

RIT: T-22-2020

RUC: 20-4-0249249-0

DEMANDANTE: CRISTIAN ALFONSO VELASQUEZ SALAZAR

DEMANDADO: CODELCO CHILE DIVISIÓN CHUQUICAMATA

MATERIA: TUTELA CON OCASIÓN DEL DESPIDO INDIRECTO. EN
SUBSIDIO DESPIDO INDIRECTO. COBRO DE PRESTACIONES

Calama, nueve de octubre de dos mil veinte.

VISTOS, OIDO Y CONSIDERANDO.

PRIMERO: *Demanda y sus fundamentos.* Que, compareció doña Carolina Paz Latorre Cruz, Abogado, cédula nacional de identidad N° 13.912.351-4, domiciliado en Av. Nueva Norte 1391 Villa Exótica Calama, en representación de don **Cristian Alfonso Velásquez Salazar**, casado, cesante, ingeniero, cédula nacional N° 12.109.500-9, domiciliado en Granaderos 4354 departamento 42 Comuna de Calama, e interpuso denuncia por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido por afectación de la integridad psíquica y honra, en contra de **CORPORACION NACIONAL DEL COBRE DE CHILE DIVISION CHUQUICAMATA**, empresa del giro de su denominación, RUT:61.704.000-K, representada legalmente por su gerente general don Nicolás Rivera Rodríguez, chileno, desconozco estado civil, ingeniero en minas, cédula nacional de identidad N°14.119.793-2, ambos domiciliados para estos efectos en Av. 11 norte 1291, Calama.

Fundó su acción en el hecho de haber mantenido una relación laboral con el denunciado desde el día 16 de octubre del año 2018, desempeñándose en el cargo de ingeniero de proyectos *senior*, pactándose una jornada excepcional consistente en 4 días continuos de trabajo distribuidos de lunes a miércoles en horario de 8:00 a 20:00 horas y el día jueves de 8:00 a 17 horas, seguidos de 3 días continuos de descanso; sin embargo hace presente que al momento del despido se encontraba trabajado en jornada excepcional 7 por 7. En cuanto a la remuneración pactada indica que se pactó en el contrato de trabajo la suma ascendiente a \$3.517.381



correspondiente a escala 16 A de la escala de sueldos establecida en contrato colectivo para el estamento profesional de supervisores de la división Chuquicamata de Codelco Chile. Indica que para efectos de lo establecido en el artículo 172 del Código del Trabajo y siendo sus remuneraciones variables, por la existencia de bonos el monto de su remuneración promedio de los últimos 3 meses anteriores al despido promedio asciende a \$5.246.995. En cuanto a la naturaleza del contrato de trabajo suscrito; éste es, a plazo fijo expirando su vigencia con fecha 30 de septiembre del año 2020. En cuanto a sus funciones y más allá de lo señalado en el descriptor del cargo genérico que forma parte de su contrato individual de trabajo su cargo era de jefe de puesta en marcha y consistía principalmente en: planificar, coordinar, dirigir, administrar, liderar y verificar las actividades, planes y programas asociadas a la puesta en marcha de los proyectos de la Gerencia de Proyectos de la división Chuquicamata de la estatal.

Explica que la relación laboral se lleva a cabo sin problemas, hasta inicios del mes de enero del 2020 fecha en la que comienzan a ocurrir una serie de incidentes todos ellos constitutivos de acoso laboral y de injurias proferidas en su contra, que terminan por afectarlo psicológicamente, afectando su honra y que lo llevan a ejercer el derecho establecido en el artículo 171 del código del trabajo.

Indica que con fecha 16 de enero de los corrientes en tanto se encontraba prestando funciones en terreno alrededor de las 12:00 horas, recibe una llamada telefónica de su jefatura Ricardo Carvajal quien lo cita en el estacionamiento de la Gerencia de Fundición a efectos de poder conversar con él, al concurrir al encuentro prefijado con su jefatura, éste le comenta que por la existencia de una denuncia de la Gerencia de Fundición, debe concurrir a realizarse un examen de *alcotest*, sin otorgar mayores antecedentes; por tal motivo en compañía de su jefatura Ricardo Carvajal se trasladan a la gerencia de proyectos, ahí en una oficina se le solicita por



éste su renuncia voluntaria paralelamente y fuera de todo protocolo se consigue un dispositivo para tomar el examen con una empresa colaboradora de Codelco, consiguiéndose un dispositivo alcovisor tipo bastón, sin boquilla, con el cual se toma el examen mientras se le solicita insistentemente que renuncie voluntariamente para que su salida sea "más digna".

Narra que ante la insistencia de que renuncie voluntariamente se confecciona dos documentos que le son presentados, pero no los suscribe. Destaca que el resultado del examen es negativo para alcohol no realizándose en dicha oportunidad otro examen en ese instante, pero que el mismo fue realizado fuera de los protocolos y estándar establecidos en el reglamento interno para el control de alcohol y drogas de la división. Indica que el resultado negativo no satisfizo a la jefatura, sumado a no suscribir la carta de renuncia voluntaria que se le estaba proponiendo, es conducido al policlínico de la división para tomar el examen de alcohol y drogas de acuerdo a protocolo de reglamento interno. El resultado de tales exámenes fue negativo. Se reintegra a sus labores a las 14:00 horas aproximadamente. Luego, aproximadamente a las 19:00 horas, es contactado nuevamente por su jefatura Ricardo Carvajal, a fin de que conversaran de lo sucedido en la mañana y de la denuncia de alcotest. Señala que en aquella reunión se le insiste en que presente su renuncia voluntaria, que existe una orden de la gerencia en tal sentido, negándose a cumplir dicha solicitud, ya que se posee una prueba objetiva (resultado de los exámenes) efectuados en policlínico, en la cual consta que no estuvo bajo la influencia del alcohol o de drogas.

Agrega que el día siguiente, 17 de enero de 2020, don Ricardo Carvajal a las 10:00 horas le ordena al actor que debe abandonar sus labores de jefe de puesta en marcha en terreno y que debe traspasar sus responsabilidades a el señor Cristian Hidalgo, y esta vez le ordena que debe presentar la renuncia voluntaria el 31 de enero del año 2020, a esta orden el actor contesta que no existe evidencia alguna para



solicitar su renuncia voluntaria y que revise el tema, paralelamente se le ordena que se mantenga en oficina y que realice trabajos administrativos. Procede a realizar reunión con el equipo de puesta en marcha y comunica que por instrucciones de la jefatura, se entrega responsabilidades y liderazgo a don Cristian Hidalgo con efecto inmediato.

