

RIT N° : T- 500-2024  
RUC N° : 24- 4-0552300-7  
MATERIA : TUTELA LABORAL-EN SUBSIDIO, DESPIDO  
INPROCEDENTE,  
COBRO DE PRESTACIONES LABORALES.  
DEMANDANTE : HECTOR ENRIQUE VALDES ALISTE  
DEMANDADO : MINERA FLORIDA LTDA.

Santiago, a diez de junio de dos mil veinticinco.

VISTOS, OIDOS LOS INTERVINIENTES Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que, comparece HECTOR ENRIQUE VALDES ALISTE, chileno, cédula de identidad n°12.295.7667, Operador de Equipos, domiciliado, en calle Santa lucía n°150, oficina 5-A, comuna y ciudad de Santiago, quien interpuso una denuncia de tutela por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, y cobro de prestaciones, en contra de MINERA FLORIDA LTDA., Rol Único Tributario número 76.591.160-5, representada legalmente por Carlos Alejandro Spano Moreno, ambos domiciliados en Cerro Colorado N°5240, Torre II, PISO 9, Oficina A, comuna de Las Condes, Región Metropolitana.

Refiere que el 4 de febrero de 2009 ingresó a prestar servicios, bajo el vínculo de subordinación y dependencia, para la empresa MINERA FLORIDA LTDA., desempeñando el cargo de Operador de equipos móviles, percibiendo una remuneración que ascendía a la suma de \$2.917.46, en atención al promedio de los tres últimos meses de remuneración que detalla. Tenía una jornada especial de turnos 7x7, en virtud de la cual se trabajaba una semana turno día de 8:00 a 20:00, con una semana de descanso para luego ingresar por una semana en turno noche de 20:00 a 8:00, y finalmente una semana de descanso.

Durante los casi 15 años que trabajó siempre desarrolló correctamente sus funciones, no teniendo cartas de amonestación ni ningún otro tipo de sanción.



Respecto de los hechos que configuran la vulneración de derechos, señala que gran parte de la relación laboral fue buena, ya que cumplía a cabalidad con las funciones y existió durante gran parte de la relación laboral un grato ambiente laboral. No obstante, ello comenzó a cambiar en agosto de 2022, pues tuvo algunos problemas personales y motivo de ello tuvo un consumo problemático de drogas, dando positivo en un test en agosto de 2022, producto de este resultado, lo citaron a reunión en la oficina de Carlos Pano, en presencia de Francisco Peñafiel, ambos de Recursos Humanos. En esta reunión se le indica que debía firmar el finiquito y se tenía que ir porque era una falta grave y no tenía derecho a nada, le señalé que no iba a firmar nada, pues antes se debía asesorar.

Así las cosas, don Carlos Pano le indica al Sr. Peñafiel que lo lleve al policlínico para que le hagan una contra muestra. Pudo observar que Carlos Pano le envía un WhatsApp a Francisco Peñafiel, indicando que terminado su examen fueran a su oficina. Al volver ahí, don Carlos Pano, le indicó que hablaron con el Gerente y que, por haber sido buen trabajador, le pagarían todo pero que la causal de término sería renuncia voluntaria, para que no tuviera problema para buscar otro trabajo. Le indicó que debía firmar el finiquito de inmediato, a lo cual se negó reiterándole que debía asesorarse antes de firmar cualquier cosa. Así, finalmente indicaron que fuera a su casa y ellos esperarían la contra muestra.

Señala que buscó un centro de rehabilitación, ingresando a tratamiento y se mantuvo por 6 meses, periodo durante el cual se encontró con licencia médica, ya que, es reconocida como una enfermedad a nivel internacional, y tratándose de una patología de origen común, es que la institución de salud aprobó las licencias médicas para así terminar el tratamiento de salud.

Señala el denunciante que al iniciar el tratamiento médico en el centro de rehabilitación, el jefe de Recursos Humanos, don Carlos Pano, lo llamó y preguntó dónde estaba y de donde era la licencia médica que había presentado. Le expliqué que había decidido afrontar la enfermedad y le conté de su internación. Es así, como la empresa tomó conocimiento del proceso de rehabilitación, compañeros tomaron contacto para mostrarle su apoyo y algunos hasta lo



visitaron en el centro de rehabilitación. En el mes de junio de 2023, luego de haber terminado el tratamiento exitosamente se dirige al Jefe de Recursos Humanos, para informar que ya se encontraba en condiciones de cumplir con su trabajo, recibiendo felicitaciones por parte de él y se reintegra a funciones, hasta finales de agosto pues comenzó a sufrir acoso laboral por parte de algunos de sus compañeros de trabajo, especialmente por Carlos Arenas. Uno de los actos más fuertes que le tocó vivir fue cuando en el mes de agosto, al finalizar la jornada laboral y volver a su casillero se encuentra con que este había sido abierto, sacaron sus cosas personales y habían colocado otras cosas que no eran suyas, incluso había una piedra de cerca de 5kg además de un basurero lleno de basura y su toalla personal la habían sacado.

Denunció los hechos al Jefe de Turno Félix Barraza, hizo la denuncia nuevamente, pero esta vez a don Milton González, Gerente de Mina, y don Luis Castro, Líder de Desarrollo, de manera presencial. Don Milton González le indicó que hablara con el presidente del Sindicato de Planta para que tuviera más fuerza la denuncia del acoso laboral del que estaba siendo objeto. Miguel Valdez, Presidente del sindicato, le indicó que el enviaría un correo al Gerente General para que inicie una investigación. Las fotografías incluidas en la denuncia, en las cuales puede observarse ropa en su casillero no son las reales de ese momento, sino solo referenciales, pues Francisco Peañiel le pidió que las tomara y se las enviara para adjuntarlas a la denuncia. Milton González y Francisco Peñafiel, le indicaron que necesitaban saber de los hechos denunciados, le preguntaron si tenía testigos, a lo cual les indicó que sí y dio la lista de testigo, la que estaba compuesta por Carlos Arenas, Fabian Toro, y Juan Améstica, pues eran quienes estaban presente el día de los actos denunciados. Carlos Arenas, señaló no ser el responsable y no se le citó a declarar formalmente a ningún otro trabajador, ni tampoco a los otros testigos y el presidente del Sindicato le indica que la denuncia no quedó nada por falta de prueba, no se le entregó documento, ni nada formal en ese momento.



Cuando tuvo conocimiento que había sido Carlos Arenas el responsable del acoso en su casillero, le informé a don Milton González y don Francisco Peñafiel, que la única persona que había declarado era, justamente, el responsable. Sin embargo, ninguno de los dos decidió hacer algo al respecto. En reunión con el Sindicato Planta se habló cosas propias del sindicato, salió a colación el tema de que había sido despedidos varios trabajadores que habían dado positivo en el test de alcohol y drogas, y que la empresa no había pagado nada en sus finiquitos. El presidente del sindicato, Miguel Valdez, demostró que él tampoco estaba de acuerdo en ayudar a estas personas, porque era un incumplimiento grave.

Producto del hostigamiento que ya había sufrido sumado a las expresiones del Presidente se sintió muy humillado porque pudo notar que la falta de investigación a los hechos denunciados, tenían relación con la postura del Presidente del Sindicato en cuanto a la gente enferma de adicciones, sintiendo, por tanto, que no hubo una defensa a su condición de adicto, ya que si bien se sometió a tratamiento, la condición de esta enfermedad la mantendré siempre.

