

Calama, dos de diciembre de dos mil veintidós.

PRIMERO: Comparece ante este Juzgado de Letras del Trabajo de Calama don Jorge Enrique Quezada Nuñez, abogado, cédula nacional de Identidad N°10.336.718-2, en representación de don [REDACTED] cédula de identidad N° [REDACTED] ingeniero, domiciliado en [REDACTED] quien interpone denuncia por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido contra **CODELCO CHILE DIVISION RADOMIRO TOMIC**, representado legalmente por don Lindor Quiroga Bugueño, ingeniero, ambos con domicilio en Avenida Central Sur número 1990, de la comuna de Calama, conforme a las consideraciones de hecho y de derecho que expone.

El actor indica que inició su relación laboral, exclusivamente para la División Radomiro Tomic de CODELCO, con fecha 01 de marzo de 1999; que, el cargo que ocupaba al momento del despido era de Ingeniero Experto, y su última remuneración ascendía a la suma de \$6.235.019.-, suma que solicita se tenga como base para efectos del cálculo de todas las prestaciones laborales que se demandan.

Que, con fecha 12 de agosto de 2020, fue despedido por la denunciada.

Para efectos de apoyar sus competencias laborales y vasta trayectoria dentro de la empresa, menciona los cargos, fechas y divisiones para las que prestó servicios durante la relación laboral con Codelco.

También hace presente que, hasta el año 2018, sus calificaciones siempre fueron buenas; también ganó varios concursos internos e incluso recibió felicitaciones por escrito de parte de la Gerencia General de la División.

Respecto del deterioro de la relación laboral con las últimas jefaturas, indica que, a principios de año 2015 pasó desde la Dirección de Confiabilidad de la Gerencia de Mantenimiento a la Dirección de Excelencia Operacional de la Gerencia de Operaciones de la División; en esta última Dirección, se ejecutan fundamentalmente dos labores:



- a) La implementación del Sistema de Gestión C+.
- b) La implementación del Sistema de Gestión de Calidad.

En lo que concierne a esta última (SGC, bajo la norma ISO 9001) y al Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación (SGIGC, bajo la norma NCh 3262), el actor laboraba como único encargado de esa área, desarrollando tareas que involucraban a todas las demás áreas y a todo el personal de la DIVISIÓN.

Atendido a su labor, señala que esta copaba toda su jornada laboral e incluso demandaba dedicar varias horas extras en su hogar para su adecuado cumplimiento.

A principios del año 2017 llegó a hacerse cargo de esta Dirección, don Evans Díaz Lizama, con el cual no tuvo ningún problema durante el año 2017.

Sin embargo, a mediados del año 2018, el actor notó un cambio de actitud de parte del señor Díaz Lizama, sin que este haya declarado expresamente algún motivo de dicho cambio.

No obstante de que las labores asignadas a su cargo, principalmente la de mantener las condiciones en la División para certificar en las normas ISO 9001 y NCh 3262, requerían de todo su tiempo, el señor Díaz Lizama le asignó trabajos adicionales sin dotarlo de más recursos personales de apoyo, incluso habiendo solicitado; asimismo, se le exigió plazos de entrega imposibles de lograr.

En este contexto, relata una serie de situaciones que denotarían los desencuentros con la nueva jefatura, incluyendo la oportunidad en que le solicitó capacitación en temas de calidad, y esta fue negada en razón de no cumplir con el reconocimiento que amerite dicha capacitación, pese a haber logrado una certificación exitosa en la norma ISO 9001:2015, logro lo que no había ocurrido nunca en ninguna División de la Corporación y por la que recibió reconocimiento y felicitaciones de la Gerencia General de la División.

Otra situación ocurrió en noviembre del año 2018, al ingresar a la plataforma del Sistema de Gestión de Desempeño (SGD), se



dio cuenta de que el señor Díaz Lizama había cambiado unilateralmente las metas y planes de su SGD de ese año, sin aviso ni comentario al actor.

Hace presente que en el SGD se establecen los compromisos anuales de trabajo y tiene por objeto obtener una evaluación anual de desempeño laboral de cada trabajador.

En esta evaluación, la escala de calificaciones del SGD va de 1 a 5, donde de 1,0 a 2,9 significa: "bajo de lo esperado"; 3,0 significa: "dentro de lo esperado" y 3,1 a 5,0 significa "sobre lo esperado". Sobre la nota 3, el trabajador tiene la posibilidad ascender o de cambiarse área, mientras que bajo nota 3, pone en riesgo su estabilidad laboral.

Esta calificación, se realiza en el primer trimestre de cada año, y es el resultado del grado de cumplimiento de los compromisos adquiridos por el trabajador con su jefatura directa. Los compromisos se fijan y quedan ingresados al sistema luego de un diálogo entre la jefatura y el trabajador involucrado.

Frente a esta situación y previendo una mala calificación, decidió denunciar por acoso laboral ante el Director de Relaciones Laborales de la División; dicha investigación concluyó que "no había acoso laboral", a fines de diciembre de 2018.

Así las cosas, a fines de febrero de 2019, fue calificado por el señor Díaz Lizama con un 2,57, es decir, bajo lo esperado. Hace presente que todas sus calificaciones en años anteriores fueron por sobre 3.88; y nunca recibió nota de demérito alguna.

Reclamó la nota obtenida y solicitó una revisión de ella.

Asimismo, decidió ingresar en la Inspección del Trabajo de Calama una denuncia de los hechos e igualmente presentó demanda por acoso laboral ante este mismo Tribunal en mayo de 2019, causa que se tramitó con el RIT T-59-2019.