Agrega que alrededor del medio día de ese 17 de enero, realiza entrega de cargo, dejando registro escrito en R006 y además copia de correo electrónico suscribiendo las partes documento de entrega de cargo con tareas y responsabilidades, momento exacto en que es sacado de la línea. A las 14:00 horas del 17 de enero, se recibe mensaje instantáneo de don Ricardo Carvajal, que señala que se deben realizar trabajos administrativos, sin entregar mayor información. Todo lo anterior, en un ánimo como de castigo por no entregar la renuncia voluntaria solicitada.

El sábado 18 de enero, recibe nuevamente mensaje de texto del señor Ricardo Carvajal, quien vuelve a instruir que se realicen trabajos administrativos, en este caso se señala que se deben realizar trabajos de matriz y protocolos. El domingo 19 de enero, continúa en trabajos administrativos, que califica como de castigo, habiendo sido sacado de la línea de trabajo y mando sin razón aparente.

El día lunes 20 de enero, ya con un ánimo decaído y claramente afectado por todo lo que se encontraba viviendo en su puesto de trabajo, lisa y llanamente no puede subir a trabajar, sólo mantiene una conversación telefónica con su jefatura, de la que se tiene y mantiene registro de audio; y concurre al sindicato de supervisores, a conversar con el presidente del sindicato, al que se había afiliado solo hace unos días atrás, le comenta lo que estaba viviendo, razón por la cual el presidente decide enviar correo electrónico iniciando la denuncia por acoso laboral.

Por lo anterior, decide hacer uso del derecho que establece el artículo 171 en relación con el artículo 160 N°1 letra d) f) y 7 ya que estaba siendo acusado injustamente de



encontrarse bajo la influencia del alcohol en el trabajo, y además incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo, ya que se encontraba siendo afectado su integridad psíquica fuertemente y se encontraba infringiendo el artículo 184, recibiendo un trato indigno y claramente estaba siendo víctima de una conducta de acoso laboral.

En efecto con fecha 21 de los corrientes se procede a hacer entrega de carta de despido indirecto, en las dependencias del Codelco Chile División Chuquicamata, además se envía por Correos de Chile carta a su empleador y finalmente dando cumplimiento a lo establecido en el artículo 162 del Código del Trabajo, se entrega copia de dicha carta a la Inspección del Trabajo del Loa Calama, todo con idéntica fecha, dando así cumplimiento a todos y cada uno de los requisitos establecidos en el artículo 171, para proceder al despido indirecto, el cual puso término al contrato de trabajo con fecha 20 de enero de los corrientes. En particular la carta señala como hechos los descritos y además señala las causales de derecho que se invocan, en especial se sentía injuriado por afirmar su jefatura a pesar de existir evidencia objetiva que no se encontraba bajo la influencia del alcohol, que sí lo estaba y que por tal razón debía renunciar voluntariamente, además de que había sido sacado de la línea obligado a traspasar sus funciones a un colega, expuesto a realizarse un examen fuera de protocolo exponiendo al situación a trabajadores de empresas colaboradoras etc., claramente las conductas descritas configuran las causales alegadas en sí mismas conductas injuriosas, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo, como son tener un trato acorde con la dignidad de la persona humana, respetar el protocolo de examen de alcohol y drogas establecido en reglamento interno, y a ver sido instado, en tono amenazante, a que debía renunciar voluntariamente al cargo, todas conductas además constitutivas de acoso laboral.

Así las cosas, la relación laboral termina por despido indirecto con fecha 20 de enero del año 2020, con todas y



cada una de las formalidades que establece el artículo 162 del código del trabajo y este en relación con el artículo 171 y este en relación con el artículo 160 N° 1 letras D y F y N° 7 del mismo cuerpo legal.

Explica que los hechos en que se funda la causal legal de auto despido, consisten en que la demandada infringió gravemente el contenido ético jurídico del contrato de trabajo que unía a las partes. Infracción que se configuró al acusarlo injustamente de encontrarse prestando servicios en faena bajo la influencia del alcohol, cuestión que a pesar de existir una evidencia, no es atendida y se insiste, a lo que se suma que se le pide instantemente la renuncia voluntaria por tal motivo, y se le saca de la línea inmediatamente sin antecedente alguno, a lo que se suma que se le entrega un trato vejatorio de presión innecesaria se le hace sentir desplazado, como que estuviera incumpliendo su contrato, se le persiguió durante 5 días y claramente se afectaron sus derechos fundamentales sobre todo su integridad psíquica y su honra, a partir de una serie de actos y omisiones que atentaron en contra de la ritualidad del contrato, como es el de entregar un trato acorde con la dignidad de la persona humana. De hecho a su llegada a Santiago, consultó un especialista y toda esta situación en la actualidad lo tienen y lo mantendrán en tratamiento psiquiátrico por un tiempo, pues fue de tal envergadura la presión realizada para que renunciara y las acusaciones supuestamente de la gerencia, que debió perder su fuente laboral, debió poner el término al contrato de trabajo, pues se le estaba solicitando su renuncia voluntaria, en realidad se le estaba forzando a renunciar acosándolo y haciéndole creer que se trataba de una acusación de la gerencia y una solicitud de la misma gerencia, lo que lo hace sentir innecesario, lo sacan de la línea, lo dejan en oficina sin labores por dos días, le entregan labores sólo un día, en realidad estaba sufriendo un castigo por no renunciar, afectándose la dignidad de la



persona humana, en torno a su integridad psíquica, debiendo pasar por acusaciones injuriosas, afectando su honra.

Luego expone los fundamentos de derecho en que apoya sus alegaciones y pretensiones.

Por todo lo anterior, solicita que se acoja la denuncia y se resuelva lo siguiente: 1.- Que se declare que ha existido vulneración de los derechos fundamentales por existir afectación de la integridad psíquica del trabajador por la existencia acusaciones injuriosas y/o de actos de acoso laboral y afectación de la honra del trabajador, debiendo el mismo auto despedirse por los actos de su empleadora y que por tales motivos se ordene el pago de los siguientes conceptos: a) Indemnización sustitutiva del aviso previo ascendiente a \$5.728.717 última remuneración mensual devengada. b) Un mes de indemnización por años de servicio \$ \$5.246.995 más el recargo de acuerdo a lo establecido en el artículo 168, 171 de 50% por despido indirecto ascendiente a \$2.623.497, o lo que se determine en razón de la base de cálculo. c) Feriado legal correspondiente a 18,75 días de feriado, ascendiente a \$ 3.279.371. d) Indemnización especial del inciso tercero del artículo 489 del mismo Código, con un tope de once meses de la última remuneración mensual, esto es, \$57.716.945 o \$31.481.970 correspondiendo la primera suma a 11 y la segunda a 6 remuneraciones del trabajador, o lo que la suma de base de cálculo que se determine en la secuela del juicio. e) remuneraciones pendientes de la semana del 20 días de enero del año 2020 ascendiente a la suma de \$ 3.497.996.- f) diferencial de bono IGV del contrato colectivo para el año 2019, bono que se liquida en el mes de marzo del año inmediatamente posterior. g) Todo lo anterior, con los reajustes e intereses según los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo, y las costas de la causa.