Producto de todo lo anterior, su ánimo decayó, pues el acoso sufrido por parte de sus compañeros fue en aumento, primero partió con bromas, terminando con los actos descritos anteriormente.

En cuanto al término de la relación laboral, después de algunas incidencias en el trabajo, propias de las labores, el día 10 de enero lo citaron a una reunión en la cual se encontraban los Sres. Carlos Basso, Francisco Peñafiel y Luis Castro, (Jefe de RRHH). En la oficina del Sr. Castro, le indicaron que iban a despedirlo. Producto de todo el estrés que estaba sufriendo se le otorgó licencia médica a partir de ese mismo día, a pesar de haber informado de ello a la empresa le envían carta de despido al domicilio, señalando como fecha de despido el día 10 de enero de 2024, no obstante, el envío de este se realizó con fecha 11 de enero.

En dicha carta de despido señalan se señala como causal de despido la dispuesta en el artículo 161 inciso 1 del Código del trabajo, ello es necesidades de la empresa, carta que no otorga ningún fundamento concreto en que se base para proceder al despido por la causal invocada, siendo estos argumentos generales,



amplios y especulativos. No se indica cuáles son las supuestas necesidades de la empresa, más allá de indicar que el ejercicio del año 2023 y el año en curso ha sido complejo, sin indicar a qué refiere esto. Lo que supuestamente derivó adecuaciones presupuestarias y una reorganización de las funciones asignadas. No obstante, la carta no indica en qué porcentaje o cuánto habrían sido las bajas o pérdidas del ejercicio del año 2023 y el año en curso, así tampoco se indica cuáles serían los procesos de "reorganización y restructuración de la empresa" o como se llevarían a cabo estos. Por último, no sería efectivo que su puesto de trabajo se elimine, toda vez que la empresa aún requiere de los servicios que prestaba, todo lo que evidencia que su ex empleador sólo invocó dicha causal legal a su arbitrio para poner fin a su contrato de trabajo por motivos de condición de salud y la denuncia realizada por el acoso que estaba sufriendo.

Que los hechos expuestos constituyen indicios suficientes de la vulneración denunciada.

Que en particular, y a modo de resumen, los indicios de la efectividad de haber ocurrido el acto vulneratorio de derechos, son los siguientes:

- Situaciones de Acoso Laboral: Desde su retorno a trabajar, luego de la internación para el tratamiento de rehabilitación, fue víctima constantemente de situaciones constitutivas de acoso laboral como burlas, malos tratos y hostigamientos, por parte de sus compañeros de trabajo.

- Denuncia de acoso laboral que no fue tomada en consideración: Con fecha 13 de septiembre de 2023 realizó formalmente denuncia por las situaciones que estaba viviendo producto del acoso laboral y en especial por lo sufrido el día 30 de agosto de 2023. No obstante, la empresa no realizó una investigación adecuada, no se tomaron la declaración a los testigos indicados, y se desechó de plano por supuestas faltas de prueba.

- Inacción por parte de mi empleador: A pesar de estar en pleno conocimiento del hostigamiento que sufría, el empleador no tomó los resguardos necesarios, no sancionó a los responsables de éste, ni proporcionó ningún tipo de apoyo al actor para enfrentar dichas situaciones.



• Despido Injustificado: Con fecha 10 de enero de 2024, se le despide bajo la causal necesidades de la empresa, sin que proceda dicha causal ni sean efectivo los hechos en que se fundamenta.

Previas consideraciones de derecho y legales solicitó se condene a la denunciada al pago de las siguientes indemnizaciones:

1. Que la demandada MINERA FLORIDA LTDA., vulneró sus derechos fundamentales con ocasión del despido, en específico su derecho a la vida e integridad física y psíquica, establecido en el artículo 19 n°1 de la Constitución Política.

1.- Al pago de la indemnización establecida en el art. 489 inciso 3 del Código del Trabajo, equivalente a once meses de mi remuneración por la suma de \$32.087.506.

2. Las indemnizaciones correspondientes a los artículos 163 y 168, esto es, diferencia de indemnización sustitutiva del aviso previo por la suma de \$178.967 y el recargo legal del artículo 168 letra a) del Código del Trabajo del 30% esto es, la suma de \$13.274.296.

Cabe hacer presente que en el finiquito su ex empleador pagó la indemnización sustituta del aviso previo por un monto menor al correspondiente a su remuneración según lo dispuesto por el artículo 172 del Código del Trabajo, por lo que adeuda el saldo aquí mencionado.

En forma subsidiaria, demandó despido improcedente y cobro de prestaciones, para lo cual reitera los argumentos anteriores para que se declare el despido improcedente.

SEGUNDO: Que, la demanda contestó la demanda en tiempo y forma, solicitando su íntegro rechazo con costas, por no ser efectivos los hechos en que se funda.

Refiere que la demandada Minera Florida es una empresa dedicada a la extracción subterránea de oro, plata y zinc ubicada a 73 km al sur de Santiago, en la comuna de Alhué. Siendo su giro la extracción sustentable de minerales y metales, su productividad depende en gran medida de la morfología del



yacimiento. Así, si el yacimiento es uniforme en su morfología, como lo son las minas de cobre existente, por ejemplo, en Atacama, la productividad será más estable que en un yacimiento cuya morfología no es uniforme, como es el caso de las minas de oro y plata en general. Es por ello, que la extracción de los minerales y metales es un proceso con una productividad fluctuante, donde se van rotando continuamente distintas minas, abriendo unas y cerrando otras, lo que implica -cada cierto tiempo- temporadas de grandes y masivas terminaciones de contratos. Así, la cantidad de dotación de la mina va a depender, en parte, del programa de desarrollo que se establezca según los tonelajes que se puedan extraer en atención a la morfología del yacimiento.

Que el actor ingresó a prestar servicios para Minera Florida Limitada con fecha 4 de febrero de 2009 para desempeñarse en el cargo de "Operario Equipos Mina".

Durante la vigencia de la relación laboral esta se desarrolló con normalidad, cumpliendo en forma íntegra y oportuna con sus obligaciones laborales y previsionales.

La relación laboral con el demandante concluyó con fecha 10 de enero de 2024 en virtud de la causal establecida en el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, cumpliendo con todas las formalidades legales.

Con esa misma fecha, el demandante suscribió finiquito de contrato de trabajo, a través del que se le pagaron los montos y conceptos que detalla por un total de \$60.812.120.

Señala que la demanda adolece de evidente falta de fundamentos y carácter de temeraria, ya que los hechos en que se sustenta resultan inconexos, vagos e imprecisos.

En efecto, analizando cada una de las situaciones descritas en éste como vulneratorias, se da cuenta de que -incluso si fueran ciertas (que no lo son)- ninguna de ellas constituye, en realidad, una vulneración de derechos fundamentales. Por el contrario, se trata de hechos que -al margen de no estar



vinculados al despido del actor- son falsos o derechamente tienen una explicación razonable del demandante que, simplemente, no le toma el peso a la gravedad del concepto de "vulneración de derechos fundamentales" y de lo serio que resulta una acusación de esa naturaleza.