Que, con el fin de dar término al referido juicio, la denunciada le propuso: a) Cambiarlo de área, para que trabajase con el señor Jorge Torres Ereche (Director de



Riesgo y Control); y, b) Que la "evaluación 2018 en el SGD sería revisada".

Es así como, atendido a los más de 30 años vinculado a Codelco y la experiencia laboral que había tenido hasta antes del conflicto con el señor Díaz Lizama, decidió aceptar la propuesta de acuerdo formulada y poner término amistosamente al juicio señalado.

Por lo anterior, dejó su cargo y pasó a depender de la Dirección de Riesgo y Control de la División, teniendo como nuevo jefe a don Jorge Torres Ereche.

Sin embargo, el cambio de jefatura no solucionó nada, es más, su condición en la empresa se agravó.

La nueva jefatura fue aún más discriminatoria, y simplemente no le otorgó trabajo acorde a su grado/cargo de Ingeniero Experto durante todo un año, por el contrario se le asignaron tareas mínimas y a realizar algunos procedimientos para otras áreas o apoyar en la coordinación de las capacitaciones que realizaba don Jorge Torres Ereche; y, en casos puntuales se le denegó acceso a las claves (*password*) de las pocas tareas que le concernían, impidiéndole trabajar adecuadamente, denigrando su condición laboral y personal.

Explica además que, según el organigrama de Codelco vigente al mes de julio de 2019, en la DIRECCION DE RIESGO Y CONTROL no existía un cargo vacante y dicha dirección era servida únicamente por don Jorge Torres Ereche; y que la confirmación de dicho cargo se produjo recién en febrero de 2020.

Conforme a lo relatado, presentó una nueva denuncia interna en la empresa y además una a las oficinas de Santiago.

En marzo de 2020, también entregó todos estos antecedentes en la Inspección del Trabajo, pero no logró generar una denuncia formal, atendido a la pandemia y el estado de catástrofe declarado a nivel nacional el 18 de marzo de 2020.

Por su lado, la nueva denuncia al interior de la empresa también fue desechada por la empresa el 28 de julio de 2020, señalando que "*...la veracidad de los hechos denunciados no fue comprobada*".



Quince días después, el 12 de agosto de 2020, fue despedido por la denunciada, sin aviso previo y por necesidades de la empresa.

En este contexto, expresa que existía una decisión corporativa tomada en los más altos mandos de la empresa para prescindir de sus servicios, siendo evidente que tal decisión tuvo como motivo principal la discriminación por su edad, pues no se explica de otra manera la actitud hostil de dos jefaturas seguidas y el rechazo de las dos denuncias internas.

En cuanto al despido discriminatorio, indica que, atendido a lo señalado por la denunciada, la desvinculación se produjo por necesidades de la empresa, aduciendo, a modo de resumen, que por razones económicas y financieras la División Radomiro Tomic decidió "reestructurar" la Gerencia de Riesgo y Control, suprimiendo el cargo de Ingeniero Experto.

Esta explicación sólo encubre los verdaderos motivos del despido, pues como ya señaló, sólo unos meses antes la misma empresa confirmó el cargo de Ingeniero Experto en dicha Gerencia y la semana anterior al despido se le informó que no se accedería a la solicitud de cambio de área porque *"la División no tiene contemplados cambios organizacionales y nos encontramos con dotaciones ajustadas"*.

Por todo lo anterior, afirma, que fue despedido fundamentalmente por su edad (60 años) y adicionalmente por haber llevado a la empresa ante un Tribunal laboral, junto con los reclamos contra las jefaturas y la División.

En efecto, desde hace un tiempo, Codelco ha venido ejecutando una política silenciosamente discriminatoria con los trabajadores de mayor edad por representar mayores costos para la empresa y supuestamente de menor rentabilidad y adaptabilidad para la misma.

Siguiendo con la relación de los hechos, señala los indicios más relevantes que permitirían presumir la efectividad de su denuncia:



1. Al 12 de agosto de 2020, había cumplido los 60 años de edad.
2. Fue despedido, sin aviso previo, después de haber trabajado 21 años y fracción para la División Radomiro Tomic y 33 años en total para Codelco.
3. La denuncia por tutela laboral Rit: T-59-2019, del Juzgado de Letras del Trabajo de Calama.
4. La denunciada NUNCA tuvo la intención seria de cumplir lo acordado en la conciliación del 28 de junio de 2019.
5. Los reclamos internos en la División y a la casa matriz de Santiago.
6. Las labores de ISO 9001, en la Gerencia de Operaciones, actualmente las realiza don Ignacio Céspedes Sanders junto a otros ingenieros del área.
7. Última denuncia a la casa matriz, en abril de 2020, por no otorgar el trabajo convenido.
8. El cargo que se indica haber suprimido, nunca existió hasta antes de la llegada a dicha gerencia por el actor.
9. Las remuneraciones mensuales se encuentran dentro de aquellas consideradas altas.
10. La empresa debía otorgar prestaciones adicionales como: Seguro complementario de salud, seguro catastrófico de salud, seguro de vida, compensación por atención dental.
11. Todos los reclamos y denuncias en contra de Torres y Díaz, que fueron sistemáticamente RECHAZADAS.
12. Después del despido, el señor Torres y el señor Díaz fueron sancionados por otras denuncias de malos tratos laborales.
13. En correo de fecha 6 de agosto de 2020, en que el Director de Relaciones Laborales, don Francisco Farías Amaya, señala que la División no hará ningún cambio organizacional en el período de pandemia.
14. No obstante los rechazos de sus reclamos y denuncias, la empresa debió modificar su calificación SGD del año 2018, lo que hizo recién en febrero de 2020.



15. La confirmación del cargo de Ingeniero Experto en la Dirección de Control y Riesgo, de fecha el 11 de febrero del año 2020.

