

Calama, dieciocho de agosto de dos mil veintitrés.

**VISTO:**

**EN CUANTO A LA SOLICITUD DE LA PARTE DEMANDANTE DE HACER EFECTIVO APERCIBIMIENTO DEL ARTÍCULO 453 N° 5 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO EN CONTRA DE LA DEMANDADA:**

**PRIMERO:** Que, en audiencia de juicio de fecha 19 de junio de 2023, el apoderado de la parte demandante solicitó se haga efectivo apercibimiento del artículo 453 N° 5 del Código del Trabajo en contra del demandado, al no haber exhibido los siguientes documentos: 6.- calendarios de mantención de la línea de ácido de pilas para el año 2020 y 2021; 7.- ART de fecha 5 de julio suscrita por Julio Paucay de asignación de la tarea; y 9.- bitácora de bloqueo y desbloqueo de consola de línea de ácido sulfúrico de fecha 5 de julio del año 2021, correspondiente a libro manual que lleva y está en la consola de manejo de línea de ácido sulfúrico.

Solicita se tenga por efectivo lo alegado por su parte, en el sentido que las mantenciones de la línea de ácido son absolutamente recurrentes, que en definitiva se llevan en tiempos absolutamente laxos, de hecho se contrasta con lo señalado por el testigo y, su parte entiende que efectivamente no es una obligación legal mantener esos documentos para efectos laborales, sí lo es para efectos del proceso de la faena y para la historia de la faena, de hecho en las mismas existe obligación legal de llevar un libro de obras y un libro de novedades, por tanto, su parte entiende que la contraria debía y tiene dichos documentos, parece insólito que no haya un registro de las mantenciones que se realizan a las líneas de ácido y asimismo parece insólito que no exista una bitácora de bloqueo de las consolas de la línea de ácido sulfúrico toda vez que es parte integrante, conforme lo señalaron los mismos testigos, de los procesos de mantenciones, es decir, para poder hacer las mantenciones, necesariamente debe realizarse la detención de la línea de ácido, situación que naturalmente se amalgama con lo expuesto



por su parte en la demanda en razón de que su representado realizó todas y cada una de las funciones que estaban a cargo de su persona y que estaban relacionadas con su cargo de trabajo y que en definitiva pertenecían y pertenecen a una empresa contratista distinta a la cual él no tenía el control necesario de dicha empresa y tampoco tenía la coordinación de la misma.

**SEGUNDO:** Que, el apoderado de la parte demandada evacuó el traslado a la antedicha solicitud señalando que los documentos no existen, ni existe norma legal que obligue a Codelco a mantener aquellos documentos, que no dicen relación con temas laborales, por lo que no sería exigible el apercibimiento solicitado. Que, la parte solicitante debió señalar cuál es la norma que lo obliga a mantener dichos documentos. Solicita el rechazo de la solicitud de apercibimiento.

**TERCERO:** Que, efectivamente, respecto de los documentos 6 y 8, se desprende que no existe obligación legal de la parte demandada de tener o contar con dichos documentos, lo que obsta a la aplicación del apercibimiento solicitado.

Que, con relación al documento N° 7, esto es, ART de fecha 5 de julio, se constata que sí es un documento que debe obrar en poder de la parte, al tratarse de un documento análisis de riesgo de trabajo, para efectos de seguridad de los trabajadores, no obstante, ello no es el punto discutido entre las partes, de hecho no existe controversia entre ellas, acerca de la labor encomendada al trabajador, lo que se señaló por éstas en sus escritos de discusión, por ende, el apercibimiento solicitado se torna en irrelevante, de lo cual se deriva el rechazo de la solicitud a su respecto.

En consecuencia, se rechazará la solicitud de apercibimiento solicitada por la parte demandante, tal como se consignará en lo resolutivo.

**EN CUANTO AL FONDO:**



**CUARTO:** Que, comparece doña Carolina Paz Latorre Cruz, abogada, en representación de don **Julio Bernardino Paucay Chávez**, ingeniero en mantenimiento, domiciliado en Laguna Cejar N° 568 Villa Lagunas Andinas, Calama, quien interpone demanda de despido injustificado con cobro de prestaciones en contra de la empresa **Codelco Chile División Chuquicamata**, 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 Rivera Rodríguez, ingeniero, ambos con domicilio para estos efectos en Avenida 11 Norte N° 1291, Villa Exótica de esta ciudad.

Funda su demanda señalando que, su mandante ingresó a prestar servicios para la demandada con fecha 01 de septiembre del año 1997, para ese entonces Codelco Norte, División Radomiro Tomic. Ingresó en el cargo de Operador Mantenedor, desde ahí hasta su despido desarrolló una carrera laboral intachable en Codelco, tanto es así, que, en el año 2006, comenzó a desempeñarse como Analista de Mantenimiento en la División Chuquicamata, de Codelco. Luego, en el año 2013, asciende, y es nombrado en el cargo de Ingeniero, cargo que ejerció de manera intachable hasta el día de su despido injustificado.

En cuanto a sus remuneraciones, estas ascendían a la suma de \$5.147.529.-, y su jornada de trabajo de 4X3. Con todo, es menester señalar que al momento de su despido se encontraba afiliado al Sindicato de Supervisores de la División Chuquicamata y, por lo tanto, mantenía Contrato Colectivo vigente con una serie de beneficios, lo que es necesario precisar, sobre todo en relación a la base de cálculo para efectos de indemnizaciones legales y recargos aplicables a su despido absolutamente indebido.

Con fecha 24 de agosto del año 2021, el trabajador suscribió finiquito con expresa reserva de derechos. Lo anterior, conciliando el estado de necesidad económica que deriva de la pérdida de la fuente laboral, y la consideración de que su



despido es absolutamente injustificado, en concordancia con lo previsto en la modificación introducida al Código del Trabajo, por la Ley N°21.361.-

Por la suscripción del finiquito su mandante percibió las siguientes sumas: Indemnización compensatoria 2001 \$422.000.-; Indemnización compensatoria 1998 \$480.000.-; Bono vacaciones proporcionales \$1.191.924.-; Pago de vacaciones \$20.709.018.-; Indemnización por años de servicio \$61.584.024.-; Incentivo feriado finiquito \$2.640.822.-; Proporcionales pasajes de retorno \$1.445.835.-; Total, pasajes retorno \$778.299.-; Liquidación ultima remuneración \$908.387.-.

Que, luego de los descuentos se le paga al trabajador un total de \$79.197.818.-.

El día 5 de agosto del año 2021, su representado fue notificado de la carta de aviso de término de relación laboral, en la cual se comunicó que con dicha fecha se ponía término a su contrato de trabajo, en conformidad con lo establecido en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo.

El empleador, funda su decisión de poner término a la relación laboral, invocando un supuesto "Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo", lo que sustentó en lo siguiente: La referida carta de aviso, indica en los hechos que "su despido obedece a un acto de indisciplina laboral cometido el pasado 5 de julio del año 2021 el que ha generado perjuicios y mermas en el cumplimiento de los procesos y programas trazados por esta organización, y que, a mayor abundamiento, ocasionó perjuicios económicos cuantificables para la división por un valor estimado de en US 103.446."

Continúa la carta indicando que el día señalado en la reunión de inicio de jornada, el trabajador habría recibido un encargo urgente, que consistía en realizar reparaciones de la línea de ácidos pertenecientes al área húmeda de la Gerencia



de Extracción y Lixiviación. Esgrime la misiva, que su mandante habría concurrido 6 horas más tarde de la instrucción y que tal situación generó una detención del proceso de apilamiento por falta de ácido (sin stock) y se produjeron mermas en la producción cuantificables en US 103.446, lo que equivale en moneda nacional a \$76.039.016.

Luego la carta cita normas del reglamento interno de la División y en definitiva aplica la causal establecida en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones que establece el contrato de trabajo.

Afirma que, los hechos establecidos en la carta no son efectivos, y que las responsabilidades imputadas no le empecen a su representado. Su mandante no cometió ningún acto de indisciplina laboral, por el contrario, cumplió cabalmente sus funciones. Dado que la carta de aviso de término de contrato, se sustenta en hechos que no concuerdan con lo real, debe explicar los hechos acontecidos, vinculándolos con la normativa legal vigente y la interna de la empresa.

Su mandante se desempeñaba en la Superintendencia de Mantención, área húmeda. En el ejercicio de sus funciones, tiene participación en tres reuniones de coordinación de trabajos diarias, de lunes a jueves, en las cuales se toma conocimiento de los hechos acontecidos en el turno anterior, se analizan las mantenciones y actividades programadas. Con todo, resulta evidente que en cada jornada pueden acontecer actividades que no se encuentran programadas como la actividad ocurrida el día 5 de julio del año 2021.

Así las cosas, el día 05 de julio del año 2021, el ingeniero jefe de mantención, don Luis Sanzana, realiza las reuniones habituales de coordinación de trabajo, en dicha reunión, participó su representado, y se les entregó ordenes de trabajos planificado y no planificados de mantención mecánica. En dicha reunión participó también el Supervisor de área seca, don Francisco Galleguillos y en ningún momento se



informó de la existencia de problemas en línea del ácido, y mucho menos respecto de reparaciones programadas o necesarias en dicha línea. Por lo que no queda registro de solicitud de trabajos en archivo Excel con compromisos del área húmeda, donde no aparece este trabajo encargado a su mandante y lo cual podrá acreditar.

Más tarde en reunión de 8:20 a 8:40, recién se encarga la tarea de coordinación de equipos para la reparación en línea de ácido, esto se debía coordinar con Supervisor área seca Francisco Galleguillos, ya que éste último es el supervisor, encargado de coordinar con la empresa Sigma, empresa que debía realizar la labor de reparación de la línea de ácido en virtud de que se encuentra contratada para ello y mantiene vigente un contrato para tales efectos.

En efecto, el señor Galleguillos debía colaborar con la coordinación de dicho contrato con la empresa colaboradora (SIGMA), ya sólo el personal de la empresa Sigma puede realizar las reparaciones de la línea de ácido sulfúrico, situación que requiere de certificación, alta tecnicidad y medidas de protección, por que conlleva manipulación de sustancias peligrosas para las personas y el medio ambiente, entre otras razones técnicas. Por tanto, es claro su mandante estaba inhibido de realizar dichas funciones.

Dada la instrucción por parte de la jefatura, su mandante, tomó contacto inmediato con el administrador de contrato, de Codelco, a efectos de coordinar la tarea encargada. La respuesta que obtuvo el actor, por parte del señor Galleguillos, es que el personal de la empresa Sigma está realizando una mantención correctiva de sistema de apilamiento en su área, no pudiendo, en consecuencia, concurrir a realizar la reparación de la línea de ácido encargada. Cabe mencionar, una vez más, los únicos capacitados para realizar cualquier reparación en las líneas de ácido, es el personal de la empresa SIGMA, la cual mantiene un contrato especializado para dicha tarea, con



Codelco, conforme al contrato N° 4600016665, denominado Sistema Mantenimiento Hidráulico, el que se extiende para la realización de trabajos en las líneas de ácido, siendo el administrador de dicho contrato por parte de Codelco el Señor Diego Álvarez.

Era de entender que el señor Francisco Galleguillos no accedería a que los trabajadores de la empresa Sigma acudieran de inmediato al llamado a reparar la línea de ácido, ya que se encontraban realizando otra tarea de emergencia en el área a su cargo.

En efecto, don Raúl de La Torre administrador del contrato por parte de Sigma informó que la cuadrilla de su empresa, se hallaba en mantención correctiva del área seca, soldando parches en buzón de traspaso 130CV03 a 130CV04, lo que mantenía la planta PTMP (Planta de tratamiento de minerales pilas) detenida, y que, por tanto, no era posible atender el problema suscitado en la línea de ácido. Se acordó que, una vez finalizados los trabajos en área seca, se comenzaría a trabajar en la línea de ácido, dado que ésta era una reparación que obedece a un trabajo no programado. La mantención señalada, en el área seca, finalizó aproximadamente a las 11:40 horas del día 05 de julio de 2021.

Una vez que el administrador de Sigma da aviso de la finalización los trabajos en área seca, se comenzó a preparar a personal mecánico, para realizar reparación de línea del ácido. Realizar documentación, gestionar herramientas y EPP, etc.

Aproximadamente a las 12:30 supervisor Sigma, don Jonathan Saavedra, llama a Operaciones de Codelco, para comenzar a realizar el trabajo en la línea de ácido. Ante ello, se informó desde Operaciones de Codelco, que están en medio del cambio de turno en operaciones de Lixiviación, área que realiza su cambio de turno a las 13:00 horas, por lo que no



podrán atenderlos y llamarán una vez finalizado el cambio de turno.

Siendo las 14:00 horas aproximadamente, personal de la empresa SIGMA, se presentan para realizar el bloqueo de línea de ácido, cuestión que consta en la consola, y libro de la línea de ácido. Este bloque se produce finalmente, a las 14:30 horas, (se trata de una actividad esencial por la peligrosidad de la maniobra).

Luego del bloque, se realizó el drenaje de la línea de ácido (que salga de la línea y quede vacío) lo que demoró aproximadamente 40 minutos. Este punto resulta de gran relevancia, puesto que, la necesidad de drenaje y el tiempo que esta maniobra demoró, acredita, que la línea de ácido, en ningún momento quedó sin flujo, lo que desde ya hace que los hechos aseverados en la carta de despido no sean efectivos.

A las 15:10 horas, aproximadamente se comenzaron a realizar los trabajos de la línea del ácido. Lo que se puede resumir en lo siguiente: Don Raúl de La Torre cuenta con una cuadrilla especializada para intervenir la línea del ácido, este personal está calificado y certificado en dicho trabajo. El primer trabajo, línea de ácido frente a la bola de oxígeno, encamisado, con pernos, demoró aproximadamente una hora y media. El segundo trabajo, TK2 encamisado con sistema con pernos, demoró aproximadamente una hora y media. El tercer trabajo, parche soldado bajo TK2, demoró aproximadamente media hora. Finalmente, se produce la entrega de operaciones a las 18:30 horas.

El empleador, por la ocurrencia del incidente falla de la línea de ácido indica que inició una investigación. Sin embargo, su mandante no fue parte de ella, a pesar de que fue él quien coordinó la actividad, entregó conforme la actividad a las 18:30 horas, y que además consta en la consola de la línea de ácido que se debió bloquear la misma para que dejara de pasar ácido, lo que implica que jamás se quedó sin el paso del mismo, existió sólo una merma momentánea y que se produce





precisamente por la necesidad de bloquear la línea de ácido para poder reparar y que más tarde por el mismo proceso productivo esta se recupera. Pero lo más importante, es que no existió un acto de indisciplina laboral, como hecho fundante para poner término al contrato trabajo de más de 24 años. En efecto, si no se realizó inmediatamente la intervención en la línea de ácido, fue únicamente porque el personal calificado para realizar la operación, perteneciente a la empresa SIGMA, se encontraba en otra emergencia que mantenía la planta detenida, lo que si efectivamente produce mermas importantes en la producción, que son con tiempo perdido no programado.

En consecuencia, su representado no tuvo injerencia alguna ni en la producción del desperfecto, ni en la demora de la reparación, pues, él no cuenta con las facultades ni competencias necesarias para intervenir la línea de ácido. A ello se suma, que él no Administraba el contrato con la empresa SIGMA, por lo que no tiene responsabilidad alguna por que dicha empresa no haya cumplido con lo requerido a tiempo, lo que se condice con la normativa y dictámenes relacionados con la Ley de Subcontratación.

En consecuencia, la demandada imputa responsabilidades a su representado por mera arbitrariedad, desconociendo su propia estructura y los hechos ocurridos, lo que se evidencia en la carta de despido.

Su representado en ningún caso ha incurrido en falta grave a las obligaciones que le impone el contrato de trabajo, siendo la medida adoptada carente de fundamento legal y que trunca una carrera de excelencia en la corporación con más de 24 años de servicio.

Además de lo ya señalado, es absolutamente relevante recordar lo previsto en el artículo 78 del Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad, que dispone que: ARTÍCULO 78°. La Supervisión extremará sus esfuerzos, dentro de lo razonable, para ayudar al trabajador a corregir sus deficiencias que



puedan derivar en infracciones al presente Reglamento y que den origen a la aplicación de sanciones. La División, a través de sus Jefaturas, podrá aplicar alguna de las siguientes medidas disciplinarias de acuerdo a la gravedad del incumplimiento: a) Amonestación verbal: Consiste en un llamado de atención que se hace al infractor por su supervisor, en el que se le representa su conducta indebida, dejándose constancia de ello en la carpeta de antecedentes personales del sancionado, que debe mantenerse en su área de trabajo. b) Amonestación escrita: Consiste en una carta que se dirige al trabajador representándole su falta. Se deja constancia de su despacho en los antecedentes personales del trabajador y se remite copia de ella al Sindicato al cual pertenece el sancionado y a los Departamentos de Administración de las Personas y de Relaciones Laborales. c) Amonestación escrita con multa: Se trata de una sanción igual a la anterior, pero en la cual se aplica además al infractor una multa de hasta el 25% del monto de su remuneración correspondiente a un día de trabajo. Se remitirá copias de ella a los mismos departamentos señalados en la letra anterior y además al Departamento de Remuneraciones y a la Inspección del Trabajo.