A mayor abundamiento, incluso si los hechos narrados en la denuncia de autos fueran efectivos y el tribunal entendiera que constituyen una vulneración de derechos fundamentales, de todas formas, no tienen vinculación alguna (ni cronológica, ni de causa/efecto, ni de ninguna especie) con el despido del actor, de forma que no podrían encuadrarse en la acción que se ha impetrado en estos autos: tutela por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido.

Solo a modo de dar contexto la demanda menciona que los -supuestos- indicios de vulneración son:

i. Situación de acoso laboral -que nunca existió- por parte de sus compañeros de trabajo.

ii. Denuncia de acoso laboral ante la empresa que -según el actor- no habría sido tomada en consideración, a pesar de que se reconoce que se llevó a cabo una investigación interna por la Empresa y cuyo documento se acompañó junto con la presentación de la demanda.

iii. "Inacción" por parte de la empresa al no tomar medidas por el -supuesto- acoso laboral, que por lo demás, fue desechado en la investigación.

iv. Despido injustificado por la causal de necesidades de la empresa.

Pues bien, y al margen de negar enfáticamente la veracidad del supuesto acoso laboral -que nunca hubo-, resulta evidente que, del relato contenido en la propia demanda, Minera Florida tomó todas las medidas necesarias, y siguió todos los procedimientos internos para investigar los hechos denunciados por el demandante, tal como lo reconoce la propia demanda. Por lo demás, mal puede encontrarse vinculada esa situación en particular con el despido, pues habría ocurrido entre agosto y septiembre de 2023, mientras que el despido ocurrió en enero de 2024. En efecto, tal como se dijo anteriormente, no existe relación cronológica ni de causa-efecto entre los hechos relatados, y menos aún, estos





pueden justificar la acción de tutela por vulneración de derechos fundamentales que pretende sostener el actor.

Por otra parte, enfatiza que el demandante tampoco explica de qué forma la empresa habría vulnerado sus garantías de "Integridad física y psíquica", pues solo se limita a nombrar dichas garantías y señalar los supuestos "indicios" que fundarían la acción de tutela, pero no explica la vinculación entre ambas.

En último término, la demanda es incoherente a tal punto que incluso demandante señaló que *"Sumado a las expresiones del dirigente del sindicato, me sentí humillado, porque pude notar que la falta de investigación a los hechos denunciados tenía relación con la postura del Presidente del Sindicato en cuanto a la gente enferma de adicciones, sintiendo por tanto, que no hubo defensa a mi persona precisamente por mi condición de adicto"*. Pues bien, sin perjuicio de que el sindicato no forma parte del personal de MFL encargado de realizar las investigaciones sobre acoso laboral, y que dicha investigación se realizó cumpliendo lo establecido en el Reglamento Interno de la Empresa, lo cierto es que evidentemente o se puede responsabilizar a la empresa demandada y esta menos puede hacerse cargo respecto de los dichos de los dirigentes sindicales, por cuanto el sindicato es una entidad autónoma y aparte en la cual -por razones legales- la demandada no puede intervenir.

Que es claro que la denuncia no solo carece de la seriedad que se requiere en una instancia judicial, sino que también vulnera el derecho al debido proceso (en específico, el derecho de defensa) de la demandada consagrado en el artículo 19 N°3 de la Constitución Política de la República, por cuanto los hechos materia de la demandada de autos son inconexos, vagos, y no tienen vinculación alguna con el despido. Lo anterior, pues si la Empresa no conoce con claridad qué es lo que se le está reprochando e imputando, difícilmente podrá defenderse verdaderamente.

Indicó que tampoco se invocó vulneración a la garantía de indemnidad, ni se denunció la existencia de acoso laboral por cuanto del tenor de la demanda fluye que el actor -supuestamente- habría sufrido malos tratos de forma



permanente y reiterada durante la vigencia de la relación laboral por parte de sus compañeros de trabajo mientras prestó servicios. A partir de lo anterior, el Sr. Valdés intenta darnos a entender que su despido estaría motivado por una especie de represalia en su contra, en atención a las denuncias y/o reclamos que éste habría deducido con anterioridad en la Empresa, y la existencia de un -inexistente- acoso laboral.

Ahora bien, pese a lo anterior (y para nuestra sorpresa), el demandante funda la acción de tutela incoada en la vulneración a la "*integridad física y psíquica*", limitando a éstas la demanda y el juicio en general. Así, el denunciante, en el curso del juicio, deberá acreditar cómo dichas garantías fueron vulneradas por la denunciada empresa sin poder incluir otras distintas a las ya mencionadas.

En ese orden de ideas, llama la atención que, consistente con su teoría del caso, el Sr. Valdés no haya incluido en parte alguna de su libelo la indemnidad, garantía que dice relación con el derecho que tienen todos los trabajadores a no ser objeto de represalias por parte de su empleador a raíz del ejercicio de acciones judiciales o denuncias de carácter interno. En concreto, existiendo una garantía que protegía el bien jurídico supuestamente quebrantado (ya que, como se indicará, negamos tajantemente cualquier vulneración de derechos), ésta no fue invocada (ni siquiera, mencionada) en la demanda.

Asimismo, en ninguna parte de la denuncia de autos se solicita que se declare que el demandante fue víctima de acoso laboral durante la vigencia de la relación laboral o a la fecha del despido, por los hechos que relata.

Así las cosas, el pronunciamiento de sobre el particular, no podrá extenderse a garantías distintas de las que el propio demandante aduce como vulneradas, excluyéndose, en consecuencia, la garantía de indemnidad, y cualquier declaración sobre un supuesto acoso laboral.

TERCERO: Que tuvo lugar la audiencia preparatoria en la que el tribunal llamó a las partes a conciliación, proponiendo al efecto el Tribunal bases concretas de un posible acuerdo, el cual no prosperó.



En esta audiencia el tribunal fijó los siguientes hechos no controvertidos los cuales fueron aceptados por las partes, a saber:

1.- Existencia de relación laboral entre el demandante y la demandada entre el 4 de febrero del 2009 hasta el 10 de enero del 2024, fecha esta última en que se puso término a los servicios por la causal del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo.

2.- Cumplimiento de las formalidades del despido.

3.- Que fue suscrito un finiquito con fecha 24 de enero del 2024, donde fue pagada la indemnización por años de servicios y aviso previo en base a una remuneración de \$2.738.079. Suscrito con reserva de derechos.

Atendido lo precedentemente relatado y existiendo al juicio del tribunal hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos, fijos los siguientes hechos a probar:

1.- Efectividad de existir una vulneración de derechos en los términos expuestos en la demanda. Hechos y circunstancias.

2.- Procedencia de la indemnización especial del artículo 489 y su monto.

3.- Remuneración para los efectos del artículo 172.

4.- Efectividad de configurarse la causal del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo en los términos expuestos en la carta de despido.

5.- Procedencia de las prestaciones reclamadas en la demandada.

CUARTO: Que para acreditar sus alegaciones la denunciante incorporó al proceso los siguientes medios probatorios:

I. - Documental:

Incorporó los siguientes documentos en la audiencia de juicio, los que no fueron objetados de contrario y que consisten en:

1. Carta de aviso de término de contrato de trabajo de fecha 10 de enero de 2024.

2. Formulario de denuncia de fecha 13 de septiembre de 2023.

3. Liquidaciones de remuneraciones entre enero 2023 a diciembre 2023.



4. Finiquito de fecha 10 de enero de 2024, suscrito con fecha 24 de enero de 2024.

5. Reglamento interno de orden, higiene y seguridad, Minera Florida Limitada

II.- Exhibición de documentos. Se exhibió

1. Formulario de Denuncia de fecha 13 de septiembre de 2023.

2. Reglamento Interno con comprobante de entrega al trabajador Héctor Enrique Valdés Aliste.

Se tuvo por cumplida la exhibición.