16. La abrupta caída en la curva de la dotación de supervisores mayores de 60 años en la División Radomiro Tomic.

En relación a la indemnización por daños sufridos, respecto del daño moral; indica que, las actitudes de sus últimas dos jefaturas, respaldadas por la Gerencia de la empresa, lo han tenido durante dos años sometido a un intenso estrés laboral que ha redundado directa y negativamente en su salud psicológica, emocional y física. También se ha afectado a su familia y autoestima. Según su psiquiatra tratante, don Policarpo Rebolledo, está cursando síntomas de una depresión reactiva (Transtorno adaptativo Mixto Ansioso-Depresivo).

Además, atendida su edad, es evidente que su reinserción laboral es casi imposible, lo que se ve agravado por la evidente disminución de plazas laborales y el exceso de oferta de trabajadores que se derivan de la crisis desatada por el Covid - 19.

En consecuencia, enfrenta ahora un futuro incierto debido única y exclusivamente a las circunstancias provocadas voluntaria y dolosamente por la denunciada.

El daño que se ha provocado es inmenso, y de no ser reintegrado a sus labores, solicita que se condene a la denunciada al pago de una indemnización por la suma de \$150.000.000.- o lo que se determine prudencialmente por tal concepto según el mérito de la causa.

Respecto del lucro cesante, indica que el 27 de octubre de 2024, cumpliría 65 años, edad requerida para jubilar.

Por otro lado, frente a un imposible hecho de reinserción laboral, y a las posibilidades de obtener una remuneración similar a la que percibía, con motivo del despido, dejó de percibir las siguientes prestaciones y beneficios: Plan de salud Isapre, Seguro Complementario, Seguro Catastrófico y prestaciones dentales bonificadas.



Por lo anterior demanda que, de no ser reincorporado a sus labores, se le indemnice por conceptos de lucro cesante a la suma de \$314.868.460.-, esto es, el total de sus remuneraciones, a razón de \$6.231.069.-, desde la fecha de su despido, el 12 de agosto de 2020, hasta la fecha de su derecho a jubilar, a partir del día 27 de octubre de 2024.

Respecto de las prestaciones demandadas. En primer lugar, demanda el pago de las siguientes prestaciones pecuniarias:

- a) El pago de una indemnización adicional ascendente a 11 remuneraciones mensuales, esto es \$68.585.209.-, según lo dispone el artículo 489 del Código del Trabajo, o a la suma que determine este sentenciador, conforme a derecho.
- b) Al pago de la suma de \$314.868.460.- por concepto de indemnización por lucro cesante.
- c) Al pago de una indemnización por daño moral por la suma de \$150.000.000.-, o a la suma que determine este sentenciador, conforme a derecho.
- d) Al pago de \$4.500.000.- por conceptos de gastos de traslado dentro del territorio nacional, según Addenda del contrato individual de trabajo.
- e) Al pago de \$35.000.000.- por concepto de aporte económico de la empresa a profesional según cláusula 22 del Contrato Colectivo vigente.
- f) Al pago de \$16.605.23.-, por concepto de beneficio fondo a su nombre en CHILENA CONSOLIDADA, al 30 de septiembre de 2020.
- g) Al pago de \$3.500.000.- por concepto de la gratificación proporcional período enero a agosto de 2020, según clausula séptima del contrato colectivo, o el monto que se determine por el Tribunal.

Asimismo, con el objeto de obtener una reparación total al daño causado por la denunciada, demanda por concepto de acuerdos reparatorios, que:

- a) Se ordene a la denunciada, publicar en el periódicos La Tercera y El Mercurio de Antofagasta, tanto en sus versiones impresas como digitales, del día 30 del mes



siguiente en que el fallo quede firme y ejecutoriado, el texto íntegro de la sentencia condenatoria;

- b) Se ordene a que todas las gerencias de la División Radomiro Tomic se sometan a un curso de derecho laboral de una duración mínima de 12 horas lectivas, cuyo tema sea la "LA NO DISCRIMINACION Y SU TUTELA EN EL DERECHO LABORAL", curso que debe ser impartido por un profesor de Derecho Laboral con el grado de magíster en el ramo, de cualquiera de las universidades que imparten la carrera de Derecho en la región de Antofagasta.

Por último, también solicita que se condene a la denunciada al pago de una multa, por quebrantamiento de normas laborales, ascendente a 60 UTM o al monto que se determine, por despido discriminatorio y vulneración de su derecho a la indemnidad.

Así, luego de citadas las normas legales que estima pertinente, pide:

- a) Que se acoja la denuncia por despido discriminatorio por edad y por vulneración del derecho a la indemnidad y a la salud física y psíquica;
- b) Que se declare que fue víctima de una discriminación de carácter grave, cometida por la denunciada y que culminaron con el despido;
- c) Que se otorgue al actor el derecho a optar por la reincorporación a las funciones que desempeñaba antes de ser desvinculado con el pago de sus remuneraciones íntegras y demás beneficios laborales que correspondan y que se hayan devengado entre la fecha del despido y la efectiva reincorporación; o, al pago de las prestaciones pecuniarias demandadas, a la aplicación de multa indicada y a lo solicitado por concepto de acuerdo reparatorio, todo ya señalado precedentemente.
- d) Todo lo anterior, con intereses y reajustes legales.
- e) Que se condene a la denunciada al pago de las costas de la causa.



En subsidio, **acciona por despido injustificado, improcedente o indebido** en contra de la denunciada, ya individualizada, en razón de los antecedentes que expone.

Pide tener por reproducidos todos los antecedentes expuestos en la denuncia de tutela y que digan relación con el despido.