De este modo, y siendo el despido de su representado arbitrario, dado que los fundamentos sobre los cuales se pretende sustentar el despido, no se condicen con la realidad, lo que torna el despido en injustificado (improcedente), se hace necesario accionar dentro del plazo entregado por la ley 21.370 del 30 de septiembre del año 2021 por la indebida aplicación de la causal del artículo 160 N° 7, haciendo lugar a las indemnizaciones señaladas en los artículos 162, y el recargo que establece el artículo 168 del Código del Trabajo.

A razón de que la causal de término de contrato de trabajo es absolutamente indebida, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 168 del Código del Trabajo, debe condenarse a la



demanda al pago de las siguientes prestaciones con sus respectivos recargos:

I.- Las indemnizaciones, recargos, y prestaciones demandadas son:

1.- El trabajador se encontraba adscrito a contrato Colectivo del Sindicato de Supervisores de la División Chuquicamata, por tal situación a la fecha se encuentran pagadas las indemnizaciones convencionales en el instrumento pactadas a la suscripción de un finiquito con estricta reserva de derechos de suerte que y tal como lo previene el artículo 168 del Código del Trabajo y en virtud de la causa legal aplicada al ser ésta improcedente se proceda al pago del recargo del 80% de las indemnizaciones por años de servicio suma que asciende a \$49.267.219 ya que lo pagado por indemnización por los de servicio en finiquito suscrito con reserva de derechos ascendió a \$61.584.024.-

2.- Que, se proceda al pago de la indemnización sustitutiva de aviso previo de la que trata el artículo 162 del Código del Trabajo ascendiente a \$5.147.529.

3.- Que las sumas adeudadas deberán ser pagadas con reajustes e intereses del Art. 63 y 173 del Código del Trabajo.

4.- Las costas de la causa.

En cuanto a los fundamentos de Derecho, indica que, los hechos que sustentan el despido que reclama no configuran la causal del artículo 160 N°7, por contener la carta absoluta falta de fundamento y no ser efectivos los hechos aseverados en torno a un acto de indisciplina laboral. Lo anterior, en razón de que la actividad se realizó y además se recibió conforme el mismo día, lo que consta en el registro de tablero de la línea de ácido, lo que hace desde ya que los hechos en que se fundan carezcan de veracidad y los mismos no alcancen a configurar la ruptura de confianza laboral mantenida por más de 20 años de servicio en la estatal con una carrera exitosa.



De esta, forma la falta de veracidad y de rigurosidad en el relato de la carta hace que la aplicación de la causal sea improcedente haciendo entones operar la ficción legal establecida en el artículo 168 del Código del Trabajo, y hacer corresponder el recargo correspondiente al 80% de las indemnizaciones por años de servicio que para el caso de marras tiene base convencional y a la fecha ya se han pagado en el finiquito suscrito con reserva de derechos. A lo anterior, se debe adicionar la indemnización del artículo 162 del mismo cuerpo legal.

En efecto, la aplicación de la causal establecida en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo se exige normativamente como elemento determinante en aplicación de dicha causal de despido la "gravedad" del incumplimiento que se invoca. No obstante, el legislador no ha formulado un concepto legal, siendo la jurisprudencia quien se ha encargado de fijar los criterios delimitadores. En términos muy concretos, la gravedad del incumpliendo se pondera en base a la magnitud, volumen, entidad o importancia del incumplimiento en correlación con posibilidad o imposibilidad de hacer posible la continuidad de la relación laboral, siendo el despido la única respuesta posible en cuanto sanción, cuestión que en autos no se configura, por la expertis, porque la temporalidad de la acción encargada dependía de otros, porque la tarea encargada requiere de preparación a lo menos de elementos de protección personal por su alta peligrosidad, porque es necesario realizar bloqueos técnicos, etc., todo lo cual no es responsabilidad o de culpabilidad de su mandante para hacer aplicable la sanción más gravosa del estatuto laboral. Lo anterior determina que el incumplimiento debe estar identificado claramente con la medida adoptada y que pueda ser probado como así también vinculado estrictamente al contrato de trabajo, y en este caso Codelco División Chuquicamata tiene y mantiene contratos con terceros para la ejecución de estas



tareas, donde el supervisor sólo debe coordinar y tal situación efectivamente se realizó y se recibió conforme.

Es así que podemos observar una pluralidad de criterios jurisprudenciales para la calificación de la intensidad del incumplimiento, los cuales pueden resumirse en el carácter aislado de la situación, si ésta afecta el funcionamiento y estabilidad de la empresa, si generan un perjuicio económico (los que no son efectivos ya que los excedentes de Codelco del primer trimestre del año 2021 son los más grandes de la historia), a lo que se suma que el efecto de la reparación de la línea de ácido es un imponderable que debe ser considerado para presupuesto y las detenciones consideradas para la mantención de los equipos, la cantidad de años que el trabajador lleva prestado servicios para el empleador, los antecedentes laborales del trabajador encontrando en este caso una conducta intachable y una carrera solo en ascenso, la gradualidad de la sanción (correspondencia entre la falta y su sanción), la conducta anterior del trabajador, las funciones y responsabilidad del cargo, entre otros.

Se ha resuelto por la Jurisprudencia de manera uniforme que el incumplimiento debe ser de una magnitud o entidad tal que determine necesariamente el quiebre de la relación laboral, que afecte en esencia el acatamiento de las obligaciones de una de las partes. Esto se vincula con el desempeño del trabajador y el contexto de la relación del trabajo, de la situación del trabajador en la empresa, el cargo y naturaleza de las funciones que desempeñaba, y la mayor o menor responsabilidad de la imputación formulada.

De igual forma se considera como criterio, la conducta del trabajador, en cuanto hechos aislado o repetitivo, en relación a las labores propias del cargo.

En este esquema se ha exigido que la falta disciplinaria afecte sensiblemente el funcionamiento de la empresa en que se trabaja, que sea reiterada y que causa perjuicio al empleador, debiendo necesariamente acreditarse el mismo, no



siendo suficiente para justificar la terminación de la relación laboral cualquier falta a los deberes contractuales, cuestión que de acuerdo a lo establecido en el artículo 451 del Código del ramo deberá ser acreditado por el empleador.

De igual forma y en el contexto anterior, ha de considerarse al momento de interpretar la procedencia y gravedad que necesariamente la única sanción posible frente al incumplimiento contractual sea el despido y no otra de menor intensidad. Esto, porque el incumplimiento debe tener la magnitud de generar el quiebre en la relación laboral suficientemente grave para justificar un despido, en atención a que se priva al trabajador del derecho a indemnización y que en hipótesis de ilegalidad, conlleva una mayor indemnización.

Luego, el despido dispuesto en perjuicio de su representado no se ajusta a derecho y así deberá ser declarado por el Tribunal.

Solicita, por tanto, tener por interpuesta demanda en contra de la demandada, ya individualizados, y se declare en definitiva, que, el despido del que fue objeto su representado, es injustificado e improcedente, y se condene a la demandada a pagar las prestaciones e indemnizaciones señaladas en el libelo en el apartado Peticiones concretas, y que corresponden al 80% de recargo de las indemnización por años de servicio ascendente a \$49.267.219.- y la indemnización del artículo 162 ascendente a la suma de \$5.147.529.-; o lo que el Tribunal estime conforme a derecho, todo con reajustes e intereses que legalmente correspondan conforme a lo dispuesto en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo, según el caso, con costas.

**QUINTO:** Que, comparece en tiempo y forma doña Karla Gallegos Cerda, abogada, en representación de la Corporación Nacional del Cobre de Chile, División Chuquicamata, ambos domiciliados para estos efectos en Avda. Once Norte N° 1291, Villa Exótica



de esta ciudad, quien en lo principal de su presentación contesta la demanda de autos, solicitando su rechazo.

Indica que, al Sr. Paucay se le pagó al momento de su finiquito la millonaria suma de \$90.160.309.-, de los cuales \$61.584.024 fueron por concepto de indemnización de años de servicios a pesar de haber sido despedido por una causal que de acuerdo al Código del Trabajo no da lugar a indemnizaciones de ninguna especie, a saber, el incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo.

Su parte no desconoce que dicha indemnización le correspondía al actor por estar así pactado en el respectivo instrumento colectivo; sin embargo, lo que sí le resulta contrario a toda justicia material es que, a pesar de dicho pago, el demandante quiera obtener mediante la presente acción, adicionalmente a la gran cuantía ya pagada, la suma aproximada de \$55.000.000.-.

Así las cosas, lo que aquí subyace es un problema de justicia material en su más profundo sentido. En efecto, sin perjuicio de que su parte sostiene que el despido fue justificado, aún para el evento de que el Tribunal lo declare como injustificado, no corresponde indemnización alguna pues esta se encuentra subsumida en la indemnización convencional pactada, siendo esta indemnización una forma de avaluar los perjuicios de forma anticipada de conformidad al artículo 1542 del Código Civil.

El estándar judicial de la causal invocada debe variar, indefectiblemente, si se ha pagado al actor una indemnización por años de servicio equivalente a la que habría sido procedente si el trabajador hubiera sido despedido por alguna de las causales del artículo 161 del Código del Trabajo.

En efecto, la grave sanción impuesta por el artículo 168 del Código del Trabajo para el caso de despidos por "incumplimiento grave de las obligaciones" está asociada,



justamente, a que dicha causal no da derecho a indemnización alguna. Así, si el despido del trabajador originalmente sancionado sin indemnización termina declarándose injustificado, es razonable que se sancione ejemplarmente al empleador temerario. En el mismo orden de ideas, dadas las consecuencias pecuniarias para el trabajador derivadas de la aplicación de dicha causal, es razonable que los tribunales exijan un alto estándar probatorio al empleador y, conociendo el caso, también un alto estándar al momento de analizar la gravedad del incumplimiento en cuestión.

Ahora bien, si todas las consecuencias pecuniarias antes descritas no resultan aplicables entonces es también razonable que se morigere el estándar antes señalado, en lo relativo a la gravedad del incumplimiento.

Menciona que, Julio Bernardino Paucay Chávez ingresó a prestar servicios bajo vínculo de subordinación y dependencia para Codelco Chile con fecha 1 de diciembre de 1997, siendo su último cargo el de "Ingeniero de Mantención". La relación laboral entre el demandante y Codelco Chile concluyó con fecha 5 de agosto de 2021, en virtud de la causal establecida en el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, esto es, "incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato", cumpliendo su representada con todas las formalidades legales. Dicho hecho se encuentra expresamente reconocido en la página 3 de la demanda de autos.

Tal como expresamente lo reconoció el demandante, las partes suscribieron finiquito de contrato de trabajo, con fecha de 25 de agosto de 2021, ante Notario Público, por la millonaria suma de \$90.160.309.

Los montos pagados con ocasión del finiquito de contrato de trabajo fueron calculados conforme los instrumentos individuales y colectivos aplicables, no existiendo error de cálculo ni diferencias.





Finalmente, la remuneración del trabajador para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo es la suma de \$2.677.566 y no el monto señalado en la demanda.

El contrato de trabajo que vinculó al demandante con su representada concluyó con fecha 25 de agosto de 2021 por la causal establecida en el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, esto es, "incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato". Tanto la causal invocada, como los hechos en que se funda, se encuentran explicitados en forma clara y concluyente en la carta de despido, señalándose tantos los hechos de los cuales se desprende el incumplimiento, como las obligaciones infringidas, cumpliéndose así con los requerimientos del artículo 162 del Código del Trabajo.

En efecto, la carta de despido fundamenta la causal invocada en base a que la negligencia del demandante le causó a Codelco perjuicios económicos ascendentes a US\$103.446 (\$82.951.278 de pesos considerando el valor del dólar a la fecha de la contestación de la demanda) debido al retardo en sus gestiones de reparación de la línea de ácidos pertenecientes al área Húmeda de la Gerencia de Extracción y Lixiviación, no obstante, haber sido dicho encargo solicitado con suma urgencia y formar parte de los deberes esenciales del cargo que desempeñaba el actor.

Así, es evidente que la suma económica que Codelco dejó de percibir debido a sus incumplimientos es de suyo grave (el monto es superior a lo que en este juicio se pretende artificialmente obtener).

En adición, resulta necesario recalcar que el demandante ya había sido amonestado en tres ocasiones por actos de indisciplina o desacato.

Los hechos que llevan al incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo: Con fecha 5 de julio de 2021, en la reunión de inicio de la jornada, a



las 8:15 horas, al demandante se le encargó realizar con urgencia trabajos de reparación de la línea de ácidos pertenecientes al área Húmeda de la Gerencia de Extracción y Lixiviación; 6 horas después del encargo urgente, y sin justificación plausible alguna, se iniciaron los trabajos de reparación a las 14:00 horas; aquel retraso en la ejecución de la reparación de la línea de ácido antes señalada generó la detención al proceso de apilamiento por falta de ácido y, en consecuencia una disminución en la producción cuantificadas en la suma ya referida; El demandante ya había sido amonestado otras tres veces por incumplimientos o desacatos, comportamiento que Codelco intentó reparar sin existir un cambio de actitud por parte del demandante.

Como resultado de todo lo anterior, Codelco determinó poner término a la relación laboral del demandante por las razones que se señalan en la carta de despido y que constituyen los siguientes incumplimientos: Obligaciones relativas al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad: el Reglamento Interno de Codelco División Chuquicamata, prevé expresamente los hechos materia de la carta, imponiendo una serie de obligaciones y prohibiciones que fueron infringidas por el actor, quien -por cierto- reconoce sus incumplimientos: ARTÍCULO 7°. "1. El trabajador está obligado no tan sólo a lo que literalmente estipula su Contrato de Trabajo, sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la obligación, o que por la Ley o la costumbre pertenecen a ella y a todo lo inherente a la naturaleza del cargo que desempeñe; 2. El trabajador, desde el momento que acepta un cargo, está obligado a observar sus políticas y procedimientos, así como también el presente Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, aplicable en todas sus dependencias, faenas e instalaciones; 3. El trabajador debe desempeñar su trabajo con absoluta disciplina, probidad y dedicación en el cumplimiento de sus obligaciones laborales.". ARTÍCULO 38°. "Serán obligaciones de orden y disciplina laboral para los trabajadores el estricto



cumplimiento de las siguientes disposiciones: 2. Cumplir en forma cabal y consciente con las estipulaciones contenidas en el respectivo Contrato de Trabajo, las obligaciones de su cargo, las del presente Reglamento Interno, con todas aquellas instrucciones, órdenes, indicaciones de su jefatura y con las normas emanadas de circulares u otros medios de comunicación de la Empresa.”; 19. Responder ante pérdidas, mermas o detrimento de los activos o del patrimonio de la empresa, que deriven del hecho o culpa del trabajador. Se considerará pecuniariamente responsable al o los funcionarios que participan en los hechos que condujeron a tales perjuicios. La división hará efectivas las responsabilidades laborales, y perseguirá ante los Tribunales de Justicia las responsabilidades civiles y penales que corresponda.”.

A mayor abundamiento, los hechos materia del despido del actor violentan obligaciones expresamente señaladas en su contrato de trabajo que, al igual que las citadas precedentemente, hacen evidente que los actos señalados en la respectiva acta se enmarcan en la causal de término que fue invocada.

Los hechos señalados en la carta de despido constituyen variados y diversos incumplimientos a las obligaciones señaladas en el RIOHS y el Contrato de Trabajo.

No existe duda alguna de los incumplimientos de las obligaciones contractuales que ligaban al demandante con Codelco. Por lo demás, el propio denunciante reconoce el retraso.

Ahora bien, en cuanto a la supuesta justificación del retraso, su parte niega expresamente: Que el señor Galleguillos era el encargado de coordinar la reparación con la Empresa Sigma por ser este el administrador del contrato; Que la reparación solicitada de forma urgente sólo podría ser ejecutada por SIGMA; Que durante la mañana de ese día la empresa SIGMA se encontraba realizando una mantención correctiva en el sistema de apilamiento en el Área Seca; Que



no era posible para Sigma realizar la ejecución de los trabajos por encontrarse realizando tareas correctivas señaladas; Que la línea de ácido en ningún momento quedó sin flujo; Finalmente, que el demandante no tenía facultades ni competencias necesarias para intervenir la línea de ácido.