QUINTO: Que a su turno la parte denunciada rindió en la audiencia de juicio los siguientes medios de prueba, consistentes en:

I.- Documental.

La parte demandada incorporó los siguientes documentos no objetados de contrario consistentes en:

1. Contrato de trabajo suscrito entre el Sr. Valdés y Minera Florida Limitada con fecha 4 de febrero de 2009, junto a sus correspondientes anexos.

2. Contrato colectivo suscrito entre Minera Florida Limitada y el Sindicato N°3 (Planta) con fecha 19 de enero de 2022.

3. 12 últimas liquidaciones de remuneración del Sr. Valdés.

4. Carta de aviso de termino de contrato enviada por Minera Florida Limitada al Sr. Valdés con fecha 10 de enero de 2024, junto al correspondiente comprobante emitido por la Dirección del Trabajo.

5. Finiquito suscrito entre Minera Florida Limitada y el Sr. Valdés con fecha 24 de enero de 2024.

6. Descriptor del cargo de "Operador Planta A" emitido por Minera Florida Limitada.

7. Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de Minera Florida Limitada.



8. Documento Excel titulado "Tabla mineral mejor ley al obtenido" emitida por Minera Florida Limitada respecto del periodo comprendido entre abril y diciembre de 2023.

II.- Confesional. Atendida la incomparecencia del actor se solicitó hacer efectivo el apercibimiento legal.

SEXTO: Que la prueba ha sido apreciada conforme las normas de la sana crítica, esto es, respetando las razones jurídicas y las simplemente lógicas, técnicas o de experiencia, en cuya virtud se les ha asignado valor o se las ha desestimado. Se ha tomado en especial consideración la multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión de las pruebas o antecedentes que se han presentado en el proceso, de manera que su examen ha conducido lógicamente a la conclusión que ha convencido a este sentenciador.

SEPTIMO: Que, para una adecuada resolución del asunto sometido a conocimiento de este tribunal, ha de tenerse presente que la acción de tutela de derechos fundamentales fue incorporada a través de la Ley 20.260, buscando con ello principalmente la protección, resguardo y eficacia de ciertos derechos fundamentales del trabajador al interior de su relación laboral, ya sea mientras ésta se desarrolla o bien al llegar su término, a fin de que se restablezca el ejercicio de él o los derechos lesionados, reparando el daño producido en la ejecución de la relación laboral o bien derechamente resarcir o sancionar la vulneración que realice el empleador con ocasión del despido. Con ello se consagra el reconocimiento de la ciudadanía en la empresa, esto es, la proyección de los derechos fundamentales de contenido civil y político del trabajador dentro de la relación laboral, para con ello evitar el abuso del ejercicio de las amplias potestades de mando que nuestra propia legislación laboral le reconoce al empleador.

Cabe destacar que el mencionado procedimiento de tutela no busca desconocer las potestades empresariales, sino que por el contrario, su objetivo es conocer y sancionar aquellas afectaciones graves, de envergadura, intolerables o como señala el inciso tercero del artículo 485 del Código del Trabajo para los



casos en que se limita el pleno ejercicio de los derechos fundamentales del trabajador, sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial. En consecuencia, las molestias de menor envergadura que pudiesen sufrir alguno de estos derechos, queda excluida de la misma. Lo anterior no obsta en modo alguno a la posibilidad de que estas afectaciones, produzcan alguna consecuencia indeseada, de acuerdo con las especiales particularidades de quien se ve enfrentado dentro de la organización empresarial, a situaciones o restricciones que fuera de este ámbito serían inaceptables. En efecto, lo señalado no significa un desconocimiento de la ciudadanía en la empresa, sino que por el contrario, una constatación de que en la práctica se produce constantemente una tensión entre derechos que colisionan entre ellos, por un lado los propios y característicos de la potestad de mando y disciplinaria, que ha sido asociada al derecho de propiedad y a la libertad empresarial y por otro los derechos que emanan del reconocimiento de que el trabajador es un ciudadano que está amparado constitucionalmente por la protección de su dignidad, libertad e igualdad.

Que, el aspecto procesal de la acción de tutela exige y requiere que el demandante proporcione a lo menos indicios suficientes para estimar que se han vulnerado sus derechos esenciales, tal como lo exige el artículo 493 del Código del Trabajo, existiendo esos indicios, corresponderá al demandado justificar su conducta. Así, no se trata de una inversión del onus probandi, ya que no basta la alegación de una lesión a un derecho fundamental, para que se traslade al empleador la carga probatoria, sino que sólo se alivia la posición del trabajador exigiéndole un principio de prueba por el cual acredite indicios de la conducta lesiva, esto es, acredite hechos que generen la sospecha fundada y razonable de que ha existido esta lesión.

Luego, reconocido lo anterior, es necesario, en consecuencia, determinar como primer tema relevante, si el demandante cumplió con este estándar probatorio exigido.



OCTAVO: Que en este caso el denunciante sostiene que el término de sus servicios con fecha 10 de enero del 2024 tiene como fundamento o motivación el ejercicio legítimo de sus derechos laborales; por cuanto sostiene que ha sido víctima de hostigamiento, burlas y acoso laboral de partes de sus compañeros de trabajo y humillación de parte del Presidente del Sindicato, autoridad sindical que no consideró su enfermedad de adicción a las drogas y que no realizó ninguna investigación por los hechos denunciados en contra de sus colegas de faena, acaecidos entre agosto y septiembre de 2023; sumado a la inacción de parte del empleador y la desvinculación bajo la causal necesidades de la empresa; al no tomar medidas eficaces de protección, pues el daño psicológico y psiquiátrico que ha sufrido, es a raíz del actuar del empleador, todo lo cual le ha producido una afectación a su integridad física y psíquica garantía constitucional consagrada en el artículo 19 N°1 de la Constitución Política de la República.

NOVENO: Cabe señalar en primer orden que la relación laboral entre las partes no fue objeto de debate por cuanto fueron coincidentes en que dicho vínculo laboral se extendió entre el 4 de febrero del 2009 hasta el 10 de enero del 2024 fecha esta última en que se puso término a los servicios por la causal de necesidades de la empresa, cumpliéndose con las formalidades del despido; que las partes suscribieron finiquito el 24 de enero del 2024 y se le pagó la indemnización por años de servicios y aviso previo en base a una remuneración de \$2.738.079 como reza de los hechos no controvertidos aceptados por las partes. En el mismo sentido fue pacífico el cargo desempeñado, esto es, Operador de equipos móviles o equipos mina con una jornada especial de turnos en la dinámica señalada no cuestionada por la demandada de lo cual da cuenta la prueba documental aportada por ambas, esto es, contrato de trabajo y anexos suscritos entre las partes; 12 últimas liquidaciones de remuneración; Finiquito suscrito entre las partes y descriptor del cargo del actor.

Finalmente, también resultó pacífico a partir de lo informado en los escritos principales de discusión que la relación laboral terminó el día 10 de enero del 2024 por la causal establecida en el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, esto



es, necesidades de la empresa. Lo que deriva de la documental aportada, esto es, carta de aviso de término junto al comprobante emitido por la Dirección del Trabajo.