Sin perjuicio de lo anterior, agrega lo siguiente:

En cuanto al despido, no obstante a lo ya indicado, afirma que fue despedido fundamentalmente por dos razones: Su edad (60 años), y por haber llevado a la empresa ante un Tribunal laboral acusándola de vulnerar sus garantías constitucionales además de los reclamos internos en la empresa por incumplimientos laborales.

Añade que, la carta de despido es absolutamente vaga y genérica, sin precisión alguna respecto de la situación laboral del actor y formula una argumentación incoherente con la realidad de sus funciones en la empresa.

La denunciada alude a que por razones y necesidades de ahorro financiero se reestructuró la Dirección de Control y Gestión, la que ahora tendría sólo 1 profesional. Sin embargo, tal como se señaló en la denuncia, esta Dirección en julio del año 2019, esto es, al momento de ser trasladado el actor con motivo de la conciliación judicial, ya referida, no tenía más que 1 ingeniero a cargo, el señor Jorge Torres Ereche. Entonces, argumentar, al año siguiente de la llegada a ese puesto especial, ofrecido por la propia demandada en causa RIT T-59-2019, resulta absurdo, revela la total carencia de justificación legal del despido y pone en evidencia el obrar de mala fe de la demandada.

Por tanto, el despido carece de antecedentes objetivos que la sustenten.

Respecto de las prestaciones que se demandan. Además del despido sin justificación legal, indica que la denunciada adeuda las siguientes prestaciones económicas establecidas en el contrato individual y colectivo vigente, prestaciones que se demandan en conjunto con las indemnizaciones que se señalan:



- a) Gastos por traslado, según el contrato individual de trabajo, la empresa se obligó al pago de este concepto al momento del despido, ascendente a la suma de \$4.500.000.
- b) Aporte de empleador según cláusula 22 del contrato colectivo vigente, equivalente a 5 remuneraciones mensuales más el mismo valor de los ahorros previsionales voluntarios que haya realizado el trabajador despedido, en este caso, ascendente a la suma de \$35.000.000.-
- c) Gratificación proporcional establecida en el artículo 7 del contrato colectivo vigente, Corresponde período laborado entre el 1 de enero y el 12 de agosto del año 2020, suma que asciende a \$3.500.000.-
- d) Beneficio chilena consolidada, Pago Convenio Codelco Ahorro Salud, fondo a nombre del actor, en CHILENA CONSOLIDADA, correspondiente a la suma de \$16.605.232, al 30 de septiembre de 2020.

Además del pago por indemnización por daño moral y lucro cesante, ya señalados en lo principal.

En virtud de lo expuesto y de citadas las normas legales que estima pertinente solicita que la denunciada sea condenada al pago de las siguientes prestaciones:

- a) Al pago del recargo legal del artículo 168 del Código del Trabajo, esto es el equivalente al 30% de mi indemnización por años de servicio: \$27.636.432.-
- b) Al pago de la suma de \$314.868.460.- por concepto de indemnización por lucro cesante.
- c) Al pago de \$150.000.000.- por concepto de indemnización por daño moral o por el monto que determine este sentenciador.
- d) Al pago por concepto de gastos de traslado; por aporte económico de la empresa, según Cláusula 22 del Contrato Colectivo vigente; por Convenio Codelco Ahorro Salud; Gratificación proporcional, cuyos valores ya se señalaron en párrafo anterior.
- e) Todo lo anterior con intereses y reajustes legales y expresa condena en costas.



SEGUNDO: Que, contestando la denuncia de vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido y demanda subsidiaria de despido injustificado y cobro de prestaciones laborales, don Carlos Koch Salazar, abogado en representación de demandada, **CORPORACIÓN NACIONAL DEL COBRE DE CHILE, CODELCO-CHILE DIVISIÓN RADOMIRO TOMIC**, solicita su rechazo con expresa condena en costas, en atención a los fundamentos de hecho y de derecho que expone.

Niega expresamente todos los hechos, pretensiones y fundamentos de la denuncia y de igual forma los de la acción subsidiaria de despido injustificado, y cobro de prestaciones, en especial niega expresamente:

1. Que el actor haya sido vulnerado en sus derechos fundamentales, tanto durante la vigencia de la relación laboral, como al término de ella;
2. Que haya existido un actuar abusivo, hostil y continuo por parte de personal de su representada en contra del actor al despedirlo;
3. Que su representada haya vulnerado la integridad física y psíquica del demandante;
4. Que haya existido un actuar discriminatorio en los términos del artículo 2° del Código del Trabajo contra el actor al despedirlo;
5. Que se haya vulnerado la garantía de indemnidad del denunciante durante la vigencia de la relación laboral o con ocasión del despido;
6. La existencia de actos en represalia del denunciante por el ejercicio de acciones judiciales;
7. Que los hechos que motivaron el despido constituyan una vulneración de derechos fundamentales;
8. Que las acciones descritas en el libelo del denunciante constituyan prácticas de acoso laboral;
9. Que los hechos relatados por el actor en su denuncia puedan considerarse indicios suficientes de vulneración de derechos fundamentales conforme al artículo 490 del Código del Trabajo;



10. La remuneración señalada por el actor en su demanda para efectos del art. 172 del Código del Trabajo;
11. Que el denunciante tenga derecho a percibir las indemnizaciones reclamadas en su demanda por los montos pretendidos;
12. Que el denunciante tenga derecho a percibir las prestaciones que reclama en su demanda y en los montos que se pretenden;
13. Que el demandante haya sufrido daño moral ocasionado por su representada, y que tenga derecho a ser reparado por la suma indicada;
14. La existencia y procedencia de perjuicios por lucro cesante, en los términos propuestos, y por la suma indicada;
15. Que su representada haya incurrido en las conductas que le atribuye el denunciante y, que en consecuencia deba indemnizarlo por las sumas que ésta pretende;
16. Que la remuneración del actor sea de \$6.235.019, y que esta sea la base de cálculo para las indemnizaciones que se pretenden;
17. Los perjuicios del daño moral y lucro cesante que dice haber sufrido el actor, la procedencia de las indemnizaciones y los montos alegados;
18. En consecuencia, niega expresamente que el actor tenga derecho a todas las prestaciones e indemnizaciones que reclama tanto en la denuncia interpuesta, como en la acción subsidiaria de despido injustificado.
19. Que el despido del demandante sea injustificado, indebido o improcedente en los términos señalados.