De este modo, no existiendo justificación plausible en el retraso, sólo falta fundamentar la gravedad del incumplimiento. Al respecto, la gravedad viene dada en primer término por la reiteración de desacatos e indisciplinas por parte del demandante. En efecto, este fue amonestado en tres ocasiones previas, a saber, el 11 de mayo de 2017, el 7 de septiembre de 2017 y el 8 de noviembre de 2018, lo que desmiente lo señalado por el demandante en cuanto a que no hubo instancias previas de corrección. Por el contrario, dichos hechos demuestran una perseverancia en el desacato.

En segundo lugar, la gravedad viene dada por el contenido ético-jurídico del contrato de trabajo el que, en pos del principio del respeto mutuo entre las partes, obliga a las partes a actuar dentro del marco de la ética, en virtud de lo dispuesto en el artículo 1546 del Código Civil: los contratos deben ser cumplidos de buena fe. Y es en virtud de la buena fe que debe obrar en este tipo de relaciones, que las conductas antes relatadas no pueden ni deben ser toleradas en el marco de la relación de trabajo, lo que deja en evidencia el quebrantamiento de ambos estándares obligacionales por parte del demandante.

En el mismo sentido lo ha entendido la jurisprudencia de nuestro Tribunales Superiores de Justicia, en orden a que los contratos de trabajo deben entender como incluidas ciertas cláusulas éticas, como lo es la de la buena fe durante la relación laboral. Cita al efecto jurisprudencia de la Excm. Corte Suprema en autos rol 4238-2010, de fecha 20 de octubre de 2010.

Indica que, en el caso concreto, de acuerdo al cargo del demandante este debía específicamente "Planificar, coordinar,



dirigir administrar y verificar las actividades de mantenimiento de equipos e instalaciones, contribuyendo a los resultados del negocio, implantado planes y estrategias del negocio definidas por la Gerencia”.

De esta forma, es evidente que el incumplimiento está directamente relacionado con la función que le fue asignada; luego, cabe argüir que la confianza se vea quebrada.

Por otro lado, es importante agregar que la reparación solicitada no sólo lo era por un factor de producción si no que de seguridad, ya que estamos hablando de la línea de ácido. Entonces, si en materia de accidentes del trabajo el estándar de responsabilidad que la jurisprudencia impone a los empleadores es altísimo, en el mismo sentido es dable a entender que el incumplimiento del trabajador en relación a una obligación que busca evitar accidentes, también tiene que ser grave en razón de su sola infracción, sin que sea necesario un daño efectivo (accidente del trabajo) como consecuencia del incumplimiento.

En definitiva, no existe duda alguna que el despido del actor se encuentra totalmente justificado, concurriendo la hipótesis legal establecida en el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo.

El despido se encuentra plenamente justificado en consecuencia sería improcedente el recargo solicitado. En cualquier caso, incluso prescindiendo de dicho argumento, el actor cobró una indemnización convencional por años de servicios que mejora sustancialmente las condiciones establecidas en el actual Código del Trabajo. Este derecho se encuentra establecido en el Contrato Colectivo al que se encontraba adscrito el actor.

En el caso de estos autos, vemos que el beneficio para el demandante es enorme.

En otras palabras, la indemnización convencional está muy por encima del monto establecido en el inciso segundo del



artículo 163 y en el artículo 172, ambos del Código del Trabajo. Se indemnizó cuando no correspondía, por 13 años más sobre el legal y sin el tope de la base de cálculo. El sueño de cualquier trabajador.

Pues bien, al haberse pactado convencionalmente una indemnización por término de contrato superior a la legal, y al haber el trabajador optado por dicha indemnización convencional (según consta del hecho de haber firmado su finiquito y haber cobrado el monto ofrecido en éste), se ha excluido la posibilidad de un incremento en los términos del artículo 168 del Código del Trabajo.

En efecto, esta última norma sólo produce efecto cuando la indemnización por término de contrato es aquella de carácter legal de los artículos 163 y 172 del Código del Trabajo.

Así, el artículo 168 del Código del Trabajo establece que cuando se declara el despido injustificado se debe proceder a las siguientes indemnizaciones: a) La del inciso cuarto del artículo 162 (sustitutiva de aviso previo); b) La de los incisos primero o segundo del artículo 163 (convencional o legal respectivamente); y c) Aumentada esta última de acuerdo a las siguientes reglas (...). De esta forma, es importante preguntarse, ¿A qué se refiere la norma con "esta última"? La respuesta es evidente y salta a la vista del mismo texto legal: la última indemnización señalada es la indemnización por años de servicios del inciso segundo del artículo 163 del Código del Trabajo (indemnización legal). En consecuencia, mal puede interpretarse como procedente un recargo sobre la indemnización convencional.

Lo que se viene señalando, por cierto, es de justicia material y es consistente con lo sostenido en diversas sentencias judiciales, tales como aquella dictada por la Iltma. Corte de Apelaciones de Santiago en autos rol 1572-2010; Corte de Apelaciones de Santiago, en sentencia de fecha 26 de diciembre de 2016, rol 1793-2016; sentencia dictada por la misma Corte, rol 1267-2014, de fecha 21 de enero de 2015.



Dicho de otra forma, debe elegirse entre el sistema legal de indemnización con recargo, que establece un 80%, pero con límites legales; o el sistema convencional, que establece una base de cálculo muy superior, pero incompatible con otras indemnizaciones o recargos. Lo que no puede hacerse, y es lo que pretende el actor, esto es, pretender el otorgamiento de beneficios convencionales que mejoran en varias veces el estándar legal, pero -al mismo tiempo- descartar las limitaciones de dichos beneficios convencionales.

En subsidio de todo lo anterior, para el improbable evento que el Tribunal determinase que el despido del demandante fue injustificado, y que se le debe pagar un recargo legal por ello, de todas formas debe aplicarse el límite de 90 Unidades de Fomento establecido en el artículo 172 del Código del Trabajo al recargo de la indemnización por años de servicio.

Lo anterior, por cuanto el Contrato Colectivo nada dice respecto de dicho recargo.

De esta forma, no puede sino entenderse que, a falta de acuerdo expreso sobre la materia, deben aplicarse las reglas generales de nuestra legislación, incluyendo entre éstas el límite a que se ha refiriendo.

En efecto, el demandante ya fue beneficiado con una millonaria indemnización por años de servicios gracias al Contrato Colectivo. De esta forma, el Contrato Colectivo establece un régimen excepcional mucho más beneficioso para el trabajador que aquel contemplado en la ley. Por lo tanto, dada su excepcionalidad, no es posible aplicarla para casos no expresamente contemplados en el Contrato Colectivo, ¿Hay alguna norma en éste que haga aplicable la falta del límite de 90 Unidades de Fomento al recargo legal por despido injustificado? Evidentemente, no lo hay.

En este sentido, si las partes hubiesen querido hacer aplicable el beneficio de las indemnizaciones al recargo, así



lo hubiesen establecido en forma expresa, lo que no ocurrió en el caso que nos convoca.

Lo que señala es, por lo demás, el criterio que han establecido nuestros tribunales de justicia. Al efecto, considérese lo resuelto por el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago en reciente sentencia recaída en los autos RIT O-1223-2015, en un caso en que las partes habían pactado una indemnización por años de servicio sin límites legales.

Sin perjuicio de las afirmaciones vertidas precedentemente, su parte asume una defensa negativa en todo aquello que no haya sido reconocido expresamente en su contestación.

Solicita, por tanto, tener por contestada la demanda de despido injustificado y cobro de prestaciones laborales, y, en definitiva, se rechace la demanda en todas sus partes, con costas.

**SEXTO:** Que, en audiencia preparatoria de fecha 22 de febrero de 2022, se fijaron los siguientes hechos pacíficos: 1.- cumplimiento de las formalidades legales del despido; 2.- efectividad que se suscribió finiquito con reserva de derechos y que al trabajador se le pagó la suma de \$90.160.309.-. Asimismo, se recibió la causa a prueba, fijándose los siguientes hechos a probar: 1.- efectividad de existir un despido injustificado, indebido o improcedente. En la afirmativa, efectividad de concurrir en la especie la causal invocada, hechos en que se funda y actitud de los mismos para configurarla; 2.- efectividad de adeudarse al trabajador las prestaciones e indemnizaciones laborales solicitadas. En su caso, períodos y montos; 3.- base de cálculo para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo.

**SÉPTIMO:** Que, la parte demandante incorporó en audiencia de juicio, la siguiente prueba:

**I.- DOCUMENTAL:**





- 1.- Contrato de trabajo de Julio Paucay, de fecha 1 de septiembre 2013.
- 2.- Carta oferta de adjudicación del cargo de fecha 26 de agosto del año 2013.
- 3.- Carta de término de contrato de trabajo de fecha 5 de agosto del año 2021.
- 4.- Copia de propuesta de finiquito con detalle de cálculo.
- 5.- Copia de finiquito suscrito con reserva de derechos.
- 6.- Documento Publicado por Codelco Chile en su página institucional que muestra resultados operacionales al tercer trimestre 2021.
- 7.- Documento De tablero de compromisos GEL (actividades del área de trabajo de trabajador, con asignación de actividades y responsables por fechas.
- 8.- Descriptor del cargo de ingeniero de mantenimiento, correspondiente al trabajador.
- 9.- Documento De carpeta Sap del trabajador Julio Paucay en Codelco.
- 10.- Liquidaciones de remuneración del trabajador desde octubre 2020 a julio 2021.
- 11.- Convenio colectivo sindicato de supervisores Codelco Chile división Chuquicamata 2021- 2024.
- 12.- Correo electrónico enviado de comunicaciones internas de Codelco Chile División Chuquicamata, con fecha 16 de julio del 2021 que contiene documento denominado reporte de incidentes ambientales del 8 al 15 de julio del año 2021.
- 13.- Documento electrónico de junio del 2011 denominado estándar control de fatalidad Codelco, documento en el que se contiene medidas de cuidado en el trabajo con ácido sulfúrico. (No se incorpora).



## **II.- CONFESIONAL.**

Se desiste de dicha prueba.

## **III.- TESTIMONIAL.**

1.- RODRIGO ALANÍS PASTEN, cédula de identidad número 10.625.510-5.

El testigo legalmente juramentado declara que trabaja en Codelco división Chuquicamata, específicamente en la gerencia mina, es ingeniero senior, que ha desarrollado varios cargos, ha sido ingeniero de gestión, ingeniero jefe, ingeniero de operaciones y ahora hace 5 años es ingeniero senior.

Que, ha administrado contratos dentro de la división Chuquicamata, que el administrador de contratos, en términos generales es la persona que está a cargo de toda la gestión contractual con la empresa contratista para que esta desarrolle de la mejor forma posible los servicios hacia el mandante que en este caso sería Codelco Chile, es la cara visible y es la cara formal con respecto a la relación que tiene que existir con las empresas contratistas, y en este caso para ser más específico, con el administrador de contrato de la empresa contratista que presta servicios.

Existen varias metodologías de comunicación entre el administrador de contrato y la empresa contratista cuando se instruye una actividad, puede ser a través de reuniones en las cuales hay registro, para lo cual queda constancia de cuando se manda a hacer algún tipo de trabajo, también existen libros de obra, que pueden ser tanto en físico como digitales, eso principalmente, es lo más usado y lo que normalmente aceptan.

Que, solamente el administrador de contrato puede impartir órdenes a la empresa contratista y puede contar también con un coordinador de apoyo que también en este caso debiese ser de la empresa Codelco.



Indica que conoce a Julio Paucay, que fueron colegas en la gerencia de extracción y lixiviación hace aproximadamente 10 años, el testigo era jefe de operaciones del área ripios y el actor era en ese momento analista y después pasó a ser ingeniero de mantenimiento.

Lo que sabe de este juicio en su condición de dirigente sindical, tuvo acceso a la carta de despido del Sr. Paucay, entiende que fue por el artículo 160 N° 7, faltas graves, y está referido a una demora en una reparación de una tubería de ácido, eran en realidad varios tramos, eran tres trabajos asociados a esa cañería, y lo que puede acotar es que para desarrollar ese tipo de trabajo existen varios riesgos asociados, el ácido es una sustancia peligrosísima que si entra en contacto con agua o con la piel puede traer daños, que tienen historia incluso de un accidente fatal, recuerda, es un tema complejo, no cualquiera puede llegar a intervenir una línea de ácido, por lo mismo la GEL (Gerencia de Extracción y Lixiviación) tiene un contrato específico para hacer este tipo de reparaciones y que es con la empresa Sigma, ese contrato lo administra el Sr. Luis Sanzana en su momento, y en este caso Julio Paucay era el supervisor del área húmeda, y había una contraparte que era supervisor de mantenimiento del área seca. A él le avisan que tiene que haber una reparación, pero sin embargo le avisan de forma tardía. Julio Paucay participa en una reunión con todos sus mantenedores a las 7 de la mañana, en eso no existe información de este incidente en las líneas de ácido, después a las 7:30 hay una reunión con todas las disciplinas en las cuales también participa operaciones, tampoco existe información de este incidente, y recién alrededor de las 8:40 de la mañana a través de su jefatura que era el Sr. Luis Sanzana se le comunica que existe este incidente, por lo tanto debería darle prioridad a su reparación, no obstante lo anterior, dado que en las primeras dos reuniones no había salido este incidente y no se había declarado su urgencia, todos los recursos fueron asignados a la reparación de una



correa, que afecta el proceso productivo, que es la correa 103CB03 y CB04, y que corresponde al área de apilamiento de mineral, entonces los recursos fueron enfocados a esa área porque ahí va el mineral, que es el producto que tienen en la división y es lo que les aumenta los indicadores de rentabilidad del negocio.

En paralelo, don Julio Paucay inició varias gestiones para poder conseguir recursos, pero recién estos pudo tenerlos alrededor de las 12:30 del día, después de esa hora, la cuadrilla que iba a realizar estos trabajos tenía que ir a hacer colación, que es un derecho que tienen cada uno de los trabajadores que tienen que ejecutar, por lo tanto recién empezaron a bloquear el sistema de las tuberías y a drenar alrededor de las 14:00 horas, por lo que hubieron tres reparaciones, las dos primeras reparaciones con alrededor de 1,5 horas de duración y la última con media hora de duración, al final, fueron 3 horas y media. En resumen se hizo un trabajo limpio, seguro, no se vio afectada la integridad de ninguna persona ni de instalaciones y a las 18:30 horas fue entregado el sistema ok para que se siguiera operando, al área de operaciones, eso en términos generales es lo que maneja.

Que, todo lo anterior lo sabe porque él atendió al supervisor, en este caso a don Julio, y lo sabe con tanto detalle porque él también trabajó 10 años en la gerencia de extracción y lixiviación, fue jefe de operaciones, entonces, quien tenía el dolor cuando existía algún daño en una instalación o tubería era él, le podía afectar directamente en el proceso que él tenía a cargo.

El ácido es un complemento para lo que es la extracción de cobre que en este caso es a través de un proceso lixiviado, por lo tanto solamente existe una pérdida en términos de oportunidad en la que va a salir el cobre, los procesos de lixiviación demoran alrededor de 90 días en el área de extracción y lixiviación, en este caso, en el tratamiento de



pilas, entonces al tener una demora, si esta reparación demoró alrededor de 8 horas, estuvo 8 horas el sistema detenido, no es que se pierda el cobre, se demora 8 horas más en salir el cobre, ese es el único tema, no así, por ejemplo, si tiene daño en una correa, un daño en un buzón de traspaso, que era la prioridad que se dio en ese día a toda la gente de mantenimiento, o sea, si no echan el mineral están perdiendo la oportunidad también. El ácido es un complemento para lograr la lixiviación, pero es un costo de oportunidad en cuanto al tiempo perdido, pero el cobre no desapareció, el cobre se demoró 8 horas más en salir de acuerdo al proceso normal que dura 90 días.

En la línea de ácido, se presentan mensualmente un par de eventos, diría que, si lo lleva a una media al año, tienen alrededor de 20 a 30 eventos significativos por daños de cañerías, el ácido es una sustancia química que corroe en una magnitud mayor todo lo que son las cañerías, así que por lo tanto, es una tarea constante que tiene que hacer los mantenedores para poder mantener el flujo hacia el proceso productivo.

Cuando se realiza un mantenimiento en línea de ácido se debe levantar un documento que dé cuenta de ello, hay un procedimiento especial para intervenir una línea de ácido, dado que el ácido es una sustancia que corroe una gran cantidad de superficie y también puede causar un daño, quemaduras en un grado no menor para lo que es las personas que están interviniendo la línea, por lo tanto, hay que tener la hoja de seguridad del producto que uno está interviniendo, que en este caso es la línea de ácido y hay un protocolo y un procedimiento específico, por eso en este caso el servicio, se contrata a una empresa especializada y ni siquiera lo están realizando con personal propio.