DECIMO: Que en el caso de marras, la acción de tutela, como todas la demandas que se presentan, requieren para su procedencia, de requisitos mínimos, establecidos por el legislador laboral en su artículo 446 del Código del Trabajo, norma que repite lo dispuesto en el artículo 254 del Código de Procedimiento Civil, especialmente en su numeral 4, que exige la exposición clara y circunstanciada de los hechos y consideraciones de derecho en que se funda la demanda y el artículo 490 del mismo Código laboral indica “Artículo 490.- *La denuncia deberá contener, además de los requisitos generales que establece el artículo 446, la enunciación clara y precisa de los hechos constitutivos de la vulneración alegada acompañándose todos los antecedentes en los que se fundamente.*”

Es aquí donde el sentenciador se pregunta la razón por la cual, en tres normas distintas, pero claramente aplicables en la especie, como lo son los artículos 254 N° 4 del Código de Procedimiento Civil, 446 N° 4 del Código del Trabajo y 490 del mismo cuerpo legal, han exigido básicamente lo mismo, que es la enunciación precisa y clara de los hechos que constituyen, en este caso la vulneración alegada.

Dada la situación descrita en la demanda, parecería que esta respuesta surge fácilmente de los hechos narrados, pero nada más alejado de la realidad puede existir, dado que precisamente, en la demanda, el suscrito no pudo encontrar ningún hecho que pudiese circunscribirse en alguna hipótesis de vulneración, para al menos poder ser analizado y ver si se acredita al menos su ocurrencia.

En efecto, la demanda únicamente relata hechos inconexos e imprecisos acaecidos entre agosto y septiembre de 2023, incluso respecto a situaciones personales ocurridas en el mes de agosto de 2022 por consumo de drogas en que el trabajador obtuvo resultado positivo a un test de drogas; en circunstancias que





su despido aconteció en enero de 2024, casi dos años después de los hechos que enuncia por lo que claramente se aprecia que no tienen vinculación cronológica alguna, como tampoco se observa un nexo causal con el despido del trabajador.

En efecto, el actor refiere como indicios de vulneración de derechos fundamentales, “*situaciones de acoso laboral*”, por cuanto después del tratamiento de rehabilitación de drogas, al retornar al trabajo constantemente era motivo de burlas y malos tratos por parte de sus compañeros de trabajo; y “*denuncia de acoso laboral que no fue tomada en consideración*”, toda vez que el 13 de septiembre de 2023 realizó una denuncia por acoso laboral sufrido el 30 de agosto de 2023 y que la empresa no realizó una investigación adecuada, porque no se tomó declaración a los testigos y se desechó de plano por falta de prueba.

Que conforme a la prueba aportada por la denunciada -formulario de denuncia de 13 de septiembre de 2023 y Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de Minera Florida Limitada- la empresa realizó una investigación sobre los hechos denunciados una vez que tomó conocimiento de la denuncia por acoso laboral de los compañeros de trabajo al actor sin constatar la existencia de acoso laboral.

No obstante, de las probanzas aportadas por el demandante únicamente documentales y sólo relacionados con el vínculo contractual, esto es, liquidaciones de sueldo, finiquito, carta de despido y el Reglamento Interno de la empresa, no resulta meridianamente posible extraer algún supuesto fáctico relacionado a malos tratos u hostigamientos de parte de sus compañeros de trabajo. Aún menos determinar cuándo y dónde acaecieron tales hechos. Sólo enunció una circunstancia ocurrida respecto a su casillero del trabajo en el que encontró pertenencias de otras personas. Ni siquiera, en un tan extenso transcurso de tiempo -casi dos años- a la fecha del despido hubo denuncia ante la Inspección del Trabajo o activación de fiscalización por algún hecho de acoso laboral.

Por otra parte, resulta inverosímil la hipótesis planteada por el actor sobre hostigamientos y humillaciones de parte del Presidente del Sindicato, quien no habría considerado su enfermedad de adicción a las drogas y que además no



habría realizado una investigación por los hechos denunciados en contra de sus colegas, por cuanto no existe medio de prueba alguno aportado al juicio que avale tal circunstancia. Pero, además, es evidente que, en el evento de haber existido dicha situación, la empleadora no podría tener responsabilidad alguna en acciones u omisiones de entidades externas a la empresa, independientes y autónomas como es el caso de un dirigente sindical, como tampoco podría un Sindicato intervenir en las investigaciones de la empresa.

Que, en todo caso sobre los supuestos indicios de acoso laboral propiciados por los compañeros de trabajo y el Presidente del Sindicato al que pertenecía el trabajador, además de ser hechos vagos e imprecisos, en extremo lejanos en años y meses al despido del trabajador, categóricamente no poseen conexión cronológica ni causal con el despido.

Que, en tanto, respecto al indicio sobre *“la inacción del empleador”* en cuanto no habría adoptado los resguardos necesarios o sancionado a los responsables, o entregado apoyo al trabajador, cabe señalar que tampoco se aportó elemento de prueba alguno por la parte demandante a fin de establecer tal indicio y menos constatar que el trabajador hubiese sufrido acoso laboral por parte de sus compañeros de trabajo. En consecuencia, al no determinarse dicho acoso u hostigamiento de sus pares, mal podría haber tomado alguna medida de resguardo el empleador.

Finalmente, respecto al indicio correspondiente al *“despido injustificado”* bajo la causal necesidades de la empresa, cabe indicar que la decisión del empleador, más allá de su justificación o no, sobre los hechos descritos en la carta de término de contrato de trabajo, lo cierto es que no puede estimarse como indicio que sirva de base al establecimiento o acreditación de una vulneración de derechos fundamentales por cuanto en este caso, la desvinculación acaeció en más de un año, o al menos varios meses desde la circunstancia descrita por el actor sobre hostigamiento, burlas o acoso laboral de sus compañeros de trabajo -por su enfermedad de adicción a las drogas- respecto de los cuales además, de no proporcionar antecedentes de carácter temporo-espaciales, ni siquiera describe



circunstanciadamente hechos de vulneración, lo que en todo caso no pueden solventarse en algún medio de prueba puesto que no existen y los incorporados son insuficientes para ello. En consecuencia, como se ha señalado, no es posible establecer una conexión causal entre el despido y los sucesos esbozados superficialmente por el actor.

Entonces, la defensa de la denunciada cobra relevancia cuando califica la relación de “*hechos*” en la demanda como inconexos, vagos e imprecisos, sin tener un hilo conductor lógico que permita concluir la existencia de la vulneración denunciada.

Así, analizada toda la prueba aportada por ambas partes, únicamente de carácter documental y sólo relativa a la relación contractual no controvertida entre las partes, no existe ningún antecedente escrito o verbal adicional que haya dado cuenta de aquellos hechos descritos en el libelo y dicha insuficiencia sólo devela que tales presupuestos no existieron o al menos no alcanzaron el estándar necesario que el actor elevó a la categoría de acoso laboral y en consecuencia, afectación a su integridad física y psíquica garantía constitucional consagrada en el artículo 19 N°1 de la Constitución Política de la República.