Finalmente en el primer otrosí de su escrito de demanda interpone la acción de despido indirecto y cobro de prestaciones laborales y lucro cesante en contra de la Corporación Nacional Del Cobre De Chile División



Chuquicamata, fundado en similares hechos, y alegando el cumplimiento de las formalidades al momento del auto despido, y de configurarse en la especie los hechos e que se apoya la causal invocada al auto despedirse. Solicitando que en definitiva se acceda a la demanda y se condene al demandado al pago de las indemnizaciones legales y demás prestaciones que detalla en su libelo, todo más intereses, reajustes y costas de la causa.

SEGUNDO: *Contestación y sus alegaciones.* Comparece don William E. Ávalos Céspedes, abogado por la demandada Corporación Nacional Del Cobre De Chile, Codelco-Chile, División Chuquicamata, empresa del Estado, minera, industrial y comercial, creada por D. L. 1.350, de 1976, y en su representación, ambos domiciliado en 11 Norte 1291, Villa Exótica, Calama, y procede a contestar la demanda de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido deducida en su contra, solicitando su rechazo, en todas sus partes, con expresa condena en costas.

Como primera alegación indica que el juicio debe limitarse a hechos ocurridos sólo con ocasión del despido del actor, es decir, las supuestas vulneraciones de derechos fundamentales acaecidas con ocasión del despido del actor. Lo anterior, explica, se desprende del texto de demanda en que el actor ha ejercido la acción contemplada en el artículo 489 del Código del Trabajo consistente en una tutela con ocasión del despido. Por tal razón, la parte demandante se encuentra procesalmente vedada de reclamar por supuestas vulneraciones de derechos fundamentales ocurridas durante la relación laboral. Los denunciantes en este tipo de materias deben escoger cuál es la acción que ejercerán, y cuál la que descartarán. De esta forma, habiendo el actor interpuesto la acción de tutela por supuesta vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, restringe el campo de aplicación de su denuncia a la situación regulada en el artículo 489 del Código del Trabajo. Por tanto, en el presente juicio, sólo cabe considerar los hechos



constitutivos del despido del demandante, no pudiendo considerarse hechos acaecidos durante su relación laboral, puesto que -tal como está explicado- no se interpuso su acción en conformidad al artículo 486 del Código del Trabajo. indica que su alegación encuentra apoyo jurisprudencial y cita -entre otras- la sentencia definitiva pronunciada por el Juzgado de Letras del Trabajo de San Felipe el 17 de agosto de 2010, al resolver: "Que, tratándose la presente acción de una de tutela laboral con ocasión del despido no resultan atendibles para la resolución de este conflicto, los hechos o actos que pudieron acontecer durante la vigencia de la relación laboral entre las partes, por cuanto ha sido la propia actora quien ha denunciado la violación de su derecho fundamental a la integridad física y psíquica ocurrida con ocasión del despido, en consecuencia, este tribunal no ponderará ni evaluará los hechos, circunstancias y pormenores que hubieren ocurrido mientras se encontró vigente el vínculo contractual entre las partes -cumplimiento o incumplimiento por parte de la demandada del deber de seguridad según lo prescrito en el artículo 184 del Código del Trabajo, circunstancias que rodearon el accidente sufrido por la actora- sino que únicamente se analizaran aquellos que derivan del despido sufrido por la demandante" (Juzgado de Letras del Trabajo de San Felipe, 17 de agosto de 2010, RIT T-4-2010).

Como segunda alegación, señala que de tomarse en consideración los hechos ocurridos durante la relación laboral, deben rechazarse de plano las indemnizaciones que se solicitan, amén de la demanda subsidiaria. Considera que, sin perjuicio de lo señalado en el acápite I), la demanda de autos mantiene una grave confusión relativa a los dos tipos de denuncias de vulneración de derechos fundamentales que contempla el Párrafo 6°, del Título I del Libro V de nuestro Código del Trabajo; esto es, la acción de vulneración de derechos fundamentales durante la existencia de la relación laboral (regulada en el artículo 485 inciso primero y segundo



del código del ramo) y la de vulneración de derechos fundamentales ocurridos con ocasión del despido (dispuesta en el artículo 489 del mismo cuerpo legal). Explica que dicha confusión consiste en que -pese a que la acción que se enuncia en la suma de la denuncia es la segunda de las antes indicadas- en los hechos el libelo se refiere casi en forma exclusiva a hechos ocurridos antes del despido (éste sería simplemente un corolario de dichos hechos) todos los cuales son únicamente propios de la acción regulada en el artículo 485 inciso primero y segundo del Código. Agrega que, considera que si el tribunal decide que es posible ventilar en este juicio cuestiones suscitadas durante la relación laboral, entonces se debe concluir necesariamente que estamos frente a un juicio regulado por las normas de los artículos 485 y siguientes, y no por las del artículo 489, todos del Código del Trabajo, ya que, puede interponerse una acción de tutela u otra, nunca ambas conjuntamente, pues son incompatibles entre sí. Así pues, resultaría aplicable en la especie lo dispuesto en el artículo 487 que establece que "este procedimiento queda limitado a la tutela de derechos fundamentales a que se refiere el artículo 485. No cabe, en consecuencia, su acumulación con acciones de otra naturaleza o con idéntica pretensión basada en fundamentos diversos".

Por lo anterior, considera que si se permite ventilar en estos autos hechos ocurridos antes del día 20 de enero de 2020, que habría terminado su relación laboral por aplicación del 171 Código del Trabajo, automáticamente, debieran desecharse sin más todas las peticiones de la demanda principal que se derivan de una acción del artículo 489 del Código del Trabajo, esto es, todas aquellas que tienen un propósito indemnizatorio o relacionado a prestaciones laborales que el actor reclama, incluyendo la demanda subsidiaria.