Indica además que, la relación de los hechos, el fundamento de la vulneración alegada y las peticiones que realiza el actor al tribunal son confusos y escasos; a modo ejemplar, reclama la existencia de un continuo hostigamiento en su contra, que califica como acoso laboral, además, reclama que habría sido despedido en razón de su edad, pero por otra parte solicita la reincorporación.



No argumenta la supuesta discriminación por edad que alega, y la conexión que existiría con la decisión del término de la relación laboral.

Más bien, los hechos relatados tienden a desvirtuar la causal del despido, justificando supuestas conductas de acoso laboral y dar una versión contraria a los argumentos fácticos de la carta de término de contrato.

La vulneración que denuncia debe considerar lo dispuesto por el propio legislador en el artículo 485 del Código del Trabajo, no todo hecho es vulneratorio, y por cierto, es un reconocimiento también a la facultad de mando y decisión que tiene todo empleador para administrar la empresa de manera eficiente.

Además, la lesión a un derecho fundamental lo debe realizar o cometer una persona determinada, identificable, vinculada al empleador, que haya actuado por cuenta u orden de éste, en el caso, no se indica quién lo vulneró o lo discriminó el día del despido.

Manifiesta que, la decisión de poner término al contrato de trabajo se justifica en que la Gerencia General, de donde depende la Dirección de Riesgo y Control, ha revisado su estrategia y ha dispuesto mejorar sus procesos en orden a asegurar la continuidad de marcha sin daños a los activos y a las personas.

En efecto, en agosto de 2020 se determinó ajustar la estructura organizacional de acuerdo a lo establecido en Nota Interna DRT-GRH N° 225/2020, por tanto, no refiere a hechos que puedan dar cuenta de un acoso laboral, y menos hay relato alguno que consigne indicios ciertos de vulneración de integridad física, psíquica y/o discriminación.

Destaca que su representada en caso alguno ha cuestionado la idoneidad e integridad personal ni profesional del actor.

Su representada tampoco ha limitado el pleno ejercicio, ni ha actuado en forma arbitraria, ni desproporcionada, y sin respeto a los derechos fundamentales.



Por otra parte, respecto de los indicios suficientes que señala el artículo 493 del Código de Trabajo, indica que es de toda lógica que la carga de aportar dichos indicios es de quien alega su existencia, esto es, el trabajador denunciante. Pero además, dichos indicios y su carácter deben estar dotados de una debida consistencia y peso probatorio. En este sentido cita lo resuelto por la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago, conociendo de recurso de apelación N° de ingreso 248-2020.

Para el caso de autos, la carga de la llamada prueba indiciaria no se ha dado cumplimiento, en consecuencia, no corresponde a su mandante acreditar la proporcionalidad de la medida.

Con respecto a las pretensiones del actor, en primer lugar, señala que no proceden las medidas reparatorias que solicita. En este sentido, la reincorporación que pide, es improcedente pues, de los propios argumentos del actor, este expresa que le era imposible cumplir con las exigencias y plazos impondibles, siendo sujeto supuestamente de continuos hostigamientos, con ello se estaría generando un riesgo de vulnerar su derecho fundamental a la vida y a la integridad física y psíquica, contraviniendo así el propósito esencial de la acción de autos, que precisamente es la protección de sus derechos. Más aún, reintegrar al trabajador a su puesto de trabajo constituiría una manifiesta contravención a lo establecido en el art. 187 del Código del Trabajo.

Refuta además, la incompatibilidad de la reincorporación con la aplicación del pago referido en el artículo 489, inciso tercero del Código del Trabajo. Ello en virtud de lo señalado en el mismo inciso cuarto del referido artículo.

Asimismo, en relación a la reincorporación conjuntamente con el pago de la indemnización por daño moral en la suma que indica el actor, esta es injustificada, excesiva y con una finalidad lucrativa.

El daño moral no está concebido como una forma de indemnización del perjuicio por un acto que vulnere derechos



fundamentales, ni es una de las indemnizaciones que concede la acción de tutela; tampoco es una indemnización que proceda con motivo del término del contrato de trabajo, ni reconocido en nuestra legislación laboral. Lo cierto es que al no haber fundamento para pretender daño moral, tampoco aparece su justificación.

Y, en segundo lugar, en lo referente al pago que indemnizaciones que indica el actor. Reitera que desconoce la base de cálculo señalada por el denunciante, pues no es efectivo que el promedio de sus últimas tres remuneraciones completas ascienda a la suma señalada. Añade que:

- a) En cuanto al pago de 11 remuneraciones conforme a lo prevenido en el artículo 489 inciso tercero del Código del Trabajo, como no hubo vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, no procede el pago de esta sanción.
- b) Del pago de indemnización por daño moral, se remite a lo ya señalado.
- c) De la indemnización por Lucro Cesante. Resalta que en reiteradas oportunidades nuestros Tribunales de Justicia han determinado la improcedencia de reclamar un daño como el lucro cesante, con ocasión del despido. Llegando incluso de declararse en algunos casos la incompetencia absoluta de los Juzgados de Letras del Trabajo para conocer esta materia.
- d) En cuanto a los Gastos de traslado; el aporte del empleador según cláusula 22 del Contrato Colectivo (que no individualiza, no señala denominación, ni vigencia); Gratificaciones; Pago por gastos de traslado dentro del territorio nacional; Pago por aporte económico de la empresa a profesional; Pago por beneficio fondo nombre del demandante en Chilena Consolidada; Pago de la gratificación proporcional período enero a agosto de 2020, será de cargo del actor acreditar la procedencia y monto de las prestaciones pretendida, como la concurrencia y cumplimiento de requisitos para su otorgamiento y cobro



debido a que la imprecisión de conceptos y cálculos numéricos.