En consecuencia, no existe ningún hecho acreditado que haya afectado los derechos fundamentales del actor y en ese sentido, es dable indicar que en parte alguna de la evidencia rendida en estrados ha resultado, ni con mucho, siquiera algún indicio de vulneración de derecho, por estas consideraciones, a juicio de este sentenciador, las probanzas rendidas en juicio por el denunciante no son suficientes en cuanto a acreditar la existencia de indicios de las vulneraciones alegadas; subsiguientemente y en vista de lo dispuesto en el artículo 485 y 489 del Código del Trabajo, se rechazará en todas sus partes, la denuncia de autos tal como se dirá en lo resolutivo del fallo.

UNDECIMO: Que si bien, era de cargo de la demandante acreditar los hechos de la denuncia y en específico enunciar indicios suficientes, claro está, que correspondía a la denunciada el fundamento de las medidas adoptadas y su proporcionalidad, para demostrar la legitimidad de su conducta o la legitimidad de



la decisión que significó la separación del trabajador y como se razonó precedentemente (reseñada en el motivo anterior) para este efecto la denunciada incorporó prueba documental, constituyendo tales probanzas –analizadas precedentemente- que dieron cuenta y explicaron las razones del despido, antecedentes pertinentes a la causal esgrimida por el empleador en orden a sostener los hechos de la carta de despido comunicada al actor el 10 de enero del 2024, lo que en caso alguno dice relación con algún motivo de afectación a la garantía constitucional en contra del demandante, referida a un despido con vulneración de los derechos fundamentales consagrados en el artículo 19 N°1 de la Constitución Política de la República, esto es, afectación a su integridad física y psíquica de su persona.

En consecuencia, ha quedado determinado no solo de la insuficiencia y exigua prueba de cargo del actor, sino por la pertinente prueba rendida por la denunciada, que los supuestos fácticos enunciados en la denuncia, no poseen asidero en la realidad motivo suficiente para desestimar la denuncia de vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido.

DUODECIMO: Que habiéndose desestimado la acción de tutela interpuesta corresponde hacerse cargo respecto de la referente al despido improcedente o injustificado del actor.

DECIMO TERCERO: Que, en relación a la acción por despido improcedente, teniendo presente lo dispuesto en el artículo 454 N° 1 inciso 2° del Código del Trabajo, 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, la carta de despido notificada y enviada al actor acompañada por ambas partes, carta de despido de fecha 10 de enero del 2024 comprobante de aviso a la Dirección del Trabajo de igual fecha por la causal del artículo 161 inciso



1 del Código del Trabajo enviada por su empleadora para terminación de contrato de trabajo, cuyo tenor es el siguiente:

*“...Esta decisión, se debe a que la Empresa, de acuerdo con un análisis económico y en pos de mejorar resultados operacionales, se ha visto en la necesidad de racionalizar y optimizar los recursos disponibles con el fin de modernizar y mejorar la gestión de la compañía, adecuarse a las nuevas condiciones de mercado actuales a nivel nacional y mantener la competitividad del negocio.*

*La decisión a que se refiere el párrafo precedente consiste en que debido al ejercicio correspondiente al año 2023 y al difícil año que ha tenido que ejecutar la empresa, con adecuaciones presupuestarias e incrementos de gastos, tales como insumos necesarios para el proceso productivo, así como costos estructurales, ha sido necesario realizar una revisión de la estructura del área en que la usted se desempeña, área Gerencia Mina, la que consistente en la reorganización de las funciones asignadas a los cargos del área en cuestión y lo anterior, con el objetivo de centrar los esfuerzo productivos en frentes de trabajo como mineral de mejor ley. Por lo anterior, la mencionada reestructuración se realiza con el objetivo de dar cumplimiento a los presupuestos operacionales que se ha fijado la Compañía para el próximo periodo, implica eliminar posiciones y/o reducir el número de trabajadores que desempeñan en el área de Producción Mina, razón por la cual, nos vemos en la necesidad de poner término a su contrato de trabajo a contar de esta fecha...”.*

Que, la causal de necesidades de la empresa está contemplada como una causal de término de contrato de trabajo objetiva, por lo que para que pueda ser invocada por el empleador es necesaria la concurrencia de ciertos hechos o situaciones que la hagan procedente, no dependiendo de su mera voluntad; así también, la misma se encuentra referida a circunstancias graves o irremediables en que se encuentra el empleador, pudiendo tener su origen en motivos derivados del funcionamiento de la empresa misma, como modernización o racionalización de ella, o en circunstancias de carácter económico, como las bajas en la



productividad, cambio en las condiciones de mercado o de la economía, debiendo estos problemas económicos no ser transitorios o subsanables y aquí el carácter de necesario del despido, constituye un requisito sine qua non de la causal invocada.

Que resulta claro de la simple observación de la misiva, que el empleador no detalló ni describió los hechos fundantes del despido, las circunstancias concretas y precisas en las que se sustenta la carta de despido, remitiéndose a indicar que las necesidades de la empresa sólo derivan de una racionalización de los servicios y reestructuración en el *área de Producción Mina* donde el actor se desempeñaba. Constituyendo de esta forma hechos genéricos, vagos o sin la exigencia de precisión y detalles que requiere la importancia de este instrumento, por cuanto efectivamente es escueta y breve, sin mayores explicaciones o detalles.

Asimismo, en la misiva se advierte serias contradicciones que dejan en la indefensión al trabajador que solicita establecer la acreditación de tales hechos, puesto que en el primer párrafo se habla que el cargo del actor que se pretende eliminar o reducir -Operario de equipos móviles- estaría en el *área de Gerencia Mina*, en el segundo párrafo el empleador indica que lo que se suprimirá será los cargos del *área de Producción Mina*, sosteniendo una incoherencia entre los mismos supuestos de la comunicación.

Que además, los términos referidos en la carta, tales como “*mejorar resultados operacionales, se ha visto en la necesidad de racionalizar y optimizar los recursos disponibles con el fin de modernizar y mejorar la gestión de la compañía*” nada en concreto dice por cuanto no proporciona cifras, estadísticas o términos porcentuales para analizar dichos parámetros económicos, lo cuales por cierto tampoco pueden sustentarse con la prueba de carácter documental, único tipo de medio incorporado al juicio por la demandada, a saber; además de la carta; contrato de trabajo, contrato colectivo, liquidaciones, finiquito, Descriptor del cargo, Reglamento Interno y Excel emitida por la empresa, siendo todos a excepción del último, sólo relevantes para la determinación de la relación laboral, cuestión no



controvertida, y respecto al documento llamado *“Tabla mineral mejor ley al obtenido”* nada es posible extraer de ese instrumento que diga relación con la justificación de los hechos descritos en la misiva del empleador.

Asimismo, la carta -sin sustento en la prueba producida por la demandada- se refiere en términos amplios y genéricos tales como: *ejercicio correspondiente al año 2023 y al difícil año que ha tenido que ejecutar la empresa, con adecuaciones presupuestarias e incrementos de gastos, tales como insumos necesarios para el proceso productivo, así como costos estructurales, ha sido necesario realizar una revisión de la estructura del área.* No obstante, no existió ningún medio de prueba que haya dado cuenta al menos de tales antecedentes fácticos.

Es decir, no basta que se mencione en la carta tal aseveración, sino que además se informe y explique adecuadamente a través de la prueba producida en juicio, lo que la demandada no cumple en modo alguno. Se pregunta el Tribunal a ¿qué se refiere con racionalización de la unidad; ¿qué medidas se adoptarán? Nada de esto queda establecido a partir del sucinto texto de la carta y los documentos insuficientes reseñados.