En cuanto a los hechos de la relación laboral y su conclusión, expone que el actor ingresó a prestar servicios como plazo fijo el 16 de octubre de 2018 -como ingeniero de



proyectos- y hasta el 20 de enero 2020, por auto despido alegando en su carta supuestas conductas de acoso laboral de su jefatura, ocurridas entre el 16 y 19 de enero, y fundando su decisión en incumplimiento del empleador.

Luego, previa exposición de definiciones legales, alega la inexistencia de vulneración de derechos fundamentales, negando en forma expresa y concreta la existencia de actos u omisiones constitutivos de acoso laboral en contra del actor. Agrega que no es efectivo lo señalado en la demanda respecto a supuestos actos de acoso laboral o de hostigamiento que haya sufrido por parte de su jefatura. Indica además que Codelco tiene una estructura para pesquisar cualquiera conducta constitutiva de acoso laboral, no sólo en el RIOHS., sino que también en denuncias anónimas a través de los sistemas ETHIC POINT, que permiten a cualquier persona a través de la página WEB efectuar una denuncia anónima. Señala que no existe durante la relación laboral habida entre la denunciada el actor, alguna denuncia en este sentido. Descarta que el actor haya sido objeto de acoso laboral denunciado por la demanda de autos, y si ella supuestamente hubiera ocurrido, nunca llegó a conocimiento de Codelco, la que cuenta con procedimientos y una unidad especializada en temas laborales, a través de la Dirección de Relaciones Laborales.

En cuanto a los derechos a la integridad física y psíquica -previas exposición de definiciones legales- alega que la denunciada no ha incurrido en acto u omisión alguna constitutiva de interferencia ilegítima en el organismo y la psiquis del actor, ya que ni siquiera supo de una supuesta conducta de acoso laboral que se denuncia.

En cuanto a la protección de la honra y la vida privada, la denunciada no ha efectuado imputación, denuncia ni a difundido información alguna que dañara el prestigio o buen nombre del trabajador. A mayor abundamiento, únicamente supo de la denuncia al momento del término de la relación laboral del actor, esto es, el 20 de enero de 2020, de manera que la



lógica señala que es imposible cometer una supuesta infracción que se le imputa, sin siquiera saber de los hechos, teniendo Codelco todo un sistema que permite canalizar adecuadamente estas denuncias.

Luego alega la improcedencia de las indemnizaciones y prestaciones demandadas. En cuanto a la indemnización sustitutiva del aviso previo. Niega esta indemnización ya que considera que requiere declaración del despido, además, por tratarse de una indemnización legal se aplica a su respecto las limitaciones del artículo 172 del Código del Trabajo, esto es, topada a UF 90. De manera que en el evento que se acoja esta pretensión del actor, se deberá aplicar esta norma legal expresa.

En cuanto a la indemnización por años de servicios niega su procedencia, ya que se requiere declaración del despido, sumado a que considera que por tratarse de una indemnización legal se aplica a su respecto las limitaciones del artículo 172 del Código del Trabajo, esto es, topada a 90 UF.

En cuanto a las indemnizaciones del inciso tercero del artículo 489 Código del Trabajo, son adicionales al despido de manera que considera no ser procedente dado lo indicado anteriormente.

En cuanto a las restantes prestaciones demandadas, alega que proceden en la especie, por no corresponderle, ni tener derecho a percibir las al término de la relación laboral habida entre el actor y Codelco Chile.

Hace presente además que asume una defensa negativa en todo aquello que no haya sido reconocido expresamente en la contestación. Agrega que niega especialmente lo siguiente: 1) La existencia de actos de acoso laboral u hostigamiento, despojo de funciones, malos tratos en contra del actor o de su familia por parte de su jefatura o representantes de la empresa, así como de otros dependientes de la empresa. 2) La separación, "veto" o privación de sus funciones o actividades en la empresa, o el supuesto aislamiento o no otorgamiento de funciones al trabajador. 3) La existencia de un clima hostil



o vejatorio, o de un ambiente laboral humillante. 4) La existencia de vulneración de derechos fundamentales del actor: integridad física y psíquica, vida privada, honra y actos de acoso laboral. 5) Las aflicciones, angustias o preocupaciones supuestamente sufridas por el actor por actos u omisiones de mi representada. 6) Actos de desprestigio, humillación pública, formulación de imputación o difusión de información confidencial del actor. 7) Que su última remuneración mensual para los efectos de las indemnizaciones solicitadas sea \$5.728.995. Además, se debe aplicar la limitación del artículo 172 CT. 8) Que mi representada sea deudora de las siguientes prestaciones: • Indemnización del artículo 489 del Código del Trabajo, por la suma de \$57.716.945 ó \$31.481.970; • Remuneración de 20 días del mes de enero por la suma de \$3.497.996. • Diferencial del IVG del año 2019 • Reajustes, intereses y costas.

Por todo lo anterior, solicita el rechazo de la demanda en todas sus partes, con expresa condena en costas.

Cabe señalar que luego contesta la demanda subsidiaria de despido indirecto y cobro de prestaciones, en similares términos y reitera los fundamentos vertidos en la contestación de la acción principal, solicitando igualmente su rechazo con costas.

Luego, reitera los fundamentos vertidos en la contestación de la acción principal, solicitando en definitiva, el rechazo de las acciones impetradas con expresa condena en costas.

TERCERO: *Audiencia preparatoria.* Con fecha veintiocho de mayo de dos mil veinte se celebró la audiencia preparatoria de juicio, con la comparecencia de ambas partes. En dicha oportunidad de fijaron como hechos no controvertidos los siguientes: 1. Que el trabajador se habría desempeñado para la demandada desde el 16 de octubre del año 2018, como Ingeniero de Proyectos contratado a plazo fijo. 2. Que el día 20 de enero del año 2020 se habría puesto término al contrato de trabajo mediante despido indirecto.



Luego se fijaron los siguientes hechos a probar:

1. Remuneraciones pactada y efectivamente percibida y rubros que la componen.
2. Efectividad de los hechos y/o indicios señalados como vulneratorios en la demanda y justificación del empleador en su caso.
3. Efectividad de los hechos señalados en la carta de despido indirecto y el cumplimiento de las formalidades.
4. Prestaciones adeudadas, las partidas, períodos y montos de las mismas.
5. Condiciones relevantes pactadas en el contrato de trabajo, principalmente la fecha de conclusión del mismo.
6. Hechos y circunstancias que permitan acreditar la existencia de un lucro cesante y periodos y monto del mismo.