Que, el Sr. Paucay tomó contacto con el coordinador para poder programar esta actividad, tiene la información de que él efectivamente tomó contacto con el coordinador de la



empresa Codelco que en este caso es el apoyo del administrador de contrato, que es el Sr. Francisco Galleguillos, en ninguna instancia don Julio Paucay podía haber hecho un requerimiento directo al administrador de contrato de la empresa Sigma o algún funcionario de la empresa Sigma porque ahí cae en un problema que se llama ley de subcontratación, el único puente válido para hacer un requerimiento de ese servicio es a través del coordinador y del administrador de contrato por parte de Codelco. Ellos posteriormente harán los requerimientos formales a la empresa contratista.

Señala que, producto de este incidente no se quedaron sin stock de ácido, esta era una de las líneas, el ácido existía, existen 3 TK, así les llaman a los estanques de gran cantidad, de 25 o 30 mil metros cúbicos cada uno, por lo tanto, ácido existía, si hubieran tenido algún problema de suministro de ácido, se llama a camiones, existen dos contratos en la división para proveer el ácido a las plantas incluso con camiones aljibes.

El resultado operacional el año 2021, en términos operacionales fue uno de los mejores resultados de los últimos 10 años, solamente como dato los excedentes que aportó la división a la corporación hablaba que tenían una meta de alrededor de 550 millones de dólares y esa meta fue triplicada en el real, tuvieron más allá de mil, mil quinientos cincuenta millones de dólares, o sea, tuvieron casi mil millones adicionales, entonces fue un resultado espléndido y muy bueno para la corporación, y en términos de producción, que es la primera palanca que valida o se transforma en rentabilidad tuvieron casi, cumpliendo un 98% de lo que fue el plan de producción, los apalancó mucho también el alto valor de la libra de cobre que se transa en la bolsa de metales de Londres, que, cumplieron en producción y tuvieron un 180% de mayor cumplimiento en términos de excedentes, fue un muy buen año.



Que, en la época de los hechos, no existió ningún reporte de daño ambiental, tienen varias instancias para hacer reportes, una, un incidente que pueda dañar a las personas y otro, un incidente ambiental si es que la carpeta de protección de la línea de ácido no hubiera soportado el derrame o no hubiera actuado, hubiera tenido alguna rotura, pero ninguno de los casos se activó ningún reporte, ni por una condición de seguridad, ni por una condición de daño al medio ambiente.

Contrainterrogado el testigo expresa que, los recursos son finitos, existe un número determinado de trabajadores asociados a una empresa contratista y dentro de este número determinado de trabajadores existen distintos trabajadores que tienen distintas especialidades, por lo tanto, una de las cuadrillas que era la que estaba certificada y que podía reparar una línea de ácido estaba reparando un buzón de traspaso de la correa 103CB03 y CB04 que es la que directamente transporta mineral a apilamiento y que es la que finalmente asegura el procesamiento de mineral para convertirlo en cobre, más que nada los recursos estaban ya ocupados en un evento que era mucho más crítico que una reparación de una línea de ácido. Por poner un ejemplo, para conseguir cobre, lo que necesita primero que nada, es procesar el mineral, y para procesar el mineral tengo que tener el mineral, o sea, puedo tener mucho ácido, pero si no tengo el mineral no voy a conseguir cobre, por eso la primera prioridad es mineral. Que, si tiene el mineral, pero no ácido, puede obtener cobre dado que las pilas ya contienen un nivel de ácido, tienen una fase anterior que es la de los tambores aglomeradores, los cuales ya existen un primer bañado de solución, por lo tanto ya va con un porcentaje de solución, el resto del porcentaje de solución se hace definitivamente en las pilas a través de riego tipo goteo, similar a lo que sucede en la agricultura, por lo tanto, el mineral que depositan en las pilas ya lleva un porcentaje de ácido asociado, es decir, si bien existe a lo mejor una demora en lo que es la lixiviación del mineral, finalmente el



mineral con atraso y todo se convierte en cobre de acuerdo a lo que está previsto o proyectado en el programa.

No se puede obtener cobre si no hay ácido, pero hay distintos procesos dentro del proceso de lixiviación en los cuales se le induce ácido.

Que, cuando se encarga algo con urgencia, primero que nada, hay que tener la información y en este caso, la información no fue presentada en la primera reunión de las 7 de la mañana, en la segunda reunión de las 7:30 tampoco fue presentada, y ya en esas dos reuniones se distribuyeron los recursos que son finitos, por lo tanto ya se comenzaron a iniciar las obras o los servicios que requerían urgencia y recién a las 08:40 de la mañana se le comunica al Sr. Paucay de que existe también una urgencia con respecto a la línea de ácido y ya los recursos en ese momento estaba distribuidos, eso le consta porque los recursos se distribuyen en la mañana, existen registros asociados a cada una de las reuniones en las cuales queda claramente definido si existe esa definición de urgencia y recién esa urgencia se da a las 8:40. Hay registros internos de comunicación que son las R006 y además hay planes matrices de mantenimiento en los cuales ya están asignados los distintos recursos para las actividades del día, o sea, Codelco o cualquier empresa no va a tener una cuadrilla, pagándola y sin tenerla desarrollando una labor, siempre hay mantención que hacer, siempre hay una intervención, siempre hay un mejoramiento continuo de mantenimiento en cada uno de sus procesos, por lo tanto, los recursos ya desde las 8 de la mañana están dispuestos y saben lo que tienen que desarrollar y sin embargo hay algunas emergencias que fue como la que ocurrió en este caso, pero que fue una urgencia de segundo grado porque la primera urgencia era asegurar el transporte de mineral hacia las pilas. Eso está dentro de los report que comentó y de los registros, cuando se asigna cada una de estas tareas, se le asigna también un grado de prioridad y el primer grado de





prioridad lo tenía la reparación del buzón de la correa que mencionó.

Dice que, tienen dos áreas, un área húmeda, que se refiere a la mantención de la electro-depositación y de la extracción por solvente que es el área que tenía a cargo don Julio Paucay, y el área seca que tenía a cargo el supervisor Francisco Galleguillos se encarga de todo lo que es la lixiviación a través de las pilas de lixiviación.

El administrador de contrato de Sigma, era Luis Sanzana.

Guardia mecánica está referido a una cuadrilla de mantenedores que dependen específicamente de Codelco y que pueden trabajar también en algunos trabajos diarios, en sí es un número reducido de personas, cuando él trabajaba ahí eran alrededor de 4 a 5 personas, tenían un líder y eran 4 personas que podían ejecutar los trabajos.

Que, no le corresponde a la guardia mecánica hacer la reparación de la línea de ácido, lo hacía Sigma. Sigma es un contrato que tiene distintos tipos de cuadrilla, la guardia mecánica es personal Codelco, el personal Codelco no está habilitado para intervenir líneas de ácido porque hay un procedimiento especial, hay que tener elementos de protección personal que son especiales y tienen que tener un conocimiento mayor de cómo intervenir para no exponer su integridad.

Que, la labor de estas cuadrillas puede ser complementaria en algunos casos, sobre todo para algunos tipos de reparaciones que tiene menos riesgo, siempre existe un trabajo de Codelco y se apoya en la gran mayoría de los casos con algunas empresas contratistas, en este caso con Sigma.

La guardia mecánica dependiendo del tipo de trabajo apoya el proceso de mantenimiento de reparación, por ejemplo, realizar los bloqueos correspondientes junto al área de operaciones para entregarle el área a la empresa contratista que en este caso llega a hacer la reparación final, si hay algunos



trabajos que la empresa contratista no haga y la empresa, en este caso la guardia mecánica de Codelco sí lo hace, también existe una coordinación de tal forma de preparar o dejar de la mejor manera la planta a intervenir para que posteriormente ingresen los contratos de servicios, en este caso, la empresa Sigma.

Si se produce una urgencia, pero la empresa Sigma estaba en otro trabajo, refiere que, existe un administrador de contrato que a la vez era el jefe del área en términos de mantención por lo tanto él podía tener las atribuciones para redistribuir esos recursos que son finitos.

La guardia mecánica tiene un líder, el administrador de contrato corresponde a una empresa de terceros, empresa Sigma, lo que tiene aquí la guardia mecánica es un líder, y que se contacta o tiene una comunicación directa con los supervisores, dependiendo del trabajo que haya estado efectuando esta guardia, que como dijo, estaba en buzón de traspaso de correa, debería haber tenido contacto y coordinación directa con el supervisor del área seca, en este caso el Sr. Francisco Galleguillos. Lo anterior, porque los recursos ya estaban asignados por lo que estaban haciendo reparaciones en el área seca.

2.- BERNARDO ISLA FIGUEROA, cédula nacional de identidad N° 15.627.685-5.

El testigo, legalmente juramentado expresa que trabaja en la gerencia de servicios y suministros de la División Chuquicamata, ha hecho toda su carrera en la división Chuquicamata, desde ingeniero mantenimiento a supervisor de mantenimiento, ingeniero, y ahora su cargo actual es ingeniero experto y a la vez también es dirigente sindical del sindicato de supervisores de Codelco Norte.

Que, ha administrado contratos, la mayoría de su carrera la realizó administrando contratos en la división, entró a un área donde tenían como estructura que manejaban todos los



contratos de la división Codelco Norte, tanto de la GEL, mina, concentradora, fundición, entonces eran un grupo de administradores que estaba en el área que se llamaba superintendencia de mantenimiento e infraestructura.

Que, conoce a Julio Paucay, porque cuando entró a la división, trabajaba en el área de administración y contratos, entonces era el encargado de ver los contratos que estaban en la GEL, tanto en mantenimiento como el aseo de la gerencia de extracción y lixiviación.

Que, conoce a la empresa Sigma, que ahora tiene contratos de mantenimiento generales en varias partes de la división.

Sabe que este juicio se trata de un despido de Julio Paucay por faltas graves a su contrato de trabajo, 160 N° 7, lo sabe porque es dirigente sindical entonces todos los despidos de los supervisores llegan al sindicato y ellos lo revisan y conversan con los trabajadores, y revisan las cartas de despido y los antecedentes que les presenta la empresa y el supervisor.

Que, aún no entiende el despido del actor, por ello quiso ser testigo en este juicio para aclarar un poco como funciona el área de mantenimiento en la GEL, porque tiene experiencia, fue administrador de esos contratos y a Julio lo despiden por dejar de hacer unos trabajos en la línea de ácido, en el cual él era el ingeniero de mantenimiento del área húmeda, y lo acusan de falta grave a que no cumplió sus actividades de las cuales él, como administrador de contrato, que estuvo en ese lado, a él, todos los trabajos que daban los ingenieros de mantenimiento tanto del área seca o área húmeda, se los entregaban a él y él como administrador designaba los recursos para donde se daba prioridad a los trabajos e incluso le daba las prioridades él mismo, pero eso ocurre cuando no hay un trabajo planificado o programado durante la semana, que está en el plan de mantenimiento, entonces, esto fue un trabajo que surgió en el mismo día, no estaba dentro del plan de mantenimiento, y ahí es cuando uno tiene que



conversar con el superintendente como administrador de contrato y hacer un quiebre de programa, esto está por un programa y tiene que ser firmado por el superintendente del área, por lo tanto, como administrador de contrato cuando yo tengo actividades planificadas con problemas, esas son mis prioridades, y cuando hay actividades que no están, tiene que conversar con el superintendente y hacer un quiebre de programa como administrador de contrato, le pueden llegar muchas actividades pero los recursos son finitos por lo tanto uno como administrador no corta el queque, las prioridades las da el superintendente.

La actividad por la que fue sancionado Julio fue porque dejó de reparar una línea de ácido. En la reunión de la mañana se coordinan las actividades que están planificadas y programadas, y que se van a hacer y si hay algún evento durante el día anterior se coordina durante la misma mañana, pero Julio no se coordinó en la reunión de la mañana, fue después de que sale de la reunión, le avisan, Julio tienes que ir a reparar la línea, entonces Julio reacciona, llama al coordinador, porque el administrador tenía un coordinador, Galleguillos, lo llama y le dice que necesita a la gente para reparar la línea, porque no fue coordinado en la mañana, y Galleguillos le dice que a la gente ya la había destinado en sus trabajos programados que tenía, que estaban reparando un buzón del área seca, un buzón de traspaso de unas correas que alimentan el mineral hacia las pilas, y tenía detenida la planta, por lo tanto, terminaba de reparar el buzón, y le entregaba la gente para que fuera a reparar su línea; cuando terminan de reparar el buzón, según los registros que maneja en SAP, que son visibles para todos, que la planta estaba detenida, Julio toma la cuadrilla, va a la consola y la consola justo a la 1 hace cambio de turno, porque antes se trabajaba 8 horas por lo tanto a la 1 había cambio de turno; la guardia le dice estamos haciendo cambio de turno, por lo tanto cuando entre la nueva cuadrilla, bloqueamos y te damos espacio para que hagas tu actividad, y Julio después va a



almorzar con los viejos, vuelve, y ahí se pone a hacer la actividad y termina como a las 6 de la tarde, según los registros que tiene. La actividad se encargó dentro del día y se terminó dentro del día.

Que, cuando estuvo como administrador de contrato, debe haber cambiado como 100 metros de líneas de ácido, porque la línea de ácido es altamente corrosiva y al ser altamente corrosiva tiene una línea de carbono, de hecho, hay un plan de poner líneas inoxidables; era mucho dinero cambiar toda la línea de ácido porque son kilómetros de línea a inoxidable, por tanto se hablaba de un plan de cambio de líneas de carbono, y tiene que ser secuencial en el tiempo para evitar las fallas, y hay lugares donde era casi imposible cambiar la línea, entonces se tenía que hacer un trabajo sumamente programado, que de repente se demoraba hasta 3 días en cambiar las líneas, porque ahí eran líneas de cruce de caminos, debajo de caminos incluso se infla el cemento y quedan como un lomo de toro, y eran coordinaciones muy específicas, para poder trabajar en estas líneas, entonces él no cambió todos los kilómetros, en ese tiempo, y después tenían que seguir programando cambiar kilómetros de línea, porque las roturas son muy habituales en líneas de ácido, de acero carbono, que, en este caso era línea de ácido de acero carbono.

Preguntado acerca de cuánto tiempo puede durar el funcionamiento de la planta sin provisión de continuidad de ácido, responde que ha tenido reparaciones de tres días, pero todo eso se hace con programación porque hay 3 KP de ácido que contienen ácido para programar este tipo de actividades.

La pérdida monetaria es por dejar de producir cobre, el apilador siempre tiene prioridad desde el tiempo que él estuvo allá, el superintendente le decía, la prioridad es el apilador, y el movimiento de material se apila, y una vez que se apila se lixivia el cobre entonces el ácido es para sacar el cobre que está dentro de todas las pilas, por lo tanto pérdida productiva, el cobre está ahí, el cobre se sacó



igual, a parte que ese año hubo excedentes sobre el triple de lo que se había planificado, entonces pérdida productiva no la ve, que no tiene el dato exacto de cómo le fue a la GEL en términos productivos ese año, puede hablar de la división Chuquicamata, y esta cumplió con la producción y triplicaron el excedente que debían entregar para Chile, para el gobierno, entonces, pérdida productiva en general no se ve, y fue en tiempos de pandemia, donde todos los planes pensaban que no los iban a cumplir y al final ese fue uno de los mejores años que han tenido en la división.

En la GEL tanto en el área húmeda como en el área seca siempre Codelco maneja una guardia mecánica que se preocupa de imprevistos que ocurran durante el día o la noche y ellos también tienen su programa de trabajo, pero ellos son personal de Codelco que tenían para satisfacer esas necesidades porque al hacer una coordinación con empresa contratista, cuando uno entrega las actividades, ya se dieron entonces no puedes irle cambiando las actividades a cada rato, por ley de subcontratación, el administrador tiene que coordinar, entonces siempre es más lento coordinar con empresas contratistas y por eso Codelco siempre maneja una guardia propia que uno le puede hacer gestión de programas y puede enviarla a hacer una pega crítica, en cambio lo que es empresa contratista, hay más burocracia para ese tema, porque tienes que pasar por mucha más personas.

Nunca vio que la guardia mecánica se le diera líneas de ácido, porque es una pega sumamente específica, y crítica, porque el ácido quema a la gente, han tenido accidentes con ácido, por tanto, está en un riesgo crítico, y son porque han ocurrido accidentes graves o fatales en la división, de hecho lo que es el ácido está en el riesgo crítico N° 7 de Codelco por lo tanto se necesita gente muy especializada para realizar estas actividades. Que, ese personal específico lo provee la empresa que señaló, que en ese tiempo él trabajaba con Steel, era el encargado de las líneas de ácido, y ahora para este caso era Sigma. Que, Codelco no tiene personal



propio en la GEL en el área seca que repare ácido, no son especialistas en ácido, ellos pueden soldar, pueden ver una correa, pero son actividades más generales no específicas, por eso tienen un contrato específico, si no tendrían dualidad de funciones.