Que, ya se ha dicho que en específico esta causal debe necesariamente ser objetiva y obedecer a razones ajenas a la voluntad del empleador, sin embargo, del mérito de la carta de despido incorporada en autos y transcrita precedentemente, resulta evidente que la decisión del empleador no se basó en consideraciones o presupuestos objetivos, sino que en determinaciones estratégicas de orden estructural y organizacional que no alcanzan para la justificación y establecimiento de los hechos de la carta de despido y que por lo demás, no forman parte de la comunicación de término de contrato de trabajo.

Que tales antecedentes probatorios en caso alguno significan necesariamente que sean presupuestos objetivos y ajenos a la voluntad del empleador, por cuanto es lógico y normal que su funcionamiento como empresa, en cuanto a su organización interna y estructura de cargos, se vea expuesta a la creación y modificación de puestos de trabajo y nuevas contrataciones en beneficio del resultado eficiente de aquella unidad empresarial, pero que además,



dicho proceso de restructuración, no siempre puede ser equivalente de desvinculación.

Como se expuso precedentemente, el fundamento de la causal debe estar referida a las circunstancias graves o irremediables en que se encuentra el empleador, lo que clara y abiertamente en este caso no se ha acreditado suficientemente, por cuanto del análisis de la prueba ya citada, no es posible concluir que en la especie se configure la causal invocada, pues la interpretación que la jurisprudencia le ha dado a la misma, supone un proceso de racionalización estructurado y debidamente fundado en razones económicas, las que en este caso no han sido demostradas.

En consecuencia, aceptar que la causal pueda ser invocada bajo las condiciones que la demandada pretende, significa abrir un espacio de arbitrariedad que no se condice con un sistema de despido reglado, como es el que consagra la legislación laboral actualmente vigente.

Que, a juicio del suscrito, la misiva en comento carece de los elementos esenciales que ha exigido la ley y que tanto la doctrina como la jurisprudencia, al unísono, han estimado como fundamental para la concurrencia del despido, tal como reza el artículo 454 N° 1 inciso 2° del Código del Trabajo ya citado.

Esta exigencia tiene la máxima importancia, debido a que se ha considerado a la misma como una garantía del trabajador frente a un acto esencialmente unilateral, como lo es el despido, para poder conocer y consecuentemente impugnar dicha actuación del empleador, y en caso alguno resulta procedente que en la contestación de la demanda se intente agregar hechos que no han sido puestos en conocimiento del trabajador al momento de desvincularlo.

Así se lee en sentencia rol N° 4477-02, de la Iltrma. Corte de Apelaciones de Santiago, de 07 de mayo de 2003:

*“Quinto: Dicha comunicación no cumple con los requisitos que el inciso 1o del artículo 162 del Código del Trabajo establece, en cuanto no contiene los hechos en que se funda. Si bien tal omisión no invalida el despido por expresa*





*disposición del inciso 8° de ese mismo artículo, produce efectos respecto de su calificación, toda vez que no es posible separar las causales aplicadas para el término del contrato, de los hechos en que se funda, pues aquellas constituyen una tipificación de conductas que sólo pueden entenderse aplicadas cuando estas se refieren a hechos concretos.*

*Que, constituyendo la comunicación de despido, un acto jurídico unilateral de parte del empleador que produce efectos de derecho, esto es, el término de una determinada relación jurídica del trabajo que ha vinculado a las partes, debe tenerse éste como carente de justificación, puesto que ésta se debe fundar en los ilícitos que se atribuyen al trabajador, los que en la especie no se han expresado.*

*En efecto, la legislación relativa a la terminación del contrato de trabajo expresa el principio de continuidad, fundante éste de la disciplina jurídica reguladora de las relaciones del trabajo, que se expresa en el Título V del Libro I del Código del ramo en cuanto se consagran las normas sobre la terminación del contrato de trabajo y estabilidad en el empleo, en cuya virtud se puede poner término al contrato, cuando concurren las circunstancias fácticas que se ajustan a los tipos legales de conducta laboral ilícita en el caso del artículo 160 del mismo, despido que el afectado podrá impugnar ante el órgano jurisdiccional, el que se pronunciará de acuerdo al mérito del proceso, considerando los hechos que concurren para la calificación.*

*Por estas razones, el legislador exige se expresen las circunstancias de hecho y de derecho que se presenten en cada caso.*

*Sexto: Que en tal virtud, no ha podido el empleador atribuir conductas específicas determinadas al trabajador en la contestación de la demanda, toda vez que ha precluido su derecho al no hacer lo en la oportunidad legal, debiendo además considerarse que los presupuestos de la relación jurídica procesal que se traba, ha debido tener como antecedente el acto jurídico determinado por la carta de despido, que constituye el antecedente en cuya virtud el trabajador ejerce la acción, sin perjuicio además, de la indefensión que provocaría al trabajador, conocer de las conductas que se le atribuyen una vez interpuesta la demanda*



*Séptimo: Que en consideración a lo anterior, debe tenerse el despido como injustificado, indebido o improcedente, y condenarse a la demandada a las indemnizaciones legales de años de servicio y a sus recargos legales, así como a la indemnización de preaviso, siendo de este modo innecesario, referirse a los ilícitos que se le atribuyen al actor en la contestación de la demanda.”*

Que por las consideraciones expresadas precedentemente se califica que el término de los servicios del cual fue objeto el demandante ha sido improcedente, por lo que la indemnización por años de servicios deberá ser incrementada en un 30%, conforme lo establece la letra a) del artículo 168 del Código del Trabajo. El que será calculado en base a la indemnización por años de servicio del actor.

DECIMO CUARTO: Que habiéndose resuelto acerca del despido improcedente, debe resolverse acerca de la procedencia del recargo legal y la base de cálculo de esta.

Que el demandante señaló que el recargo debe calcularse sobre la indemnización convencional pagada y la demandada que aquello no corresponde, por cuanto la indemnización convencional es incompatible con la legal de acuerdo con lo pactado en el contrato colectivo de trabajo, no debiendo enterarse nada por concepto de recargo.

DECIMO QUINTO: Que conforme al Contrato Colectivo suscrito por las partes y acompañado por la demandada al juicio, esto es, “*Contrato colectivo suscrito entre Minera Florida Limitada y el Sindicato N°3 (Planta) con fecha 19 de enero de 2022*”; estas pactaron que la empresa pagará el equivalente a 30 días de remuneración cada año completo de trabajo en la empresa, pagándose proporcionalmente en el caso de fracciones menores a un año, cuando el trabajador adquiriera una antigüedad superior a un año y el cese de funciones de produzca por causa no imputable al trabajador, por renuncia voluntaria tratándose de un trabajador acogido a pensión por vejez o invalidez total, por la causal legal de fallecimiento del trabajador, en cuyo caso se pagará a los herederos legales.

Se pagará a todo evento una indemnización que procederá exclusivamente cuando la terminación del contrato individual del trabajador se produzca por



aplicación de las causales legales establecidas en los artículos 159 y 161 del Código del Trabajo, es decir, mutuo acuerdo de las partes, renuncia del trabajador, muerte del trabajador o caso fortuito o fuerza mayor y necesidades de la empresa o desahucio.