Luego cada una de las partes ofreció la prueba de la que se valió en audiencia de juicio para acreditar sus asertos.

CUARTO: *Audiencia de juicio y prueba incorporada.* En la audiencia de juicio, de fecha veintiocho de septiembre de dos mil veinte, se rindieron las probanzas ofrecidas en la preparación. Luego de la incorporación de la prueba de cada una de las partes se realizaron las observaciones a la prueba y se les informó a fecha de notificación de la sentencia.

QUINTO: *Acción de tutela. Acreditación de los presupuestos fácticos.* Se ha planteado como cuestión principal el determinar si el actor sufrió las vulneraciones denunciadas e imputables a su empleador y luego, si fueron dichos actos u omisiones, los que motivaron el auto despido y logran configurar la causal invocada, ello, según los puntos uno y dos de los hechos a probar.

Previo y a fin de despejar la controversia, se dirá desde ya que se desestima la alegación de la denunciada, en cuanto a que estima que no pueden ventilarse, analizarse ni ponderarse los hechos previos al auto-despido, e invocados como fundamentos en el texto de la demanda. Ello, ya que a juicio de esta juez, los hechos relatados por el actor en su libelo, y acontecidos previos al auto-despido, son aquellos



que- a su juicio- permitirían concluir que el término de la relación laboral se motivó en las vulneraciones sufridas los días previos al mismo; luego deben ser sometidos a evaluación de suficiencia, a fin de otorgarles el carácter de indicios idóneos de la vulneración denunciada.

Algunos de los hechos indicados por el actor como indicios de la vulneración denunciada han quedado acreditados con la prueba rendida en autos, según el análisis que se expondrá a continuación.

El primer hecho indicado por el actor en su libelo es el acontecido el día 16 de enero de 2020, día en el que se debió someter a un examen de alcohol (alcotest) atendido que existiría una denuncia de la gerencia de fundición. Consta haber acontecido lo anterior, según se desprende del folio de atención de urgencia emitido por el Hospital del Cobre, con fecha 16 de enero de 2020, a las 13:52 minutos, en el que se indica como paciente al actor -Cristian Velásquez Salazar, edad 45 años, luego se describen sus signos vitales y en cuanto al episodio, se indicó: acude con jefe Ricardo Carvajal para test de alcohol y drogas por sospecha; al examen físico: marcha estable; se realiza el protocolo alcohol y drogas, test alcotest, toma de muestra N°1705, resultado: 0,00 gr/lt. Test de drogas: resultado negativo. Suscrito por el médico de turno don Mauricio Cepeda Muñoz. Lo anterior, respaldado en los documentos anexados al descrito anteriormente, consistente en el informe de ensayo N°0001119, suscrito por el actor, de fecha 16 de enero de 2020, en el que se aprecia el **resultado negativo**, y el documento emitido por el laboratorio de análisis antidoping N°008271, de fecha 16 de enero de 2020, en el que consta la toma de muestra y remisión para su análisis.

Con las probanzas descritas en el párrafo anterior, se logra convicción en el hecho de haberse sometido el actor a un examen de alcohol y drogas el día 16 de enero del presente año, cuyos resultados fueron negativos.



Asimismo, se logró convicción en el hecho de haber sido el actor desplazado de sus funciones. Para arribar a la convicción anterior, se apreció el contrato de trabajo de actor, de fecha 16 de octubre de 2018, suscrito por ambas partes, en el que se aprecia en su cláusula primera que se contrata al actor para que se desempeñe en el cargo de "ingeniero de proyectos *senior*" en la división Chuquicamata, cuyas labores se indican en la descripción del cargo contenidas en el anexo N°1 y que forma parte del contrato. Dicho anexo -aportado en juicio- contiene la descripción del cargo, y en el que indica como propósito del cargo el de planificar, coordinar, dirigir, administrar y verificar la actividades del proceso a su cargo, para alcanzar los resultado de la unidad de negocio, definiendo e implementando los planes y estrategias definidas por la gerencia en línea con las directrices divisionales y corporativas; luego se describen las principales responsabilidades, entre las que se aprecian: planifica, coordina dirige, administra y verifica las actividades, planes y programas del proceso a su cargo, con el fin de alcanzar los resultados programados y cumplir eficientemente con los planes y estrategias del negocio; lidera, asegura y verifica la implementación de estándares de seguridad, salud ocupacional y programas de sustentabilidad en el proceso a su cargo; entre otras responsabilidades.

Luego, el organigrama PEM Sistema transporte neumático FUCO, expone de forma gráfica que la calidad de director correspondía al señor Ricardo Carvajal, luego del cual, siguiendo el orden jerárquico, se encuentra el jefe de PEM, don Cristian Velásquez, bajo el cual se encuentran 4 cargos, siendo el líder PEM don Jaime Romero, y finalmente seis grupos de trabajadores, entre los cuales se encuentra los ITOS Mecánicos **Gabriel Pacaje** y Edwin Flores.

Lo anterior se ve corroborado con la declaración en estrados de los testigos Gabriel Pacaje Yucra y Cristian Hidalgo, quienes fueron contestes en señalar que el actor



ocupaba el cargo de jefe de la puesta en marcha de proyectos, y ejercía sus labores en terreno.

Con ellos ha logrado convicción de cuáles eran las responsabilidades y funciones desempeñadas por el actor en el ejercicio de su cargo. Considerando lo anterior, el hecho denunciado relativo a haber entregado sus labores el actor, se desprende el documento R006 de fecha 17 de enero de 2020, registro de comunicaciones, capacitaciones y distribución de documentos, en el que se detalla como materias tratadas: el traspaso de liderazgo de actividades de puesta en marcha de terreno a partir del día 17 de enero de 2020 al señor Cristian Hidalgo, según instrucciones dadas por Ricardo Carvajal. En el mismo documento que se aprecia como partícipes de dicha reunión a Cristian Velásquez, Gabriel Pacaje y Cristian Hidalgo, indicando cada uno su rut, área y firma. Luego se adjunta a dicho documento una lista de tareas o actividades pendientes y la persona responsable de cada una.

Corroborando el contenido del documento descrito en el párrafo anterior, el relato del testigo don Gabriel Pacaje Yucra, quien es uno de los asistentes a dicha reunión, y declaró en estrados que fue citado a dicha reunión de forma imprevista, y que ella consistió en el traspaso de las funciones del señor Cristian Velásquez al señor Cristian Hidalgo, indicando que a éste último se le entregaron **todas** las funciones del señor Velásquez, constándole dicha circunstancia por las labores que se fueron detallando en la misma reunión como tareas pendientes, las que el pudo observar mientras se tomaba nota de ellas, y por el hecho de no volver a ver en terreno al señor Velásquez, hasta fines de febrero de 2020, fecha en la que el testigo se retiró del proyecto.