Contrainterrogado el testigo señala que justo en el cambio de guardia, Julio fue a bloquear la línea de ácido para intervenir. Que revisó todos los registros de mantenimiento y actividades programadas y la reunión de la mañana a Julio no se le asigna el trabajo, se reúne con el jefe de mantenimiento, Luis Sanzana, con Galleguillos y él, y designan las actividades del día, y al rato después, Luis Sanzana le comunica a Julio de que tenía que ir a intervenir la línea de ácido y efectuar las coordinaciones para hacer la actividad, pero las cuadrillas ya estaban designadas y de hecho tenían bloqueada el área seca que es el área de apilamiento, por lo tanto sacar a la gente del área de apilamiento y no terminar la pega que estaba ahí, se dejaba de apilar cobre, y eso es prioridad dentro de la GEL.

En la GEL hay tres reuniones, la primera es la reunión del área, área seca o área húmeda, después se juntan todos y ahí ya se consolida todas las pegas que hay, se hace un listado de trabajo, y ahí se ven las actividades que están programadas y si hay alguna otra actividad que aparezca hay que hacer el quiebre de programa, sacar una actividad programada y colocar la actividad que salen durante el día; la primera reunión se hace a las 7:00, luego 7:30 ya se coordina, se reciben todos los dolores, operaciones, eléctrico, mecánico, un montón, y después de eso, se hace una reunión interna junto con los administradores y los mantenedores, reunión de mantenedores propiamente tal y se revisan las prioridades que se van a hacer durante el día y en base a eso se asignan cuadrillas, las cuadrillas son finitas, y en esa reunión no estaba estipulado el trabajo de la línea de ácido; está el administrador de contrato de las empresas contratistas, los supervisores que también tiene



gente a cargo tanto mecánica y en base a todo eso dicen, ya, esta pega la toman los mecánicos, esta pega la toma tal empresa. Después de la segunda reunión, se junta la gente que puede ejecutar trabajos tanto los administradores como los mantenedores y se empiezan a asignar las actividades dentro de la capacidad que tienen. Que, la tercera reunión es después de la reunión general del día, 8:30 de la mañana, en esta reunión no se le encargó el trabajo al Sr. Paucay, fue después de la reunión, lo llama Luis Sanzana a Julio Paucay y le dice que hay que ir a reparar la línea, eso le consta porque tiene las actividades que se programaron en el día después de esa reunión, porque toda actividad tiene una orden de trabajo, una orden de mantenimiento que está por SAP, que manejan un programa llamado SAP, allí toda actividad que se va a ejecutar tiene que tener una orden de mantenimiento, con la orden de mantenimiento uno ya puede ir a ejecutar el trabajo, sin orden de mantenimiento, no puedes ejecutar actividad, en SAP están todas las órdenes de mantenimiento que ocurrieron durante ese día o durante el programa de mantenimiento, aparece la línea de ácido, entonces no está durante la mañana, ese es el registro que manejan y esa información es visible y se puede sacar de SAP.

En SAP están las actividades programadas y las actividades que no son programadas que uno hace un aviso en SAP y coloca la actividad que se va a realizar y que son actividades no programadas, aparece registro en SAP, esa actividad no programada, si uno la va a tomar, porque esa orden puede estar abierta, si uno la toma durante el día y tiene otra actividad ya programada, tiene que hacer un quiebre de programa, el cual lo tiene que firmar el superintendente, que uno deja de cumplir el programa por una actividad extra que salió durante el día, como no programada.

Que, no tiene ningún registro de quiebre de programa, sólo el registro de la reparación de la línea de ácido, que está dentro de las actividades que se hicieron durante el día.





La función de la guardia mecánica está principalmente para eventos que ocurran durante el día que están dentro de su descripción de cargo, y de sus capacidades porque también las guardias van cambiando, en alguna guardia hay mecánicos, en otra no hay mecánicos, en una guardia hay expertos en soldadura y en otra no, entonces depende de la guardia que uno tenga, va tomando las actividades y si la guardia no tiene las competencias, se designan más actividades a la empresa contratista. Las actividades de la empresa contratista las designan los jefes de mantenimiento.

Las urgencias las coordina la supervisión, el Sr. Paucay era supervisor, él tenía que coordinar la urgencia. El procedimiento para coordinar una urgencia tiene que ser revisado en reunión de la mañana. Si no se dio en las reuniones que se hicieron, él tiene que ver con quién hacerlo, tiene que buscar el recurso, y el recurso en este caso estaba en la empresa contratista Sigma, por lo tanto Julio tiene que hablar con el administrador de contrato de Codelco con la empresa Sigma para asignar esa actividad, entonces al momento de llamar al administrador de contrato y solicitarle la actividad, él ya tenía designados los recursos en otro lado, por lo tanto le dio prioridad al trabajo que se estaba haciendo y le designa el recurso después de eso. Que, el jefe del Sr. Paucay en ese entonces era Luis Sanzana, era el jefe, y a la vez administrador de la empresa Sigma.

El administrador de contrato de Codelco es el encargado de coordinar con la empresa contratista. El administrador de contrato también era el jefe de Julio. Luis se preocupaba de administrar el contrato y los ingenieros de mantenimiento de ejecutar las actividades. Que, Luis Sanzana debió llamar a la empresa contratista y darle la prioridad de lo que debía hacer. Designó el trabajo a Julio y Julio coordinó la actividad con su otro colega que en teoría era el coordinador de la empresa Sigma, y él le dio prioridad a la otra actividad.



#### **IV.- EXHIBICIÓN DE DOCUMENTOS:**

Procede la demandada a la exhibición de los siguientes documentos:

- 1.- Procedimiento aprobado por Seremi de Salud para el manejo de sustancias peligrosas (ácido sulfúrico) en el área de Gerencia de Extracción y Lixiviación.
- 2.- Capacitación certificada del señor Julio Paucay en el manejo de ácido sulfúrico; y de los trabajadores habilitados para el manejo en la línea de ácido sulfúrico.
- 3.- Contrato y modificación con empresa Sigma número de contrato 4600016665, además de la exhibición del libro de obras digital de contrato mencionado para el mes de julio del año 2021.
- 4.- Acta de entrega de elementos de protección personal para el manejo de ácido sulfúrico al señor Julio Paucay.
- 5.- Ficha ODI del manejo de ácido sulfúrico del trabajador Julio Paucay.
- 6.- Calendarios de mantención de la línea de ácido de pilas para el año 2020 y 2021. (No exhibe).
- 7.- ART de fecha 5 de julio suscrita por Julio Paucay de asignación de la tarea. (No exhibe).
- 8.- Ordenes de trabajo de la empresa SIGMA del mes de julio del año 2021.
- 9.- Bitácora de Bloqueo y desbloqueo de consola de línea de ácido sulfúrico de fecha 5 de julio del año 2021, corresponde a libro manual que lleva y está en la consola de manejo de línea de ácido sulfúrico. (No exhibe).
- 10.- SGD para el año 2017, 2018, 2019 y 2020.

#### **V.- OFICIOS.**

Se desiste de dicha prueba.



**OCTAVO:** Que, la parte demandada acompañó a los autos, en audiencia de juicio, los siguientes elementos de convicción:

**I.- DOCUMENTAL:**

1.- Copia de Contrato de Trabajo suscrito entre Julio Bernardino Paucay Chávez y Codelco Chile, División Chuquicamata, de fecha 1 de diciembre de 1997 junto con sus anexos y modificaciones.

2.- Descriptor de Cargo de Analista de mantención e Ingeniero de Mantención.

3.- Carta de término de contrato de Trabajo enviada al demandante con fecha de 5 de agosto de 2021 junto con su comprobante de envío al domicilio del demandante y a la DT.

4.- Finiquito suscrito entre las partes de fecha 25 de septiembre de 2021 ante Notario Público.

5.- Amonestación de fecha mayo 2017.

6.- Constancia de Amonestación verbal de fecha septiembre de 2017.

7.- Constancia de Amonestación verbal de fecha noviembre de 2018.

8.- Constancia de compromiso de fecha octubre de 2018.

9.- Comprobante de recepción de RIOHS años 2013 y 2016.

10.- Bases técnicas mantenimiento industrial gerencia de extracción y lixiviación de fecha diciembre de 2017.

11.- PowerPoint denominado "Desviaciones Mantenimiento Línea de Ácido".

12.- Contrato Colectivo suscrito entre Codelco y el Sindicato de Supervisores.

**II.- CONFESIONAL.**

Se desiste de dicha prueba.



### **III.- TESTIMONIAL.**

#### **1.- LUIS SANZANA ESTAY.**

El testigo, legalmente juramentado declaró que su cargo actual es superintendente de ejecución de mantenimiento y está trabajando en Codelco División Andina, anteriormente era jefe de mantenimiento especialidad mecánica y trabajaba para Codelco División Chuquicamata, desde julio del año 2021 aproximadamente, hasta enero de este año.

Que, está en este juicio por el caso de desvinculación de Julio Paucay. Tiene entendido que él fue desvinculado en el contexto de no ejecución de una actividad o ejecución tardía de uno de los trabajos que se le asignó como supervisor a cargo de una de las actividades de la gerencia. Que, él era supervisor de mantenimiento del área húmeda de la gerencia.

Esto se contextualiza en la gerencia de extracción y lixiviación de Codelco Chuquicamata en donde en ese entonces Julio Paucay era supervisor de mantenimiento del área húmeda y Francisco Galleguillos era supervisor de mantenimiento del área seca. Al inicio de turno se declara una emergencia con línea de ácido la cual era atendida por el área de mantenimiento del Sr. Julio Paucay en donde a inicio de turno también se le indica estas vulnerabilidades, esta emergencia y se le asigna que él tiene que hacerse cargo y responsable de solucionar el problema en cuestión. Esta era una rotura que estaba generando, primero, posibles daños medio ambientales y segundo, potencial de generar una pérdida por detención de planta. Finalmente el trabajo se tomó de forma tardía en donde se generó la detención de planta como tal, después de alrededor de 6 horas de dada la instrucción, el trabajo aún no había sido abordado y ya alrededor de las 6 de la tarde, ya se detuvo la planta por falta de ácido en el proceso.

En el proceso de lixiviación el ácido es un insumo principal el cual se utiliza para regar las pilas de lixiviación y así



obtener el proceso de lixiviación, el ácido es el insumo principal y sin ácido no se puede hacer la lixiviación, el proceso productivo como tal al no tener ácido se produce la detención, si bien el proceso cuenta con stock que les permitía operar y poder corregir alrededor de 6 horas, después de eso ya el stock se consume y se procede a detener el proceso y eso fue lo que ocurrió en esa ocasión.

Además de la detención de la línea de ácido, existen riesgos medio ambientales, entendiéndose que la rotura de uno de estos ductos genera derrame en las carpetas, afortunadamente las carpetas de contención estaban en buenas condiciones y logró contener el ácido, sin embargo de haber tenido un evento mayor, podrían haber afectado el medio ambiente, esto no fue así, y adicionalmente el riesgo de producción, por pérdida de producción al momento de generar el proceso como tal.

Lo que se le encargó al Sr. Paucay fue liderar la reparación de la línea de ácido en donde se le asignaba la cuadrilla de emergencia para estas condiciones, que es una cuadrilla de continuidad operacional en donde él tenía que realizar las gestiones y liderar el proceso de reparación, no era un proceso complejo, el cual cabía dentro de las horas que tenían como stock de ácido. Esto fue indicado alrededor de las 7:30 de la mañana aproximadamente. Ocurrido esto, acordaron la reunión de inicio de día, que se llevaba a cabo entre Julio, su persona y Francisco, se le indica que la prioridad en la cuadrilla de continuidad la tenía Julio Paucay en su área, por lo cual tenía que hacerse cargo de esta actividad y liderarla, sin embargo después de consultarle alrededor de las 12 del día, él indica que no ha tomado todavía la actividad porque el recurso no lo tiene él, siendo que la prioridad la tenía él, se le indicó que él tenía que contactar a la cuadrilla, liderar la gestión de reparación y eso no lo había hecho, entonces a las 12 del día, indica que esto todavía no estaba en proceso lo cual los



deja totalmente vulnerables para continuar la operación de la planta.

La cuadrilla de reparación es un grupo de personas destinado exclusivamente a dar continuidad a la planta para atender emergencias la cual se componía de aproximadamente un supervisor y 4 mantenedores, entre ellos había soldadores y mecánicos. No tiene claro por qué esta cuadrilla no pudo hacer la reparación, cuando él le comentó, le dijo que estaban haciendo otro trabajo, al consultarle, le indicó que no lo había contactado todavía para hacer la actividad, entonces, ellos fueron de forma inmediata, se les pidió reforzar esto y adicionalmente se le brindó apoyo para que la cuadrilla fuese al sector donde estaba la emergencia. La guardia mecánica es esta cuadrilla que menciona, es una cuadrilla de continuidad operacional. El fin específico de esta guardia mecánica es dar continuidad operacional, y como esta estaba en riesgo producto de la línea de ácido, esta guardia tenía que ser contactada para tomar esta actividad, por el Sr. Julio Paucay, él tenía que liderar. La guardia mecánica eran los que arreglaban la línea de ácido, ellos tiene como alcance además reparar la línea de ácido, tienen alcances bien globales. La guardia mecánica se compone por empresas contratistas.

La actividad comienza como tal alrededor de las 2 de la tarde, después de la reparación, alrededor de las 6 de la tarde se pone en servicio, se realiza la entrega, en total estuvo detenida aproximadamente desde las 7 de la mañana hasta las 6 de la tarde, detención de proceso aproximadamente desde la 1, 2 hasta las 6 de la tarde, o 7, porque hay que esperar un poco, que una vez que se entrega la línea, se llene con ácido y ese es un proceso que toma aproximadamente una hora.

El perjuicio fue aproximado cien mil dólares del año en cuestión, aproximadamente 80 millones de pesos la pérdida como tal.



Conoce la empresa Sigma, era la empresa que en ese entonces los ayudaba a hacer las actividades y ejecutar estos servicios de mantenimiento de planta y adicionalmente los servicios de dar continuidad operacional. Que, ellos al parecer estaban ejecutando otros trabajos, en lo específico no sabe dónde, no tiene el dato de dónde estaban haciendo otros trabajos.

Que, la pérdida señalada no es una pérdida estándar, el nivel del stock de ese momento debió haber sido con una pérdida cero productiva, y entendiéndose que tenían stock de ácido, por eso era uno de los temas relevantes, una rotura de este tipo donde fue afectada debió haber sido pérdida cero para la Corporación, sin embargo por lo tardío que se tomó finalmente se obtuvo una pérdida de cien mil dólares.

Tiene entendido que el actor ha sido amonestado por temas anteriores, desconoce en lo específico cuáles, lo sabe porque en algún momento se lo comentó su jefatura anterior.

Contrainterrogado indica que en el área se presentaba una estrategia de mantenimiento, en primer término preventivo con programas semanales de detención donde se iban abordando ciertas actividades que venían según plan y adicionalmente se tenían actividades de forma correctiva que eran las que iban apareciendo en el día a día y se tenía para ello un recurso específico netamente para atender las emergencias, entonces, tenían recursos para atender trabajos planificados, programados, y un recurso para atender trabajos de emergencia o de continuidad operacional.

Respecto de la línea de ácido estos trabajos los realiza mantenimiento como tal, que en ese entonces era la empresa Sigma y se le solicitaba realizar las actividades, en la forma correctiva, era la cuadrilla de continuidad o guardia mecánica. Dentro de esa guardia mecánica también está compuesta por personal de empresas contratistas, es de empresas contratistas, esa es la cuadrilla operacional y pertenece a la empresa Sigma.



En la operatividad como tal el administrador de contrato era él (testigo), en la operatividad cuando se trataba de emergencias el supervisor tenía que de alguna forma movilizar el servicio, contactando a la cuadrilla respectiva, esta cuadrilla adicionalmente tenía la figura de un coordinador y ese coordinador es quien finalmente tiene que ser contactado por el supervisor que tenía la emergencia o por Julio o por Francisco según la emergencia que hubiese estado declarada. La forma habitual de esa coordinación, tratándose de una emergencia era por llamado directo, se llamaba de forma directa al coordinador Codelco, donde se le planteaba la emergencia y él daba la directriz a la empresa, a la cuadrilla como tal para que fuese a tomar la actividad.

En este caso, don Julio Paucay debió llamar al coordinador Codelco de esta cuadrilla, que es un coordinador que está exclusivamente destinado para la cuadrilla, lo que se busca es que el supervisor (en este caso el Sr. Paucay), dé instrucciones a trabajadores de terceros (cuadrilla), a través del coordinador, lo que sí él puede hacer es dar lineamientos en temas de seguridad, detención de trabajos por alguna vulnerabilidad en temas de seguridad, lo que se busca es que la actividad sea entregada y mandada como tal al coordinador de la guardia. Que, para trabajos de emergencia sólo está disponible esa cuadrilla y esa cuadrilla es la que se entendía que tenía que hacer esa actividad.