Será requisito para su pago que el empleado haya cumplido un mínimo de 3 años en la empresa, cumplido este plazo, se pagará un mes por año o fracción mayor a 6 meses, sin tope de años, ni de montos. Esta Indemnización es absolutamente incompatible con cualquier otra indemnización que la Compañía deba pagar al trabajador como consecuencia de la terminación de su Contrato de Trabajo, tenga ésta su origen en la Ley, en el respectivo contrato individual, en algún Convenio o contrato Colectivo. La empresa pagará a todos los trabajadores afectados al presente contrato, con contrato vigente, en la eventualidad de término de la relación laboral en virtud de lo regulado en cláusula anterior, un finiquito por las causales legales de los artículos 159 y 161, sin topes por años de servicio y de última remuneración.

Para el cálculo de la indemnización, se considerará:

a) El valor mensual vigente de: Sueldo Base.

b) El promedio mensual de los últimos 3 meses de: Bono turno C, llamada de emergencia, gratificación legal, asignación de casa, bono asistencia mensual, asignación de movilización, diferencia de reemplazo, bono de desempeño, bono jornada excepcional y diferencia de pago de feriado.

c) Un doceava del valor vigente de: Aguinaldos de Fiestas Patrias, Aguinaldo de Navidad, Subvención de Vacaciones, compensación días de vacaciones, último PR programa recibido, bono producción Onzas GEO, bono precio Onza GEO.

d) Un doceavo del valor Jornada Excepcional, \$663.206, suscrito en Protocolo de acuerdo de fecha 16 enero 2013, "Sistema Excepcional de Distribución de Jornada de Trabajo y Descanso".

e) La proporción mensual del Bono Incentivo de Producción ganada en el año del término del contrato. Para el evento que el Trabajador, conforme lo



regulado en el número 6 "Incentivo de Producción" del Capítulo Tercero de este Contrato Colectivo, solicite el anticipo de este beneficio en la forma ahí indicada, se estará para efectos cálculo de la indemnización, al monto del último anticipo efectuado, si éste tuviere carácter de mensual o bien al promedio mensual del último anticipo semestral si el tuviere dicha periodicidad.

En consecuencia, de lo señalado precedentemente y conforme a la carta de aviso de despido y finiquito incorporados, además de los hechos pacíficos -suscripción de finiquito de 24 de enero del 2024 en que se pagó la indemnización por años de servicios y aviso previo en base a una remuneración de \$2.738.079- resulta determinado que el trabajador fue despedido por necesidades de la empresa y se le pagó la indemnización convencional señalada y por lo tanto, dicha indemnización es incompatible con cualquiera otra sea de origen contractual o legal.

DECIMO SEXTO: Que, al haber pactado las partes una indemnización convencional que no se encontraba limitada como la indemnización legal, la cual además se determinó que era incompatible con cualquier otra, libre y voluntariamente las partes establecieron el sistema convencional a través del cual se regiría a la indemnización por años de servicio, no pudiendo luego modificar tal regulación.

Por otra parte, el demandante no alegó la nulidad de la cláusula respectiva con el fin de modificar el marco normativo que regulaba su indemnización por años de servicio y en caso de aplicarse la normativa legal a la indemnización por años de servicio, este debía contemplar los topes de los años y el valor de la última remuneración para efectos indemnizatorios. Luego, habiéndose pactado un régimen de indemnización convencional, no puede aplicarse aquel parcialmente, eliminando los topes a la indemnización por años de servicio y aplicándose sobre él, el recargo legal, debiendo en consecuencia elegir el trabajador entre uno u otro régimen.

A mayor abundamiento, el actor no alegó la irrenunciabilidad de sus derechos, sino que sólo indicó que debía aplicarse el recargo legal sobre la



indemnización convencional, por lo que, de aplicarse el convenio colectivo, esto debía hacerse íntegramente.

Que conforme lo dispuesto en el inciso primero del artículo 168 del Código del Trabajo que señala que el aumento de las letras a), b) y c) se aplicará a la indemnización contemplada en el inciso segundo del artículo 163 del código del ramo, se rechazará lo solicitado en orden a la aplicación del recargo respecto de la indemnización convencional.

En consecuencia, resultando lo pactado por el demandante, el pago de una indemnización convencional, no pudiendo aplicarse cualquier otro sistema indemnizatorio, incluido el pago del recargo legal, se rechazará la demanda respecto a su pago.

DECIMO SEPTIMO: Que, respecto al valor de la última remuneración para efectos indemnizatorios, en el sentido que se le adeuda una diferencia por concepto de indemnización sustantiva de aviso previo, sin controvertir el documento aportado por ambas partes, esto es, finiquito de 10 de enero de 2024, suscrito con fecha 24 de enero de 2024, indemnización pagada con ocasión de la suscripción de dicho instrumento; no siendo además, la solicitud conforme con lo dispuesto en el artículo 446 N° 4 del Código del Trabajo, esto es, la indicación de los antecedentes de hecho y derecho que la fundamentan, por cuanto no expresó razones fácticas por la que la base de cálculo es la indicada por el actor como tampoco esgrimió argumentos de derecho de aquello, será rechazada la demanda en este acápite.

DECIMO OCTAVO: Que las pruebas rendidas han sido analizadas de acuerdo a las reglas de la sana crítica, importando con ello tomar en especial consideración la gravedad, concordancia, multiplicidad y conexión de aquellos medios probatorios incorporados por las partes al proceso de conformidad a lo ordenado en el artículo 456 del Código del Trabajo, y el resto de las alegaciones y probanzas no contiene información que contradiga aquellos hechos asentados por los medios que se han tenido en consideración para resolver la controversia en este pleito, y en particular no resulta necesario acoger el apercibimiento legal



dispuesto en el artículo 454 N°3 del Código del Trabajo solicitado por la demandada.

DECIMO NOVENO: Que no se condena en costas a la parte demandada, por no haber resultado totalmente vencida.

Que, por estas consideraciones y vistos, además, lo dispuesto en los artículos 1, 160, 161, 162, 163, 168, 169, 172, 173, 446 y siguientes, 456, 485, 489 y siguientes del Código del Trabajo, artículos 1545 y 1698 del Código Civil se declara:

I.- Que, se rechaza la denuncia de tutela por vulneración de derechos fundamentales, con ocasión del despido en todas sus partes, interpuesta por HECTOR ENRIQUE VALDES ALISTE en contra de la denunciada MINERA FLORIDA LTDA. representada legalmente por Carlos Alejandro Spano Moreno.

II.- Que, se acoge la demanda subsidiaria interpuesta por interpuesta por HECTOR ENRIQUE VALDES ALISTE en contra de la demandada MINERA FLORIDA LTDA. representada legalmente por Carlos Alejandro Spano Moreno, sólo en cuanto se declara improcedente el despido de que fue objeto el actor con fecha 10 de enero del 2024 por aplicación del inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo, rechazándose en lo demás.

III.- Que no se condena en costas a la demandada, por no haber sido totalmente vencida y cada parte pagará sus costas.

Una vez ejecutoriada la presente sentencia definitiva, regístrese y archívese en su oportunidad.

RIT N° : T- 500-2024

RUC N° : 24- 4-0552300-7

Dictada por don Mauricio Vidal Caro, Juez Titular del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

En Santiago, a diez de junio de dos mil veinticinco se notificó la presente resolución por el estado diario.