Por último, los reajustes, intereses y costas también son improcedentes, tanto en la solicitud de reincorporación como en la solicitud subsidiaria de pago de indemnizaciones, pues su representada tiene motivo plausible para litigar.

Concluye que, su representada no ha incurrido en actos vulneratorios ni discriminatorios de carácter grave en contra del actor; y, el despido se encuentra debidamente justificado.

Atendido a todo lo expuesto, solicita que se rechace la demanda en todas sus partes, con costas.

Asimismo, en el otrosí de su presentación, **contesta la demanda subsidiaria de despido injustificado** en atención a los argumentos que pasa a exponer.

Indica que los argumentos de hecho expuestos en fundamento de la demanda de despido injustificado son idénticos a los señalados para la denuncia, por tanto, niega expresamente los fundamentos de hecho, derecho y las pretensiones de la demanda al igual como se hizo en lo principal, los que da por reproducidos en lo pertinente.

Sin perjuicio, se debe declarar improcedente la demanda subsidiaria de despido injustificado, desde el momento que sus presupuestos fácticos son los mismos de la denuncia de vulneración de derechos con ocasión del despido. Esto, en razón de que el presupuesto fáctico de la acción de tutela es el ejercicio por el empleador, de sus facultades, vulnerando garantías constitucionales o derechos subjetivos del trabajador sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial; en cambio, los presupuestos fácticos de la acción por despido injustificado, consiste en que los hechos invocados por el empleador en la carta de despido sean injustificados, indebidos, improcedentes, o carentes de causa. No puede ser, lógicamente, que de iguales hechos y de igual derecho se originen acciones distintas.



Asimismo, especialmente niega:

1. Que el despido sea injustificado, indebido o improcedente.
2. Que el despido no cumpla con las formalidades y normativa legal.
3. Que no sean efectivos los hechos señalados en la carta de despido.
4. La remuneración señalada por el actor en su demanda para efectos del art. 172 del Código del Trabajo;
5. Que el denunciante tenga derecho a percibir las prestaciones que reclama en su demanda y en los montos que se pretenden;
6. Que el demandante haya sufrido daño moral por parte de su representada y por el monto solicitado.
7. La existencia y procedencia de perjuicios por lucro cesante, en los términos propuestos y por el monto indicado;
8. Que la remuneración del actor sea de \$6.235.019.-, y que esta sea la base de cálculo para las indemnizaciones que se pretenden;
9. Los perjuicios del daño moral y lucro cesante que dice haber sufrido el actor, la procedencia de las indemnizaciones y los montos alegado;
10. En consecuencia, se niega expresamente que el actor tenga derecho a todas las prestaciones e indemnizaciones que reclama tanto en la denuncia interpuesta en lo principal, como en la acción subsidiaria de despido injustificado.

En cuanto al despido, afirma que la causal aplicada corresponde plenamente, pues, la denunciada requería anticipar y gestionar en forma eficiente sus costos y estructuras, con el fin de asegurar la productividad y sustentabilidad de la División.

En cuanto a las pretensiones demandadas, se remite a lo ya señalado.

En conformidad a lo expuesto, y citadas las normas legales que estima pertinente, pide se rechace la demanda subsidiaria



de despido injustificado en todas sus partes con expresa condena en costas.

TERCERO: Que, en audiencia preparatoria, de fecha 11 de diciembre de 2020, con la comparecencia de la denunciante y denunciada, se recibe la causa a prueba y el Tribunal fija como hechos a probar, los siguientes:

1. Estipulaciones contractuales entre las partes, especialmente naturaleza y duración del mismo, fecha de inicio de la relación laboral, labores realizadas, jornada de trabajo, horario, y remuneraciones pactadas y efectivamente percibidas por el actor que sirvan de base de cálculo para futuros cobro de prestaciones e indemnizaciones.
2. Efectividad de concurrir en la especie la causal invocada para despedir al actor, hechos en que se funda y aptitud de los mismos para configurarla.
3. Efectividad de ocurrencia de actos vulneratorios de las garantías constitucionales consagradas en el artículo 19 de la Constitución Política de la República, y de los artículos 2 y 485 y siguientes del Código de Trabajo, por parte de la demandada con ocasión del despido de las actora. En la afirmativa, hechos que constituyen la vulneración alegada. En caso de ser procedente, fundamento y proporcionalidad de las medidas adoptadas por la demandada.
4. Efectividad que al actor se le deba por parte de la demandada las prestaciones e indemnizaciones alegadas en su libelo. En la afirmativa, montos.

CUARTO: Que, en audiencias de juicios de fechas 23 de marzo, 07 de abril y 20 de abril de 2022, con la comparecencia de la denunciante y denunciada, las partes incorporan sus pruebas en los siguientes términos:

En audiencia de fecha 23 de marzo de 2022.

Pruebas incorporadas por la parte denunciante:



Peritaje, se presentó don Pedro Mario Almonacid Colin, Ingeniero Civil Industrial, Perito Judicial, quien da cuenta del informe pericial.

Confesional, compareció a absolver posiciones doña Karla Gallegos Cerda.