Que, don Julio le refirió al testigo que la cuadrilla como tal estaba haciendo otra actividad en otro punto. Que, la frecuencia en la intervención de las líneas de ácido depende del mantenimiento, esta línea era una línea con un plan que tenía actividades recurrentes planificadas y la detención por temas de rotura, la intervención era una vez cada diez días aproximadamente.

Que, la pérdida a que ha hecho referencia se produce por la no producción directa, el ácido finalmente al ser parte del proceso productivo detiene el proceso y no se puede volver a





poner en servicio sino hasta tener nuevamente ácido en la línea, el ácido como tal no sabe si se contabilizó en esa ecuación, pero por lo menos en términos productivos fue eso como tal.

Cuando se hace reparación de línea de ácido, se debe detener el paso de ácido en el punto afectado, se debe hacer un bloqueo respectivo en la línea, asegurar que no tenga ácido como tal, bloquear la energía y ahí recién hacer la intervención. No necesariamente cada reparación produce merma en la producción, depende de los puntos donde esté la falla, el proceso como tal tiene 3 sectores de stock que son 3 TK de almacenamiento de ácido y esta se produce en el nivel de ácido hacia arriba, o sea, cercano al sector donde se suministra ácido, entonces tenían 3 puntos de acopio hacia abajo que les permitía dar pulmón en caso de tener una falla y eso está establecido, al tener una rotura tener pulmón suficiente para alcanzar a reparar.

Que, la rotura de la que se trata se produce en la base, en el inicio del proceso y tenían stock en los otros, en unos de los TK. Había stock para continuidad mientras se hacía la reparación.

Como temas ambientales no se producen derrame en el medio ambiente en este evento, fueron contenidos en la carpeta de contención.

Que, el administrador de contrato de la empresa Sigma era él (testigo). Que, no recuerda el nombre del coordinador de la cuadrilla, ya que son turnos rotativos que van rotando entre 4 personas. Que el coordinador, es un coordinador Codelco que está a disposición de los supervisores de mantenimiento ya sea Francisco o Julio. No queda registro de la instrucción.

Hay un procedimiento de la línea de ácido que en este caso lo tiene que tener la empresa Sigma como interventor, el administrador de contrato tiene la función de administrar el servicio, viendo los temas como estados de pago,



documentación, que se cumplan los marcos legales de seguridad, de esa índole. El administrador de contrato toma contacto con la empresa que administra para distintos temas.

Preguntado si puede el supervisor dar instrucción u orden al contratista sin pasar por el administrador de contrato, responde que, en la figura establecida esa instrucción debió ser por el coordinador de la guardia mecánica que estaba establecido para ello.

Este evento ocurre el 5 de julio de 2021, al parecer, no recuerda la fecha en específico, se entregó ese mismo día la reparación, alrededor de las 6-7 de la tarde.

Dice que, no sabía qué otra cosa estaba haciendo la cuadrilla, siendo que es administrador de contrato, porque son alrededor de 10 cuadrillas y la función del supervisor en ese entonces es también administrar los recursos que tienen disponibles para el día a día, en la figura como tal, de este evento, la figura de guardia mecánica queda a disposición de los supervisores de mantenimiento mecánico por la especialidad.

En cuanto a los resultados operacionales de Codelco en 2021, en su unidad, no se cumplieron las metas. Que tiene bonos vinculados a cumplimiento de objetivos, que desconoce si en el año 2021 sufrió mermas en el pago de esos bonos. No recuerda acerca de los resultados operacionales de Codelco en 2021.

Que, dejó de prestar servicios en la planta de lixiviación en enero de este año, y entró a trabajar a esa planta mucho antes de julio de 2021, a ese cargo como tal entró en esa fecha, en ese cargo alcanzó a trabajar con el actor un par de meses.

## 2.- FRANCISCO GALLEGUILLOS TOLEDO.

El testigo legalmente juramentado indica que, su cargo actual es ingeniero jefe de mantenimiento desde el 1 de junio de



2022, antes de eso se desempeñaba como ingeniero en mantención en la gerencia de extracción y lixiviación, desde el 2019 hasta el 2022. En ese cargo, en el último tiempo se desempeñó como ingeniero en mantención en el área seca, su función principalmente era supervisar, liderar y coordinar las actividades de mantenimiento, ya sea con personal propio de Codelco o con personal contratista.

Que, está en este juicio por la desvinculación del Sr. Julio Paucay, él fue desvinculado de la empresa por motivo de una mala coordinación o el retraso de una actividad en específico. Un día se le asignó un trabajo que era prioritario para la gerencia en términos productivos. En ese entonces tenían como jefe tanto del actor como del testigo, a Luis Sanzana, quien se desempeñaba como ingeniero jefe en el área, entonces diariamente tenían reuniones, alrededor de las 08:15 horas de la mañana y finalmente ahí se definen las actividades más importantes a las cuales hay que hacer seguimiento. Que, se le encargó una falla que ocurrió a inicio de turno, falla en una línea de ácido y en esa reunión Luis le asigna dicha actividad a Julio, que tenía prioridad esa reparación y tenía que utilizar el servicio de la guardia para poder atenderla inmediatamente.

La guardia es un grupo de trabajadores liderados por un personal de Codelco donde finalmente este grupo atiende las urgencias, las necesidades más importantes que puedan existir en el área. Ellos son los que reparan las fallas que puedan existir.

Julio y el testigo eran supervisores de mantenimiento en este tiempo, el testigo lideraba el área seca y Julio el área húmeda, entonces esa actividad corresponde al área húmeda, entonces dentro de sus funciones corresponde que pueda supervisar y liderar esa actividad.

Sin ácido no se puede apilar mineral, por lo tanto, si uno lo apila sin el ácido después es mucho más difícil recuperar el cobre que tiene el mineral.



En términos productivos, no se puede apilar mineral sin ácido, en términos de seguridad puede haber deterioro a las personas en la piel. En cuanto a riesgos al medio ambiente, depende, si donde ocurre la filtración existe un sistema de contención por canaleta y con recubrimiento de una especie de polímero, no; si la filtración se queda acumulada en la canaleta no, si no existiera el recubrimiento del piso o la canaleta, ahí en términos medio ambientales existe un riesgo de contaminación.

Que, él estaba en la reunión de las 8:15, cuando se le hizo el encargo al actor, posterior a eso, finalizó la reunión y cada uno se fue a sus funciones, él estaba preocupado del área seca y posterior al medio día se enteró de que Julio no había tomado acción sobre la instrucción que le habían dado en la reunión y no había coordinado el servicio de guardia, eso generó un retraso en el inicio de la actividad y obviamente también en la entrega.

Que, conoce la empresa Sigma, es la empresa que desarrolla el mantenimiento integral en la gerencia ya sea en el área húmeda o el área seca y generalmente con ellos se apoyan en las actividades que se realizan en el área.

El servicio de guardia está constituido por un coordinador de Codelco y alrededor de 6 u 8 trabajadores de empresa contratista, no hay un servicio de guardia que sea propiamente de Codelco, siempre ha sido un coordinador con trabajadores de contratista. La guardia es de Sigma, sólo que existe alguien de Codelco que los coordina. Que, a esta guardia mecánica los tenía que coordinar el coordinador de Codelco, es el que le asigna las actividades a la guardia de Sigma, pero el testigo y Julio, le dan las actividades al coordinador de Codelco, dependiendo de lo que se decida en la reunión de las 08:15, por ejemplo, si el testigo tiene la emergencia, él tiene que decirle al coordinador de Codelco que ataque esa emergencia, si fuese en el área húmeda Julio



Paucay tiene que decirle al Coordinador de Codelco que vaya a atender su emergencia.

Que, el Coordinador de Codelco no tiene cómo saber de la existencia de una falla si no le avisaba el testigo o Julio Paucay.

Por lo que sabe, Julio no informó el trabajo al coordinador de la guardia, la consecuencia es que se retrasó la actividad por lo tanto posterior a eso hubo pérdidas productivas, cuyo monto es de alrededor de 100 mil dólares.

Que, el trabajo se empezó a ejecutar alrededor de la 1 de la tarde, que la línea de ácido se entregó en la tarde alrededor de las 6, que hay cierto estanque donde uno genera stock de ácido, pero debido al tiempo que duró la actividad finalmente se consumió el stock y finalmente por eso fue la pérdida, que, la duración del stock depende mucho de los niveles, también de cuándo se esté aportando al mineral, no recuerda cuál era el nivel en esa instancia.

Que, el testigo tenía el mismo cargo que el Sr. Paucay, sólo que en el área seca, cuando hay una reparación con urgencia en su área, él le informa del trabajo al coordinador de la guardia, principalmente se asegura de que el coordinador sepa la actividad que tiene que desarrollar y que se atienda de manera inmediata.

Contrainterrogado el testigo refiere que, él conversa, cuando está en el área, diariamente, con el coordinador de la guardia, entonces, recuerda haber conversado con el colega cuando ya se supo que no se había tomado la actividad. Que, conversó con el colega unas 5 o 6 horas después, cuando ya estaban realizando la reparación, es decir, el mismo día.

Que, la comunicación del testigo con el coordinador es vía telefónica o presencial ya que la oficina de la guardia queda muy cercana a la suya, también por radio de frecuencia.



Que, no recuerda quien era el coordinador de aquel momento, no recuerda si era Misael Sierra o Carlos Santander. Pero sabe que Julio Paucay no le comunicó al coordinador, en razón de lo que le dijo el coordinador.

Las instrucciones que se imparten en la mañana no quedan establecidas en un acta, porque como estaban en período Covid la reunión en ese tiempo las realizaban vía Teams, y no son grabadas y tampoco se deja respaldo.

Que, con fecha 17 de julio, el testigo hace una declaración respecto de lo que ocurrió ese día, que eso es normal, tanto como en eventos de seguridad o en problemas productivos, generalmente se hacen, y es normal que se hagan después de ocurrido el hecho, porque algunas investigaciones se demoran, depende de los colegas que también participen en la investigación, hay diferentes turnos, entonces, de repente algunas investigaciones se demoran.

Que, el testigo tuvo comunicación con su jefe al finalizar el turno, que Julio no manifestó algo de que él no tenía disponible el recurso, no recuerda.

Que, no recuerda si la empresa Sigma estaba realizando una reparación en su área en específico. Que, en su área hay buzones de traspaso, que la empresa Sigma reparó los buzones de traspaso, pero no siempre es con el servicio de la guardia porque la empresa Sigma aparte de la guardia tiene otras cuadrillas más destinada al área, por ejemplo, 4 cuadrillas al área seca, y 4 cuadrillas al área húmeda, por decir algo, y esos grupos de trabajadores te pueden ayudar a resolver algún problema.

Que, depende de uno como da la prioridad respecto de alguna emergencia, entonces, si hay una falla que genera una detención de planta y si los otros están ocupados, pero la actividad que están realizando es mucho menos importante que la falla, finalmente se pueden cambiar fácilmente de actividad y atender la falla.



La reparación de correas y buzones sí puede ser postergada y eso lo decide él y su colega de operaciones, en un consenso entre las dos partes.

Que, el cambio de turno se produce alrededor de las 7 de la tarde, que esa actividad pasó para el turno B. que, algo de la reparación de la línea pasó para el turno B.

Indica que, no solicitó el servicio de guardia, para reparación de las correas.

Que, cuando habló con el coordinador, fue más que nada para saber cuánto tiempo le faltaba para terminar la actividad, ya que él igual estaba interesado que con posterioridad a esa actividad le desarrollara otros trabajos, entonces, por eso fue el llamado y la comunicación que tuvo con el coordinador de la guardia. Que, necesitaba la guardia.

Que, en cuanto a las pérdidas de 100 mil dólares, lo sabe porque van llegando diariamente reportes de pérdidas productivas, después hay ciertas reuniones donde lo transforman a pérdida económica.

En cuanto al tiempo que demora la mantención programada de la línea de ácido, refiere que depende de cada actividad, no hay tiempos definidos para algún tipo de reparación. Hay tanto reparaciones programadas como cuando hay fallas.

No recuerda la última vez que le habían realizado mantención programada a la línea de ácido.

En relación a detenciones programadas, indica que, en ese tiempo tenían mantenciones semana por medio, entonces, cuando tocaba la mantención unas eran de 24 horas, otras eran de 48 horas, muy puntualmente habían mantenciones de 12 horas, y la duración del stock para mantener la producción, depende mucho de los niveles que tenga el estanque le parece que si tuviera nivel lleno, tiene una autonomía de 8 horas para que la planta siga operando.



Que, en el caso de autos, fue una falla, el no atenderla inmediatamente implica una detención de la planta o apilar sin ácido, cuando ocurrió esa falla, uno tiene el cronómetro puesto, cuando se termina el stock de ácido, ahí empiezan las pérdidas.

No sabe si se había realizado la mantención programada la semana anterior.

En cuanto a las metas 2021, en su unidad, indica que, en términos productivos no cumplieron los objetivos, según él, debió haber un déficit de alrededor de 10 mil o 9 mil toneladas de cobre fino en el año calendario aproximadamente.

Que, la cuadrilla a la que hace mención es una cuadrilla especializada, para poder reparar líneas de ácido, que las salvaguardas a tomar, para intervenir una línea de ácido son, primero, bloquear la línea, asegurar que el ácido no esté pasando al interior de la cañería, posterior a eso, dependiendo de cómo esté el sector, tiene que visualizar si requiere aseo, o no, contar con algunos protocolos de seguridad como EPP.

Esas actividades anteriores a la reparación de la línea de ácido pueden demorar una hora, aproximadamente. Recuerda que, empezaron a tomar la actividad alrededor de la 1, a mediodía por ahí, esto es, haciendo el trabajo propiamente tal, el bloqueo debió ser cercano a esa hora. La actividad se encargó el 5 de julio, y se terminó ese día.

**NOVENO:** Que, de lo expuesto por las partes en sus escritos de discusión, y de la prueba rendida en autos, apreciada de conformidad a las reglas de la sana crítica, de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 456 del Código del Trabajo, es posible tener por acreditados los siguientes hechos en la presente causa:

1.- Que, con fecha 01 de diciembre de 1997 se celebra contrato de trabajo indefinido entre Codelco División Radomiro Tomic (como empleador) y don Julio Bernardino Paucay





Chávez (como trabajador). En virtud de éste, el trabajador se obliga a desempeñar el cargo de "operador mantenedor" en su nivel T-2.

En la cláusula Décima se establece que el presente contrato se pacta por plazo indefinido siendo su fecha de inicio el 01 de diciembre de 1997. Se deja constancia que el trabajador ingresó a prestar servicios a la División el día 01 de septiembre de 1997.

2.- Que, luego hubo 5 modificaciones de contrato, con fechas 01 de agosto de 1998, 01 de mayo de 2000, 01 de julio de 2000, 01 de abril de 2002, y 01 de abril de 2005, referidas al nivel del cargo de operador mantenedor, y las remuneraciones pactadas.

3.- Que, con fecha 01 de diciembre de 2006 se celebra contrato de trabajo entre las partes de este juicio. En virtud de este, la empresa contrata los servicios del actor quien se desempeñará como "Analista de mantenimiento" en la División Codelco Norte.

4.- Que, con fecha 31 de enero de 2007 se extiende nota interna DAO N° 512/07, por Codelco División Codelco Norte, referida a transferencia interdivisional del actor, en el cargo de analista mantenimiento, rol B-19.

5.- Que, con fecha 01 de septiembre de 2013, se celebra contrato de trabajo entre Codelco Chile División Chuquicamata y el demandante, don Julio Bernardino Pauca Chávez. En virtud del éste, el trabajador se obliga a prestar servicios de "Ingeniero de Mantención", para la empleadora.

En la cláusula cuarta se establece que el presente contrato se pacta por un plazo indefinido siendo su fecha de inicio el 01 de septiembre de 2013.

Por su parte, en la cláusula Sexta se estableció que, la empresa reconoce para los efectos del beneficio de indemnización por años de servicios, cuando fuere procedente



conforme al contrato colectivo vigente, una antigüedad de 16 años.

6.- Que, se acompaña documento descripción de cargo, emanado de Codelco División Chuquicamata, para el cargo de ingeniero en mantención, de la gerencia de extracción y lixiviación.

En cuanto al propósito del cargo, se describe: planificar, coordinar, dirigir, administrar y verificar las actividades de mantenimiento de equipos e instalaciones, contribuyendo a los resultados del negocio, implementando planes y estrategias del negocio definidas por la gerencia.

En cuanto a las principales responsabilidades, se observa, entre otras, las siguientes: administrar y verificar la ejecución de planes de mantenimiento de equipos e instalaciones, con el fin de cumplir las metas de la superintendencia; y administrar, desarrollar y evaluar desempeño de los recursos humanos de los procesos a cargo, generando un ambiente laboral positivo, aplicando los sistemas y normativas de recursos humanos, según los lineamientos corporativos y divisionales.