En el mismo sentido declaró en estrados el señor Cristian Hidalgo Rojas, quien previamente señaló haber trabajado con el demandante, desempeñando el cargo de jefe de construcción, siendo el señor Velásquez el jefe de la puesta



en marcha del proyecto. Respecto de la asunción de las labores del demandante, relató que fue citado a una reunión por el señor Ricardo Carvajal, quien le pide que asuma las labores de Velázquez en terreno, ya que éste último asumiría labores de oficina, sin tener más detalles.

Por ello, y considerando que tanto los documentos como los testigos aportan un relato univoco, se ha logrado acreditar que el actor, al día siguiente de haber sido sometido a un examen de alcohol y drogas, cuyos resultados fueron negativos, fue citado a una reunión y debió entregar cada una de sus funciones al señor Cristian Hidalgo, ocupándose los días posteriores a labores admirativas.

Finalmente se ha acreditado que con fecha 21 de enero de 2020 el actor procedió a auto despedirse, alegando como causal de despido las dispuestas en el artículo 160 N°1 y 7 del Código del Trabajo, apoyándolas- en lo medular- en el hecho en haber sido sometido a exámenes de alcohol y drogas, de los cuales se obtuvo resultado negativo, pero que fue motivo para que su jefatura lo instara a presentar su renuncia voluntaria para que la salida fuera "más digna" - según la carta en comento- y ante la negativa del actor, la presión para que actuar en dicho sentido se incrementó, retirándolo de sus funciones habituales, y relegándolo a trabajo administrativo. Cabe señalar que no se encuentra controvertido el cumplimiento de las formalidades al momento del auto despido, sin embargo el actor ha aportado prueba documental en dicho sentido, constando la remisión de la carta de despido indirecto a su empleador mediante Correos de Chile con fecha 21 de enero de 2020, y en igual fecha se remitió la respectiva copia a la Inspección del Trabajo, por lo que consta el cumplimiento de las formalidades legales.

Por otro lado, los hechos respecto de los cuales no se logró convicción son los siguientes: El hecho alegado por el actor, consistente en haberse sometido primero a un alcotest fuera de los protocolos internos, habiéndose conseguido con una empresa contratista el aparato para la toma de muestra,



no ha logrado ser acreditado, toda vez que al respecto solo se ha contado con la declaración de don Marcelo Bucarey Gallardo quien, si bien relató aquellos hechos, el conocimiento de los mismos no los adquirió directamente por sus sentidos, sino que fueron narrados por el propio actor, constituyéndose en un testigo de oídas, y por tanto, resultaba necesario corroborar sus dichos con otros medios de prueba de carácter objetivo, no contando el tribunal con otra prueba relacionada a aquel hecho y que no fueran la reiteración de los dichos del propio actor.

Tampoco se logró acreditar el hecho de haberse desarrollado el mismo día 16 de enero de 2020, pero en horario de la tarde, 19:00 horas, una segunda reunión en la que se le solicitó al actor presentar su renuncia voluntaria; ni una similar el día 17 de enero de 2020, en que se le exige la renuncia voluntaria para hacerse efectiva con fecha 31 de enero del mismo año.

Los hechos anteriores, pretendían ser acreditados por medio de una grabación de audio de dicha conversación y de la transcripción del mismo, aportada, esta última, como prueba documental, sin embargo, dichos medios de prueba no resultan idóneos, toda vez que no es posible concluir que la conversación escuchada ha sido mantenida entre el demandante y el señor Ricardo Carvajal; no se contó con la declaración de las personas que eventualmente hayan mantenido dicha conversación, o por lo menos, la necesaria para otorgar valor probatorio a la misma, esto es la del señor Ricardo Carvajal. Por lo anterior, dado su nulo valor probatorio, es que resulta inoficioso pronunciarse sobre la solicitud de declaración de prueba ilícita.

SEXTO: *Acción de tutela y estimación de los indicios como suficientes:* Los hechos que se tuvieron por acreditados según lo descrito en el considerando anterior, resultan ser indicios suficientes de la vulneración que se denuncia, toda vez que el tiempo que media entre el examen de alcohol y drogas al que se sometió el actor, y el de ser desplazado de



sus funciones, es de menos de 24 horas y, luego su auto despido aconteció al quinto día de acontecidos los hechos acreditados. Suma a lo anterior, el hecho de que el denunciando no aportó prueba alguna en dirección a acreditar la razonabilidad de la medida adoptada, sin que exista en juicio alguna explicación (apoyada en prueba) que permita concluir que existieron razones objetivas para solicitarle al actor el cambio de funciones acontecido el día 17 de enero de 2020.

En apoyo a esta conclusión se aprecia la declaración de don Alexei Escobar y de don Marcelo Bucarey, quienes fueron contestes en indicar que una vez obtenido resultados negativos ante el testeo de alcohol y drogas el trabajador debe regresar a sus funciones habituales, lo que en este caso no aconteció. El procedimiento de detección de alcohol y drogas, por su parte, se encuentra en el reglamento interno de orden higiene y seguridad, en el cual en sus artículos 67 y siguientes detalla las hipótesis de procedencia y las medidas a adoptar. El documento descrito no aporta justificación alguna a la medida adoptada relativa al cambio de funciones del actor, por el contrario, apoya lo expuesto por los testigos referidos en cuanto a que el trabajador debió reincorporarse a sus funciones con normalidad. A mayor abundamiento, en casos en que el resultado es positivo, y mientras se espera el resultado de la contra muestra, el trabajador sometido a ella debe continuar prestando sus servicios los días siguientes, previo testeo de alcohol y drogas al inicio de cada jornada, ello según se desprende de los artículos 70 parte final, y 71 del mismo reglamento.