Testimonial, prestó testimonio doña Jocelyne Castillo Hun, Jorge Torres Ereche.

Pruebas incorporadas por la parte denunciada:

Confesional, compareció a absolver posiciones don [REDACTED]

Testimonial, prestaron testimonio don Jorge Torres Ereche, don Evans Díaz Lizama y don Iván Jofré Díaz.

En audiencia de fecha 07 de abril de 2022.

Pruebas rendidas parte denunciante:

Documental, mediante lectura resumida, incorpora:

1. Carta de aviso de despido, de fecha 12 de agosto de 2020, firmada por don Francisco Fariás Amaya, Director de relaciones laborales y administración de personas de la División Radomiro Tomic de Codelco Chile.
2. Acta de conciliación en audiencia preparatoria, de fecha 28 junio 2019, en la causa RIT T-59-2019 (Juzgado Laboral de Calama).
3. Carta denuncia ingresada a la Inspección del Trabajo, oficina El Loa, de fecha 19 de febrero de 2019.
4. Acta de acuerdo, fechada el 11 de febrero de 2020, suscrita por el denunciante con la Gerencia de Recursos Humanos de la División Radomiro Tomic, correspondiente al "Proceso Apelación Sistema Gestión del Desempeño (SGD) y Asignación de Funciones en la Dirección de Riesgo y Control".
5. Modificación al contrato de trabajo de don [REDACTED] en la que se establece nueva remuneración y descripción de cargo como Ingeniero Experto en la Dirección de Riesgo y Control.
6. Correo electrónico de fecha 3 de agosto de 2020 con solicitud de cambio de área enviado por [REDACTED]



- ██████████ a Francisco Farías Amaya y correo electrónico con respuesta de éste fechado 6 de agosto de 2020.
7. Acta entrevista o toma declaración de denuncia de ██████████ ██████████, por acoso laboral de fecha 25 de mayo de 2020. Consultora PWC.
 8. Formulario denuncia presentada por don ██████████ ██████████ el 28 de abril 2020 en el sistema ETHICS POINT, en AUDITORIA INTERNA CASA MATRIZ de la empresa Codelco, con su historial seguimiento y cierre con rechazo de la denuncia (28 de julio de 2020).
 9. Complemento de la denuncia de acoso laboral deducida el 28 de abril de 2020 dirigidas a AUDITORIA INTERNA CASA MATRIZ CODELCO CHILE, por don ██████████ respecto de los directores señores Evans Díaz Lizama y Jorge Torres Ereche, fechado el 16 de mayo 2020.
 10. Complemento de la denuncia de acoso laboral deducida el 28 de abril de 2020 dirigidas a AUDITORIA INTERNA CASA MATRIZ CODELCO CHILE, por don ██████████, respecto de los directores señores Evans Díaz Lizama y Jorge Torres Ereche, fechado el 17 mayo 2020.
 11. Constancia ingresadas por el denunciante a la página web de la Dirección del Trabajo de fecha 23 de marzo 2020.
 12. Constancia ingresadas por el denunciante a la página web de la Dirección del Trabajo de fecha 26 de marzo 2020.
 13. Constancia ingresadas por el denunciante a la página web de la Dirección del Trabajo de fecha 28 de marzo 2020.
 14. Constancia ingresadas por el denunciante a la página web de la Dirección del Trabajo de fecha 15 de abril de 2020.
 15. Constancia ingresadas por el denunciante a la página web de la Dirección del Trabajo de fecha 20 de abril de 2020.
 16. Informe del médico psiquiatra don Policarpo Rebolledo, de fecha 28 septiembre 2020.
 17. Escrito de contestación del Codelco a denuncia RIT T-59-2019.
 18. Currículo vitae de don ██████████



19. Carta de felicitaciones de fecha 28 de septiembre de 2017 firmada por el Gerente General de la División Radomiro Tomic.
20. Contrato colectivo, vigente desde el 2017 al 31 de agosto de 2020.
21. Contrato de trabajo indefinido de marzo de 1999.
22. Liquidación de remuneraciones julio 2020.
23. Addenda de contrato individual de fecha 01 diciembre de 2011.
24. Cartola de don [REDACTED], convenio Codelco Ahorro Salud Chilena Consolidada, emitido el 5 de octubre de 2020.
25. Certificado nacimiento de don [REDACTED]
26. Cartolas de movimientos APV BCI.
27. Cartolas APV SURA.
28. Certificado de Título Psicóloga Jocelyne Castillo.
29. Correo electrónico de [REDACTED] a Francisco Farías Amaya y otros, de fecha 20 de abril de 2020.
30. Correos electrónicos Investigación Auditoría Interna DRT 231 fechados el 12 y 13 de marzo de 2020.
31. Correos electrónicos entre Jorge Torres E. y [REDACTED], de fecha 17 de marzo 2020.
32. Correos electrónicos entre Jorge Torres E. y [REDACTED], 25 y 26 de Marzo de 2020.
33. Informe Psicológico elaborado por Jocelyne Castillo.
34. Liquidaciones de sueldo de diciembre de 2013 a mayo de 2018.
35. Oferta de empleo, obtenida de página web KIT/EMPLEO, en la cual CODELCO RADOMIRO TOMIC busca reclutar un Ingeniero de Control de Calidad. Fecha de cierre postulación 23 de noviembre de 2020.

En audiencia de juicio de fecha 20 de abril de 2022.

Pruebas rendidas por la parte denunciante:

Oficio, mediante lectura resumida se incorpora la respuesta de oficio proveniente de la Comisión Chilena del Cobre (COCHILCO). Se deja constancia que se desiste de los oficios



solicitados a la empresa "PWC Chile" y a la empresa Chilena Consolidada Seguros de Vida S.A.