7.- Que, con fecha 01 de septiembre de 2013, el trabajador, don Julio Paucay Chávez firmó constancia de recepción del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la División Chuquicamata de Codelco, y luego, con fecha 06 de octubre de 2016, firmó constancia de recepción de sus modificaciones entradas en vigencia el 28 de enero de 2016 y 05 de marzo de 2016.

8.- Que, con fecha 11 de mayo de 2017, se extiende registro de comunicaciones, capacitación y distribución de documentos, en que consta notificación y entrega de carta de amonestación a don Julio Paucay.

Con fecha 07 de septiembre de 2017, se extiende documento que da cuenta de amonestación verbal al actor, por el incumplimiento de instrucción directa para realizar RDP y levantamientos. Como compromisos, se establece: presentar el



lunes 11 de septiembre 2017 RDP con plan de acción correspondiente.

Con fecha 08 de octubre de 2018, se extiende documento por Juan Francisco Lamas, sobre materia: seguridad, planificación de mantenimiento. Como decisiones tomadas, se consigna: J. Paucay: deberá entregar plan de suministros de repuestos el jueves 10 de noviembre de 2018. Como compromisos: conversar con cada trabajador de la superintendencia indicando que no se puede realizar ninguna actividad sin procedimiento de trabajo o instrumento, se deberá dejar registro R-006 con esta información.

Que, luego con fecha 08 de noviembre de 2018, se extiende documento que da cuenta de amonestación verbal al actor, por bajo desempeño. Se consigna lo siguiente: Trabajos asignados en el levantamiento de procedimientos, la revisión realizada indica que se ha trabajado con sólo un procedimiento y no se cumplió el envío de información según lo solicitado; la gestión de materiales y preparables que se solicitó se avanzó muy precariamente y no posee los entregables solicitados. Como nota se consigna: "El Sr. Julio Paucay conversará con Jimmy Aguirre la posibilidad de incorporarse a la ejecución del mantenimiento".

9.- Que, con fecha 4 de mayo de 2022, se extiende certificado por Codelco, que da cuenta de los registros de actividades de formación que posee el actor, en que se consigna un total de 61 actividades de formación.

10.- Que, se acompaña correo electrónico de fecha 16 de julio de 2021, por Comunicaciones Internas Codelco Chuquicamata, sobre asunto: reporte de incidentes ambientales, donde es posible observar, para el año 2021, sólo 1 reporte en marzo de 2021, y en todos los otros meses de dicho año 0 reportes.

11.- Que, conforme señalaron las partes en sus escritos de discusión, como asimismo, lo declararon los testigos de ambas partes, el Tribunal tendrá por establecido que el día 5 de



julio de 2021, en horas de la mañana, alrededor de las 8:15 a 8:40 horas, el ingeniero jefe de mantención, don Luis Sanzana encarga al actor don Julio Paucay, en su calidad de supervisor del área húmeda de la gerencia de extracción y lixiviación, la coordinación de equipos para la reparación de la línea de ácido (tubería de ácido), de manera prioritaria y urgente.

12.- Que, se extiende documento "Desviaciones mantenimiento línea de ácido, gerencia extracción y lixiviación". Se consigna lo siguiente: línea de ácido - fuga frente bola de oxígeno. Datos de evento: fecha: 05-07-2021; horas: 2,42; toneladas: 5.800; cátodos: 10,5; pérdida (USD/CLP): 103.446/76.039.016.

Cronología: 08:15: se informa prioridad y urgencia del trabajo de reparación de línea de ácido a Julio Paucay. Testigo de la reunión: Francisco Galleguillos; 14:00 se inician trabajos de reparación de línea de ácido; 14:08: Luis Sanzana llama a Julio Paucay para solicitar información del trabajo de reparación en línea de ácido. J. Paucay indica que acaba iniciar trabajos; 18:46: se detiene proceso de apilamiento por falta de ácido (sin stock). Proceso reinicia a las 21:13.

13.- Que, con fecha 5 de agosto de 2021, la empleadora extiende carta de aviso de término de contrato de trabajo al actor, por la causal establecida en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

Consta envío de la misma por Correos de Chile al actor, al domicilio de Laguna Cejar 568, Calama, con fecha 06 de agosto de 2021. Asimismo, consta remisión de copia de dicha carta a la Dirección del Trabajo, con fecha 06 de agosto de 2021.

14.- Que, con fecha 12 de agosto de 2021, se suscribe finiquito de trabajo entre las partes del presente juicio, estableciéndose un saldo a pagar de \$90.160.309. Consta



asimismo, reserva de derechos del trabajador, entre otras materias, por "despido injustificado".

15.- Que, se acompañan bases técnicas de mantenimiento industrial gerencia de extracción y lixiviación, de fecha diciembre de 2017.

Como alcance general del servicio se establece: la ejecución de todas las actividades de mantenimiento, modificaciones y mejoras menores, en las especialidades mecánica, estructural, civil, eléctrica y electrónicas para cada uno de los equipos principales, auxiliares y sistemas de plantas GEL y el servicio de traslado desde bodega y talleres internos a los puntos de mantenimiento, verificación de repuestos con mantenedores especializados, de este modo asegurar la disponibilidad y confiabilidad de los activos de la compañía.

16.- Que, existe procedimiento de intervención de líneas con ácido sulfúrico, de empresa Sigma, N° 4600016642-PR-GHS-ME-030-R3. Se contemplan como roles y responsabilidades del administrador de contrato: es el responsable de revisar y aprobar internamente este procedimiento de intervención en líneas con ácido sulfúrico; suministrar los recursos que sean necesarios para el normal funcionamiento de los trabajos con sustancias peligrosas.

En cuanto a los supervisores, contempla: el supervisor SIGMA S.A., realizará las coordinaciones necesarias con el personal de la PTMP., para la ejecución de las actividades de intervención en líneas de ácido sulfúrico.

17.- Que, se acompañan evaluaciones de desempeño del actor, emitidos por Codelco, los que muestran, para el año 2017, calificación 3,49, resultado final, cumple lo esperado; para el 2018, calificación 2.87, resultado final: bajo lo esperado; para el año 2019, calificación 3,08, resultado final, cumple lo esperado, y para el año 2020, calificación: 3.05, resultado final: cumple lo esperado.



**DÉCIMO:** Que, en autos se ha interpuesto demanda por despido injustificado, y en este sentido el empleador fundó el despido del actor en la causal del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, sustentada en los siguientes hechos, según se lee en la carta de despido:

“El término de su contrato de trabajo por aplicación de la causal de caducidad citada obedece a su acto de indisciplina laboral cometido el pasado 05.07.2021, el que ha generado mermas y perjuicios en el cumplimiento de procesos y programas trazados por esta organización y que, a mayor abundamiento, ocasionó perjuicios cuantificables para la División por un valor estimado de US\$103.446.

El día señalado y en la reunión de inicio de la jornada (08:15 horas), usted recibió el encargo de realizar con urgencia trabajos de reparación de la línea de ácidos perteneciente al área húmeda de la Gerencia de Extracción y Lixiviación. Con un retraso de casi 6 horas fueron recién y sin explicación plausible de su parte, usted inició estos trabajos recién a las 14:00 horas, (sic) circunstancia que generó la detención al proceso de apilamiento por falta de ácido (Sin stock) y, en consecuencia, produjo mermas en la producción cuantificadas en la suma de US\$103.446; esto es, \$76.039.016 en moneda nacional.

Esta injustificada acción de indisciplina de vuestra parte ocasionó pérdidas productivas a la operación de División Chuquicamata, lo que demuestra la gravedad de su incumplimiento a obligaciones que son inherentes a su cargo como Ingeniero en Mantención de la Gerencia de Extracción y Lixiviación de la División; por lo tanto, esta incuestionable infracción hace plausible y procedente el término de su contrato de trabajo por la causal de caducidad que se invoca.

Concretamente, con su accionar displicente del día 05.07.2021, usted infringió normativa vigente del Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad (RIOHS) de la División,



instrumento que forma parte integrante de su contrato de trabajo. Específicamente, Ud., vulneró las siguientes normas internas:

“Artículo 7°:

1.- El trabajador está obligado no tan sólo a lo que estipula su contrato de trabajo, sino que también a los instrumentos colectivos que le sean aplicables, así como al presente Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad, y las demás normas legales que regulen la actividad minera.

2.- El trabajador, desde el momento que acepta un cargo, está obligado a observar sus políticas y procedimientos que se contienen en el Anexo N° 12, así como también el presente Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, aplicable en todas sus dependencias, faenas e instalaciones.

3.- El trabajador debe desempeñar su trabajo con absoluta disciplina, probidad y dedicación en el cumplimiento de sus obligaciones laborales”.

“Artículo 38: Serán obligaciones de orden y disciplina laboral para los trabajadores el estricto cumplimiento de las siguientes disposiciones:

2.- Cumplir en forma cabal y consciente con las estipulaciones contenidas en el respectivo contrato de trabajo, las obligaciones de su cargo, las del presente Reglamento Interno, con todas aquellas instrucciones, órdenes, indicaciones de su jefatura y con las normas que se contienen en Anexo N° 12.

19.- Responder ante pérdidas, mermas o detrimento de los activos o del patrimonio de la empresa, que deriven del hecho o culpa del trabajador. Se considerará pecuniariamente responsable al o los funcionarios que participaron en los hechos que condujeron a tales perjuicios. La División hará efectivas las responsabilidades laborales, y perseguirá ante



los Tribunales de Justicia las responsabilidades civiles y penales que correspondieren”.

En cuanto a los fundamentos de Derecho, indica la carta que, de lo expuesto precedentemente, sólo cabe concluir que su actuar se subsume plenamente en la causal de caducidad de su contrato individual de trabajo que consagra el artículo 160, numeral séptimo del Código del Trabajo, esto es, “Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato”.

En efecto, su conducta consistente en no ejecutar a cabalidad las instrucciones impartidas por su jefatura directa, generando con esto un grave incumplimiento desde el punto de vista operativo de su gestión como Ingeniero en Mantenimiento de la Gerencia de Extracción y Lixiviación, repercuten negativamente en la eficiencia y eficacia de la gestión de área en donde usted se desempeña. Como señalé, el factor “gravedad” de sus incumplimientos queda de manifiesto en su actitud negligente frente a las instrucciones del pasado 05.07.2021, en los perjuicios materiales y económicos sufridos por la operación a raíz de las casi seis horas que usted esperó para cumplir una instrucción directa, específica y estratégica.

Por último, el incumplimiento de las obligaciones que le impone su contrato individual de trabajo, sumado al hecho que dicha infracción reviste la gravedad necesaria según lo expresado precedentemente, ha provocado un quiebre en la relación laboral que impide la convivencia normal entre uno y otro contratante. Por todo lo anteriormente expuesto, se configura plenamente la causal de caducidad de su contrato individual de trabajo a que se refiere el citado n° 7 del artículo 160 del Código del Trabajo.

Lamentablemente, este acto de indisciplina o desacato a las instrucciones de la organización no es el único que usted protagonizó a lo largo de su trayectoria en esta División. La administración le amonestó a lo menos en tres ocasiones





previas (11 de mayo de 2017; 7 de septiembre de 2017; 8 de noviembre de 2018) por conductas inapropiadas que afectaron diversos procesos de la compañía, a la espera de que ello le llevara a recapacitar y a comprometerse de manera real y responsable con el cumplimiento de sus obligaciones laborales. Sin embargo, la fuerza de los hechos demuestra que ello no ocurrió, por lo que este último incumplimiento -dada su gravedad- no puede ser tolerado ni soslayado por División Chuquicamata.

En conclusión y atendidos los supuestos de hecho y fundamentos de derecho latamente expuestos en esta carta, por este acto la División Chuquicamata de la Corporación Nacional del Cobre de Chile pone término inmediato a su contrato de trabajo, con esta misma fecha.

Cabe señalar que la medida de desvinculación sólo se le notifica con esta fecha dado que la evaluación e investigación interna de los hechos que la justifican terminó recientemente”.

**UNDÉCIMO:** Que, corresponde, en primer término probar la efectividad de los hechos, para luego proceder a su calificación por parte del Tribunal.

Que, corresponde a la parte demandada acreditar los hechos establecidos en la carta de despido, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 454 del Código del Trabajo, que expresa: “en los juicios sobre despido corresponderá en primer lugar al demandado la rendición de la prueba, debiendo acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones a que se refieren los incisos primero y cuarto del artículo 162, sin que pueda alegar en el juicio hechos distintos como justificativos del despido”.

Que, de acuerdo a los hechos establecidos en el considerando Noveno de esta sentencia, y en virtud de lo señalado tanto por las partes, en sus escritos de discusión, como por los dichos de los testigos de ambas partes en audiencia de



juicio, el Tribunal tendrá por acreditado que el día 05 de julio de 2021, en una de las reuniones de trabajo de la mañana, alrededor de las 08:15 a 08:40 horas, el jefe del actor, don Luis Sanzana, le encargó a éste, en su calidad de supervisor del área húmeda, coordinar la reparación de una línea de ácido, o tubería de ácido, de manera prioritaria y urgente.

Que, luego, conforme lo señaló el propio jefe del actor en ese entonces, don Luis Sanzana, quien compareció como testigo en autos, éste le preguntó al trabajador alrededor de las 12:00 del día, sobre el avance de dicha actividad, a lo que el actor le habría indicado que no ha tomado la actividad todavía, porque el recurso no lo tiene él. (De las declaraciones de los testigos de ambas partes queda claro que con "recursos", se refiere al personal de la cuadrilla de trabajadores o "guardia mecánica" que son quienes materialmente realizan la reparación de la tubería de ácido).

Que, a continuación, tanto de las declaraciones de los testigos de ambas las partes, como del documento "desviaciones mantenimiento línea de ácido gerencia extracción y lixiviación", se tendrá por establecido que los trabajos de reparación de la línea de ácido comenzaron alrededor de las 13:00 a 14:00 horas del día 5 de julio de 2021, y terminaron entre las 18:00 a 19:00 horas del mismo día, dejando la tubería reparada.

Que, no debe perderse de vista que el hecho imputado en la carta de despido al trabajador, es haber retrasado la actividad o instrucción dada por su jefatura "sin explicación plausible de su parte". (Párrafo segundo de la carta).

De allí entonces que la acreditación del hecho que funda el despido pasa por una valoración acerca de la explicación que el trabajador dio a su jefe al momento de ser requerido, esto es, que no contaba con el recurso (cuadrilla de trabajadores), para dar inicio a los trabajos encomendados, lo anterior a fin de determinar si la explicación reviste



caracteres de plausibilidad suficiente ante una tarea encomendada de manera urgente.

**DUODÉCIMO:** Que, sobre el particular, de las declaraciones de los testigos de la parte demandada, don Luis Sanzana Estay y don Francisco Galleguillos Toledo, en concordancia con las bases técnicas mantenimiento industrial gerencia de extracción y lixiviación y procedimiento de intervención de líneas con ácido sulfúrico de empresa Sigma, se puede establecer que existía una cuadrilla de trabajadores, o grupo de trabajadores de la empresa contratista Sigma, a quien se debía encargar la ejecución de las labores de reparación de líneas de ácido. En efecto, independiente del nombre de esta cuadrilla, como "guardia mecánica" u otra, lo cierto es que no cabe duda que es la empresa Sigma la que ejecutaba trabajos de intervención en las líneas de ácido, pues por dicho motivo es que tenía un "procedimiento de intervención de líneas con ácido sulfúrico", donde se regulaba en forma específica esta actividad. De manera que ciertamente eran trabajadores de dicha empresa contratista quienes debían ser contactados para ir a ejecutar las labores de reparación encomendadas liderar o coordinar al actor.

Que, en consecuencia, el "recurso" con que no contaba el actor, según lo referido por éste, necesariamente debe entenderse referida a esta cuadrilla de trabajadores de la empresa contratista Sigma, encargada de ejecutar labores de reparación de las líneas de ácido.

**DÉCIMO TERCERO:** Que, por su parte, los testigos de la parte demandante, don Rodrigo Alanís Pasten, y don Bernardo Isla Figueroa, señalaron en sus declaraciones que, dichos trabajadores de la empresa Sigma habían sido designados en primeras reuniones de la mañana de 7:00 y 7:30, a otras funciones, que, en efecto, se encontraban reparando unas correas 103CV03 y CV04, que corresponden al área de apilamiento de mineral, lo que estaba deteniendo el proceso



productivo, y que tenía primera prioridad, incluso por sobre la urgencia requerida al actor.

A su vez, el testigo don Luis Sanzana Estay, de la parte demandada, señaló que conoce a la empresa Sigma, era la empresa que en ese entonces los ayudaba a hacer actividades y ejecutar estos servicios de mantenimiento de planta y adicionalmente los servicios de dar continuidad operacional. Que ellos al parecer estaban ejecutando otros trabajos, en lo específico no sabe dónde, no tiene el dato de dónde estaban haciendo otros trabajos.