Cabe hacer presente que, ante una denuncia por vulneración de derechos fundamentales, el legislador dispone una ventaja procesal, denominada prueba indiciaria, es decir, que el actor debe proponer y acreditar la existencia de hechos que generen en el juzgador al menos la sospecha fundada de que ha existido lesión de derechos fundamentales. Como lo explica el profesor José Luis Ugarte Cataldo "se



trata, en rigor, de lo que técnicamente se denomina principio de prueba. El trabajador debe aportar indicios que no prueben inmediata y directamente el hecho principal -la conducta lesiva- sino que, cosa distinta, hechos o circunstancias que logren generar en el juez laboral la sospecha razonable de que es conducta lesiva denunciada e ha producido” Luego explica que, los indicios en esta materia pueden ser, entre otros: A) la correlación temporal del ejercicio del derecho fundamental y la conducta lesiva del empleador;...b) manifestaciones del empleador que den a entender o puedan leerse motivadas por un móvil lesivo de derechos fundamentales: c) la comparación del trato del empleador a trabajadores en una misma situación comparable al denunciante; y especialmente , d) la existencia de un clima lesivo de derechos fundamentales de la empresa dado por conductas previas y persistentes del empleador” (Ugarte Cataldo, José Luis. Tutela de derechos fundamentales del trabajador” Ed. Legal Publishing Chile. 3° edición 2010, pp. 46-47)

En este caso, existen dichos indicios, los que consisten en la toma del examen de alcohol y drogas por una denuncia o sospecha de presencia de alcohol, que tuvo resultados negativos, es decir, no se comprobó que el actor haya acudido a desempeñar sus funciones con presencia de alcohol en su sangre, y acto seguido, recibir la orden de entregar sus funciones -todas- al señor Hidalgo, relegándose sólo a tareas administrativas, sin recibir una razón fundada al efecto, la que tampoco se aportó en juicio. Luego, y conjugado con lo anterior, el hecho de que aquella conducta respecto de un trabajador al que somete a un examen de alcohol y drogas no es el habitual, ni mucho menos, tiene apoyo en el reglamento interno, recibiendo un trato distinto a los demás trabajadores en igual condición y al que la misma empresa se ha comprometido a respetar según el documento referido (RIOHS) todo ello hizo posible suponer la vulneración alegada.



La afectación alegada a los derechos fundamentales relativos a la integridad psíquica del actor, se vinculan con los hechos descritos y acreditados, toda vez que, el trato dispar manifiesto y el excluirlo de sus funciones sin justificación razonable, generó la conculcación al derecho referido en su esencia.

Que, si bien resulta inoficioso emitir pronunciamiento respecto de las restantes acciones, esto es relativa al auto despido, sí es necesario explicar los fundamentos de porqué se estiman suficientes los indicios aportados, en relación a las causales invocadas en el auto despido por el trabajador. Por ello, según se desprende de la carta de auto despido de fecha 21 de enero de 2020, el actor invocó las causales del artículo 160 N°1 letra d) y N°7, del Código del Trabajo. La primera causal invocada relativa a haber incurrido el empleador en conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, consistentes en injurias proferidas por el empleador (atendido al auto despido) no logró acreditarse, conforme lo razonado en los párrafos precedentes, toda vez que no consta que se haya emitido agravios u ofensas de obra o palabra al actor, sino que sólo se ha logrado convicción sobre el hecho de haber sido sometido a examen de alcohol y drogas y acto seguido, relegado de sus principales funciones sin causa justificada por su empleador. Por ello la configuración de dicha causal no se ha acreditado.

Por el contrario, con los hechos acreditados en juicio, y ya referidos, sí se logra configurar la causal dispuesta en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, toda vez que el incumplimiento grave de las obligaciones que emanan del contrato por parte del empleador se aprecian tanto del contrato de trabajo suscrito por las partes, como su anexo, en el que se describen sus principales funciones en relación al cargo de Ingeniero de Proyectos Senior, entre otras las de planificar, coordinar, dirigir, los planes y programas del proceso a su cargo; liderar, asegurar y



verificar la implementación de estándares de seguridad. Tareas que según lo relatado por los testigos Gabriel Pacaje y Cristian Hidalgo, eran desarrolladas en terreno; sumado al organigrama presentado y ya descrito, y que la lógica indica que las labores que se realizaban en la puesta en marcha del proyecto de condicionamiento, con numeroso personal a cargo, requería la presencia física del actor a fin de poder liderar, implementar y dirigir (entre otras acciones) el proceso a su cargo.

Por ello el incumplimiento se basa en cambiar las funciones del actor de forma arbitraria, constituyendo un trato dispar en comparación al que son sometidos otros trabajadores en igual condición -además de estar regulado en la propia normativa interna un trato distinto al dado al actor- incumpléndose con ello la obligación implícita de todo empleador de velar por la integridad física y psíquica de sus trabajadores, conforme lo regula además el artículo 184 del código de trabajo. Por tanto la gravedad de acto se justifica en que no solo se han vulnerado las obligaciones el contrato, en cuanto a otorgar el trabajo convenido, sino que además haber infringido la normativa interna de la demandada.

Es por ello, que se considera los indicios expuestos y acreditados como suficientes, trasladándose la carga de la prueba al empleador, a fin de que explique los fundamentos de la medida adoptada y su proporcionalidad, lo que, según ya se ha dicho, no ha acontecido en juicio, sin que se haya acreditado ni aportado prueba alguna en dicha dirección, e impidiendo con ello el juicio de ponderación entre las facultades de todo empleador y los derechos conculcados del trabajador. Por lo ya razonado es que se accederá a la acción de tutela según se dirá en lo resolutivo.

SEPTIMO: *Cobro de prestaciones.* El actor ha demandado conjuntamente a la acción principal, el pago de las prestaciones laborales relativas al feriado legal, remuneraciones pendientes y el diferencial del bono IGV.



Previo a resolver lo anterior, es necesario establecer la remuneración pactada y efectivamente percibida por el actor, a fin de que sirva de base para el cálculo de las indemnizaciones y de las prestaciones demandadas.

Consta en la liquidación de diciembre de año 2019, una remuneración mensual ascendente a la suma de \$5.644.206.- considerando el total de haberes y restando beneficios esporádicos o que se otorguen solo una vez al año, en este caso, no se consideró el paquete navideño de \$84.511; luego en el mes de noviembre de 2019, una remuneración por la suma de \$5.006.135.- y en el mes de octubre de 2019, la suma de \$5.006.135.- todo lo cual promedia \$5.218.825.-

En el caso de establecer una base de cálculo para el pago de prestaciones reclamadas, específicamente el feriado legal y la remuneración adeudada del mes de enero, se debe estar a lo dispuesto en los artículos 71 y 73 del código del trabajo, por lo que considerando la remuneración íntegra, en el mes de diciembre de 2019 se percibió por el actor la suma de \$5.728.717.- en el mes de noviembre de 2019 la suma de \$5.0026.135.- e igual suma en el mes de octubre de 2019, todo lo cual promedia la suma de \$5.246.995.-

Considerando lo anterior, y en cuanto a la remuneración reclamada, no se ha acreditado por el demandado el pago de los días trabajados en el mes de enero de 2020, ya que se han aportado las liquidaciones de sueldo de los meses previos, no así del mes referido, correspondiéndole la carga de la prueba al empleador, ya que la remuneración constituye un derecho irrenunciable del trabajador, es que se accederá a la suma reclamada por el actor, esto es la suma de \$3.497.996, que resulta de la multiplicación de \$174.899, valor del día trabajado, por 20.

En el mismo sentido se accederá al feriado legal reclamado, ya que no consta comprobante de otorgamiento o pago del feriado reclamado, el que constituye un derecho irrenunciable del actor, por lo que se accederá a la suma reclamada por el actor, la que es concordante con la



liquidación de remuneración de los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2019, ultimas tres correspondientes a los meses trabajados, y considerando lo dispuesto en los artículos 71 y 73 del código el trabajo. Por ello se accede al pago de 18,75 días de feriado, ascendiente a \$3.279.371.- dicha suma corresponde al resultado de multiplicar la suma de \$174.899, valor del día trabajado, por 18,75. En ambos casos, feriado y remuneración, se tuvo como base de cálculo la suma de \$5.246.995.- según se explica en los párrafos precedentes.

En cuanto al diferencial de bono IGV del contrato colectivo para el año 2019, bono que se liquida en el mes de marzo del año inmediatamente posterior. Al respecto no se ha rendido prueba alguna en juicio que permita determinar ni la procedencia del bono respecto del actor, ni la suma reclamada, y no siendo una prestación legal, si no que convencional, correspondía la carga de la prueba a quien lo alega, por ello se rechazará el cobro de esta prestación.

Finalmente en cuanto a las indemnizaciones reclamadas, habiéndose acogido la acción principal, corresponde establecer el *quantum* de la indemnización. A juicio del tribunal, corresponde una indemnización de 6 remuneraciones mensuales, según lo dispone el artículo 489 inciso 3 del código del trabajo, toda vez que si bien se logró convicción sobre lo indicios de las vulneraciones alegadas y que estas motivaron el auto despido del actor, en lo relativo a haber sido retirado de sus funciones sin expresar ni acreditar la justificación de dicha medida, el tiempo en que se mantuvo la medida injustificadamente y que provocó el auto despido, fue de 05 días, surgiendo del hecho puntual de haber sido evaluado por sospecha de consumo del alcohol, sin que se aprecie un tiempo mayor de exposición a conductas atentatoria, y que permiten evaluar la gravedad de la vulneración en su mínimo. Por ello el total al que se accederá considerando la base de cálculo de \$5.644.206.- toda vez que corresponde a la última remuneración mensual, ascendería a la suma de \$33.865.236.-



En cuanto a la indemnización sustitutiva de aviso previo y por años de servicio, debe considerarse el máximo de 90 UF, las que equivalen a la suma de \$2.584.395.- (calculada sobre el valor de la UF al día de dictación de la sentencia y que debe en consecuencia calcularse en la etapa de cumplimiento al día anterior a pago, según lo dispuesto en el artículo 172 del código del trabajo). Por ello, y de conformidad a lo resuelto en los considerandos precedentes, corresponde el pago al actor de la suma de \$2.584.395.- (90 UF) a título de indemnización sustitutiva de aviso previo, y la suma de \$2.584.395.- (90 UF) a título de indemnización por un año de servicio, según se desprende del contrato de trabajo aportado en autos, de fecha 16 de octubre de 2018, habiendo terminado la relación laboral después de un año y tres meses, el día 20 de enero de 2020.

OCTAVO: *Prueba.* La prueba rendida ha sido analizada conforme con las reglas de la sana crítica y aquella no mencionada han sido desestimadas por no ser aptas para modificar las conclusiones asentadas.

NOVENO: *Costas.* Que, no se condena en costas a la demandada por no haber sido vencidos totalmente, accediéndose parcialmente a la acción de cobro de prestaciones.

Por estas consideraciones, y de conformidad, además con lo previsto en los artículos 1, 5, 7, 41, 42, 43, 44, 45, 54, 160, 162, 168, 171, 172, 420, 446, 453, 454, 456, 485 y demás pertinentes del código del Trabajo, **SE DECLARA:**

I.- Que se **ACOGE** la denuncia de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido indirecto interpuesta por don **CRISTIAN ALFONSO VELÁSQUEZ SALAZAR** en contra de **CODELCO CHILE DIVISIÓN CHUQUICAMATA**, ambos ya individualizados.

II.- Que, en razón de lo anterior se condena al demandado al pago de las siguientes indemnizaciones:

- a) Indemnización sustitutiva de aviso previo la suma de \$2.584.395.- (90 UF)



- b) Indemnización por un año de servicio la suma de \$2.584.395.- (90 UF)
- c) Recargo legal del 50% por la suma de \$1.292.197.-
- d) Indemnización adicional equivalente a 6 remuneraciones mensuales, por la suma de \$33.865.236.-

III.- Que se **ACOGE PARCIALMENTE** la acción de cobro de prestaciones, indirecto interpuesta por don **CRISTIAN ALFONSO VELÁSQUEZ SALAZAR** en contra de **CODELCO CHILE DIVISIÓN CHUQUICAMATA**, debiendo pagar éste último solo los siguientes conceptos:

- a) Remuneración de veinte días del mes de enero de 2020, ascendente a la suma de \$3.497.996.-
- b) Feriado legal, ascendente a la suma de \$3.279.371.-

IV.- Que las sumas ordenadas pagar mediante la presente sentencia deberán serlo con los reajustes e intereses que establece el artículo 63 del Código del Trabajo.

V.- Ejecutoriada que esté la presente sentencia, cúmplase con lo dispuesto en ella, dentro de quinto día. En caso contrario, certifíquese dicha circunstancia y pasen los antecedentes al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional de Calama.

VI.-Que cada parte pagará sus costas.

Devuélvanse los documentos a la parte que los hubiere acompañado o incorporado a la carpeta digital, dentro del plazo de 15 días, contado desde que la presente sentencia quede firme o ejecutoriada, bajo apercibimiento de ser destruidos conforme a lo dispuesto en el artículo 21 del Acta 91 de 2007 de la Excma. Corte Suprema.

Regístrese, notifíquese y archívese en su oportunidad.

RIT: T-22-2020

RUC: 20-4-0249249-0

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



En Calama, a nueve de octubre de dos mil veinte, se notifica la presente sentencia por el estado diario.