Luego, el testigo de la parte demandada, don Francisco Galleguillos Toledo, contrainterrogado, declaró que no recuerda si la empresa Sigma estaba realizando una reparación en su área en específico (área seca). Que en su área hay buzones de traspaso, que la empresa Sigma reparó los buzones de traspaso, pero no siempre es con el servicio de la guardia.

**DÉCIMO CUARTO:** Que, asimismo, la parte demandada exhibió en estrados el documento: "órdenes de trabajo de la empresa SIGMA del mes de julio del año 2021", en donde es posible observar diversos trabajos encargados a dicha empresa para el día 5 de julio de 2021, como son: cambio componentes Feeder 10; fabricación gualderas de Ultrapolym; bloqueo y desbloqueo equipos planta; eje quebrado de polin retorno; instalaciones planchas diamantadas en Tech; orden N° 1 semana 27 rev. Condición, y bloqueo o desbloqueo correa 130CV04.

**DÉCIMO QUINTO:** Que, en virtud de las probanzas reseñadas, es posible constatar que efectivamente el personal de la empresa Sigma, independientemente que estuviere agrupada en diversas cuadrillas de trabajo y/o de las distintas denominaciones que éstas pudieran tener, como "guardia mecánica" u otra, era la encargada de ejecutar labores de reparación en las líneas de ácido, y que su personal, agrupado en diversas cuadrillas, se encontraba desarrollando el día 05 de julio de 2021, diversos otros trabajos, según lo declarado por los testigos de la



parte demandante, por el testigo de la parte demandada, Luis Sanzana (jefe del actor en ese entonces), quien sostuvo textualmente: "ellos (Sigma) al parecer estaban ejecutando otros trabajos, en lo específico no sé dónde", como también por lo observado en documento "órdenes de trabajo de la empresa Sigma del mes de julio de 2021", donde se advierte, a lo menos, la realización de 6 actividades para ese día, y entre ellas, aquella señalada por los testigos de la parte demandante, como de primera prioridad, esto es, bloqueo y desbloqueo de correa 130CV04.

Así las cosas, y en razón de aquellas pruebas y de la concordancia entre las mismas, se estima que reviste plausibilidad la explicación que el trabajador dio a su jefe al ser requerido por éste, esto es, que no contaba con el recurso para iniciar los trabajos encomendados de manera urgente, pues los trabajadores de la empresa Sigma se encontraban ejecutando otras labores.

**DÉCIMO SEXTO:** Que, además de lo anterior, se debe tener presente lo declarado por los testigos de la parte demandante, en efecto, tanto don Rodrigo Alanís como don Bernardo Isla, ambos trabajadores de Codelco, señalaron que ejercieron funciones como administradores de contrato, al igual que lo hizo el jefe del actor, don Luis Sanzana. Que, en esta labor, corresponde al administrador de contrato impartir órdenes e instrucciones y tomar contacto con el personal de la empresa contratista la cual administra, lo que puede hacer directamente o a través de un coordinador de dicho contrato. Así, no correspondía que el actor, que es trabajador de Codelco, impartiera órdenes al personal de la empresa contratista; en este sentido, el actor debía tomar contacto con el coordinador de contrato por Codelco, para que éste impartiera las órdenes al personal de la empresa contratista, y si bien los testigos de la parte demandada señalan que no tomó dicho contacto, los testigos de la demandante señalan que sí lo hizo, sin existir ninguna otra prueba que permita al Tribunal inclinarse por una u otra



versión. Lo único concreto es que el administrador de contrato, don Luis Sanzana estaba facultado para impartir instrucciones al personal de la empresa contratista que administraba, lo que no hizo, y que el actor, por su parte, no tenía la facultad de impartir órdenes a dicha empresa, al ser tan solo un trabajador de Codelco, sin potestad para ello, por lo que no le es exigible ejecutar dicha acción.

Que, si bien don Luis Sanzana era administrador del contrato de mantenimiento industrial celebrado entre Codelco y la empresa Sigma, también tenía el cargo de ingeniero jefe de mantención, y era jefe del actor, y en tal calidad es que encargó a éste la coordinación de la reparación de la línea de ácido. Que, no obstante, las reglas de la lógica nos indican que, si un jefe imparte una instrucción a un subalterno, debe proveer a éste los recursos necesarios para llevar a cabo la labor encomendada. Así las cosas, se puede lógicamente concluir que don Luis Sanzana, jefe del actor, le impartió una orden, pero no le proveyó del recurso (cuadrilla de trabajadores de la empresa Sigma), para ejecutar la misma, al estar destinados éstos a otras labores; provisión del recurso que podría fácilmente haber hecho, impartiendo instrucciones a la empresa contratista que administraba, en tal sentido, teniendo presente que, los trabajadores de dicha empresa, se encontraban ejecutando otras actividades en aquel día, como ha quedado suficientemente acreditado en autos, fundamentalmente con las órdenes de trabajo impartidas a la empresa, por lo que se estimará que el actor dio una explicación plausible a su empleador ante el requerimiento de reportes acerca de la actividad encomendada.

**DÉCIMO SÉPTIMO:** Que, igualmente, para este Juez reviste importancia lo declarado por uno de los testigos de la parte demandante, don Bernardo Isla, quien refirió que existen actividades programadas para cada día, las que son llevadas en un registro. Que, si surge una actividad no programada (como la de autos), debe asimismo, registrarse, a través de un quiebre de programa, ello por cuanto deberá dejar de



realizarse una actividad programada, es decir, se dejará de cumplir con el programa, lo anterior para llevar a cabo la actividad no programada, no obstante, en autos no existe constancia alguna por escrito de un quiebre de programa o de esta instrucción dada al trabajador en horas de la mañana, lo que constituiría un respaldo tanto para su jefatura, como para el mismo trabajador, ante un eventual incumplimiento de las actividades programadas.

En igual sentido, sólo tenemos por establecido mediante dichos, que se encargó al trabajador la coordinación de la reparación de la línea de ácido de manera urgente y prioritaria el día 5 de julio de 2021 (no existiendo controversia en este hecho), no obstante, no se tiene más antecedentes o pormenores de la instrucción, al no constar la misma por escrito, es decir, no hay antecedente alguno si se otorgó un plazo para la ejecución, una hora precisa de cumplimiento, si se debía cumplir durante el transcurso de la mañana, o de la jornada completa de trabajo diaria. Al no tener estos antecedentes, podría estimarse que, al cumplir durante el transcurso del día, se dio urgencia a la misma, o no, en definitiva, es de cargo de la parte empleadora o de la jefatura, impartir instrucciones claras y precisas al respecto, y si va a sancionar un eventual incumplimiento al trabajador, lo menos que se puede exigir entonces, es que establezca con toda precisión los plazos en los cuales debe cumplir la labor encomendada y que otorgue los medios o recursos necesarios para cumplir con la misma, de lo contrario, no puede luego imputar incumplimiento al trabajador y terminar el vínculo laboral por dicho fundamento.

Que, así las cosas, constando que se solicitó al actor coordinar la reparación de una línea de ácido el día 5 de julio de 2021, que el actor comenzó tales labores el mismo día, alrededor de las 13 - 14 horas, cuando pudo contar con el personal necesario para ello, habiendo explicado a su jefatura que antes no contó con dicho recurso, y que se



entregó el trabajo terminado el mismo día, alrededor de las 18 - 19 horas, con ello se dio cumplimiento a la instrucción dada, de manera que no existe incumplimiento contractual que permita fundar la causal de despido.

**DÉCIMO OCTAVO:** Que, por lo razonado en considerandos precedentes, el Tribunal tendrá por no probado el hecho en que se funda la carta de despido, lo que deviene en declarar el mismo en injustificado, indebido o improcedente.

Que, sin perjuicio de lo anterior, y aun cuando no se ha probado el incumplimiento del contrato de trabajo, se debe tener presente que la causal esgrimida exige la concurrencia de "gravedad", esto es, un incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

Que, si bien la parte demandada funda la gravedad en que la planta debió parar por la falta de ácido, y que se produjo una pérdida cuantificada de US\$103.446, equivalente a \$76.039.016.-, pesos, lo cierto es que esa suma y pérdida sólo se afirma en el documento "desviaciones mantenimiento línea de ácido gerencia de extracción y lixiviación", el que consta de dos hojas, es muy escueto, ni siquiera explica cómo es que se llegó a esa cifra, y luego lo mismo es replicado por los dos testigos de la demandada, sin dar la más mínima razón de dicha suma, siendo entonces absolutamente insuficiente la probanza de la supuesta gravedad del incumplimiento, manifestada en dicha pérdida, por lo que esta tampoco puede tenerse por fehacientemente probada, por lo que, de todos modos, la causal invocada no podrá prosperar ni tenerse por acreditada en estos autos.

Que, por todo lo anteriormente razonado, sólo cabe acoger la acción de despido injustificado, indebido o improcedente deducido por el actor, tal como se consignará en definitiva.

**DÉCIMO NOVENO:** Que, el actor, en virtud de la declaración de despido injustificado, indebido o improcedente, solicita el pago del recargo del 80% de las indemnizaciones por años de





servicio, que en este caso, se trató de una indemnización convencional establecida en el contrato colectivo del sindicato de supervisores de Chuquicamata. Asimismo, solicita el pago de la indemnización sustitutiva de aviso previo.

El artículo 168 del Código del Trabajo prescribe: "El trabajador cuyo contrato termine por aplicación de una o más de las causales establecidas en los artículos 159, 160 y 161, y que considere que dicha aplicación es injustificada, indebida o improcedente, o que no se haya invocado ninguna causal legal, podrá recurrir al juzgado competente, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la separación, a fin de que éste así lo declare. En este caso, el juez ordenará el pago de las indemnizaciones a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 y la de los incisos primero o segundo del artículo 163, según correspondiere, aumentada esta última de acuerdo a las siguientes reglas: c) en un ochenta por ciento, si se hubiere dado término por aplicación indebida de las causales del artículo 160".

**VIGÉSIMO:** Que, con relación al pago del recargo del 80% de la indemnización por años de servicio, la parte demandada ha sostenido que el artículo 168 del Código del Trabajo establece que tal recargo es únicamente practicable cuando la indemnización por años de servicio pagada, es aquella legal, más no convencional, puesto que alude de la siguiente forma: "aumentada esta última", refiriéndose precisamente, a aquella indemnización regulada en el inciso segundo del artículo 163 del Código del Trabajo, esto es, a la indemnización legal por años de servicio.

Que, sobre el particular, debemos establecer, en primer término, que según finiquito de trabajo de fecha 12 de agosto de 2021, al actor se le pagó una indemnización convencional por años de servicio ascendente a \$61.584.024.-.

Que, el convenio colectivo de trabajo del sindicato de supervisores rol A Codelco Norte, de 01 de abril de 2021 al 31 de marzo de 2024, establece en su numeral 4, lo siguiente:



De los beneficios laborales. 4.1.- indemnización por años de servicios. 4.1.1.- Supervisores con contrato individual vigente al 31.12.2009: a) Al término de su contrato indefinido de trabajo, la División pagará al Supervisor rol A por cada año completo de servicios continuos y fracción posterior igual o superior a seis meses, sin limitación alguna del número de años resultantes, una indemnización líquida en conformidad con los siguientes términos: (...); j) para ser despedido por la causal prevista en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo, la División establecerá los hechos en una investigación interna, incluyendo los descargos del supervisor rol A, cuyos resultados serán informados al sindicato en forma previa a la adopción de la medida. No obstante, la configuración de la causal, el supervisor rol A tendrá derecho a percibir la indemnización por años de servicio.

**VIGÉSIMO PRIMERO:** Que, el artículo 168 del Código del Trabajo es meridianamente claro en cuanto mandata que cuando se declara injustificada, indebida o improcedente la causal del despido, procede ordenar el pago del recargo detallado en las letras de la misma disposición, por lo que la naturaleza del recargo es sancionatoria. Asimismo, aquella no distingue entre la indemnización legal y convencional, como esgrime la parte demandada, toda vez que la alusión a la frase "aumentada esta última", abarca a ambas indemnizaciones por años de servicio, esto es, tanto la del artículo 163 inciso primero y segundo del Código del Trabajo, dejando fuera del recargo o aumento a la indemnización del inciso cuarto del artículo 162 del Código del Trabajo, mencionada también por dicha disposición. Por lo anterior, el porcentaje debe calcularse respecto del total de la indemnización por años de servicio. Esta interpretación se ve ratificada en el artículo 169 del mismo cuerpo de leyes, el que tampoco distingue la fuente de la indemnización por años de servicios y -en último término-, por aplicación del principio pro operario,



existiendo más de una interpretación posible debe preferirse la que sea más favorable al trabajador.

**VIGÉSIMO SEGUNDO:** Que, por lo anterior, deberá darse lugar al recargo del 80% solicitado, el cual debe calcularse respecto al total de la indemnización por años de servicio pagada al demandante en su finiquito, lo que totaliza la suma de \$49.267.219.-, tal como se consignará en definitiva.

**VIGÉSIMO TERCERO:** Que, enseguida, corresponde también acoger la solicitud de pago de indemnización por falta de aviso previo, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 168 en relación con el artículo 162 inciso cuarto, ambos del Código del Trabajo.

Que, a este respecto, es necesario señalar que, el demandante sostuvo en su demanda que su remuneración ascendía a \$5.147.529.-, mensual, mientras que el demandado indicó que ésta era de \$2.677.566.-.

Que, se acompañan liquidaciones de remuneraciones del actor y, observadas aquellas de los meses de abril, mayo y junio de 2021, éstas promedian una remuneración mensual de \$4.495.778.-.

Que, no obstante lo anterior, debe tenerse presente lo dispuesto en el inciso final del artículo 172 del Código del Trabajo, que prescribe: "Con todo, para los efectos de las indemnizaciones establecidas en este título, no se considerará una remuneración mensual superior a 90 unidades de fomento del último día del mes anterior al pago, limitándose a dicho monto la base de cálculo".

Que, en consecuencia, deberá aplicarse el tope establecido en dicha disposición legal, toda vez que no se ha señalado ni fluye del mérito del contrato colectivo acompañado que esta indemnización estuviere exenta de dicha limitación.

Que, así las cosas, se acogerá lo solicitado por este rubro indemnizatorio, pero sólo por la suma de \$2.678.187.-, que es



aquella que corresponde al aplicar la limitación legal antes aludida, contemplada en el inciso final del artículo 172 del Código del Trabajo, tal como se consignará en definitiva.

**VIGÉSIMO CUARTO:** Que, las demás alegaciones y pruebas rendidas en autos por las partes, y no señaladas en forma expresa, en nada alteran lo razonado y concluido precedentemente.

**VIGÉSIMO QUINTO:** Que, no se condenará en costas a la parte demandada, por estimar que litigó con fundamento plausible.

Por estas consideraciones y lo dispuesto, además, en los artículos 1, 7, 160 N° 7, 162, 163, 168, 172, 425, 427, 428, 453, 454, 458, 459, y siguientes del Código del Trabajo, y demás disposiciones legales aplicables, se declara:

**I.-** Que se rechaza la solicitud de la parte demandante de hacer efectivo el apercibimiento establecido en el artículo 453 N° 5 del Código del Trabajo en contra de la parte demandada.

**II.-** Que se acoge la demanda interpuesta por doña Carolina Paz Latorre Cruz, abogada, en representación de don **Julio Bernardino Paucay Chávez**, en contra de **Codelco Chile División Chuquicamata**, y en consecuencia se declara:

**a)** Que, el despido de que fue objeto el actor el día 05 de agosto de 2021 fue indebido.

**b)** Que, en consecuencia, la demandada deberá pagar al demandante, la suma de **\$49.267.219.-**, por concepto de recargo legal sobre la indemnización por años de servicio.

**c)** Que, la demandada deberá pagar al actor, la suma de **\$2.678.187.-**, por concepto de indemnización por falta de aviso previo.

**III.-** Que, las sumas referidas serán reajustadas y devengarán intereses de conformidad con lo dispuesto en los artículos 163 y 173 del Código del Trabajo.



**IV.-** Que cada parte pagará sus costas.

Ejecutoriada que sea la presente sentencia, cúmplase lo resuelto en ella dentro de quinto día y, en caso contrario, dese inicio a su ejecución, de acuerdo a lo establecido en el artículo 462 del Código del Trabajo.

Regístrese, notifíquese y archívense los autos en su oportunidad.

**RIT N°           O-458-2021**  
**RUC N°           21- 4-0368805-0**

Dirigió la audiencia y dictó sentencia **JUAN DIEGO FRANCISCO LETELIER TÓFALOS**, Juez Subrogante del Juzgado de Letras del Trabajo de Calama.

En Calama, a dieciocho de agosto de dos mil veintitrés, se anotó en el Estado Diario el hecho de haberse dictado la presente sentencia.