Exhibición de documentos, la denunciada exhibió los siguientes documentos, bajo apercibimiento legal:

- a) Todos los finiquitos de los supervisores de la División Radomiro Tomic desvinculados entre enero y agosto de 2020 por la causal de "Necesidades de la Empresa".
- b) El informe final y todos los antecedentes de la investigación del caso DRT 231 realizada por el Departamento de Auditoria Interna de la Casa Matriz de CODELCO, investigación en la que fueron denunciados e investigados los señores Evans Díaz Lizama y Jorge Torres Ereche.
- c) Las calificaciones personales de don [REDACTED] [REDACTED] en el Sistema de Gestión de Desempeño de la empresa, correspondientes a los años 2015, 2016, 2017, 2018 y 2019.
- d) Liquidación de remuneraciones de don [REDACTED] [REDACTED] correspondiente a los meses de mayo, junio y julio del año 2020.
- e) Contrato colectivo de trabajo 2017-2020 celebrado por Codelco con el Sindicato Profesionales de la División Radomiro Tomic y la respectiva nómina de trabajadores afectos al mismo y todos sus anexos, en especial: Anexo 1: nómina de profesionales partes de contrato colectivo de trabajo, Anexo 2: plan de beneficios y reglamento. Anexo 3: beneficio de salud para profesionales División Radomiro Tomic.
- f) Informes finales y antecedentes de todas las denuncias realizadas por don [REDACTED] [REDACTED] en contra de sus DOS últimas jefaturas en la División Radomiro Tomic de Codelco, esto es los señores Evans Díaz Lizama y Jorge Torres Ereche.
- g) Todos los antecedentes y documentos relativos al proceso de retroalimentación realizado a don Evans Díaz Lizama como parte del punto "c" del acuerdo de fecha 11 de



febrero de 2020, en el que se señala que "Se deberá retroalimentar a don Evans Díaz Lizama acerca del proceso realizado, con la finalidad de generar aprendizaje organizacional.

Sin perjuicio del desistimiento de los documentos signados con las letras a, b, c, f, y g, se tiene por cumplida la exhibición de documentos solicitada.

Pruebas rendidas por la parte denunciada:

Documental, mediante lectura resumida, se incorpora:

1. Contrato de trabajo del actor de fecha 01 de marzo de 1999.
2. Addenda de Contrato individual del actor de fecha 01 de diciembre de 2011.
3. Carta aviso de término de contrato de trabajo de fecha 12 de agosto de 2020.
4. Comprobante de carta aviso para la terminación del contrato, emitida por Dirección del Trabajo con fecha 12 de agosto de 2020.
5. Nota interna DRT-GRH-225/2020 que comunica el ajuste organizacional de la Dirección de Riesgo y Control, Gerencia General.
6. Convenio colectivo de trabajo 2020-2021 del Sindicato de Profesionales de la División Radomiro Tomic y carta anexa DRT-GG-089/2020.

Exhibición de documentos, el denunciante exhibió los siguientes documentos, bajo apercibimiento legal:

1. Finiquito de trabajo suscrito por don [REDACTED] y la denunciada.

Se tiene por cumplida la exhibición solicitada.

I. Estipulaciones contractuales entre las partes, especialmente naturaleza y duración del mismo, fecha de inicio de la relación laboral, labores realizadas, jornada de trabajo, horario, y remuneraciones pactadas y efectivamente percibidas por el actor que sirvan de base de cálculo para futuros cobro de prestaciones e indemnizaciones.



QUINTO: Estipulaciones contractuales: Que del mérito del contrato de trabajo acompañado por la demandada bajo el numeral 1, se tiene por acreditado que el actor ingresó a prestar servicios el 1 de marzo de 1999 para desempeñarse como Ingeniero en Gestión en el área de Sub Gerencia Finanzas y Recursos Humanos de la División. Luego conforme la *Addenda* de Contrato Individual de 1 de diciembre de 2011, el actor se desempeña como Ingeniero Experto en Comercialización. Luego, con ocasión de una conciliación arribada en juicio T-59-2019, se suscribe con fecha 1 de julio de 2019 una modificación de su contrato, en virtud del cual se desempeñaría como "Ingeniero Experto en la Dirección de Riesgos Y Control". El propósito, objetivos y competencias del cargo, se detallan latamente en el anexo de la modificación, acompañado por la parte denunciante bajo el numeral 5.

Jornada: Conforme al contrato original no modificado, estaba afecto al inciso segundo del artículo 22 cumpliendo una jornada semanal de 4X3 (cuatro días de trabajo por tres de descanso).

Remuneración: Su última remuneración mensual ascendió a la suma de \$6.235.019, conforme la liquidación del mes de julio de 2020 acompañada por el demandante bajo el n° 22, acorde a las exhibidas por la demandada.

II. RESPECTO A LA ACCIÓN DE DESPIDO CON VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES:

SEXTO: Que en primer término, el denunciante alega que su despido de fecha 12 de agosto de 2020, lo habría sido en vulneración del artículo 2° del Código del Trabajo, discriminación por edad, de la garantía de indemnidad, y de la del artículo 19 N°1 de la Constitución Política, pues el actuar discriminatorio le ocasionó un daño grave a la salud.

SEPTIMO: Que, en este procedimiento, resulta aplicable, además, lo dispuesto en el artículo 493 del Código del ramo que prescribe: "cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales,



corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad". Esta regla, en todo caso, no se trata de un riguroso caso de inversión de la carga probatoria (onus probandi). En efecto, no es suficiente que se alegue una vulneración de derechos fundamentales para que se traslade al empleador la carga probatoria, no se altera el axioma de que corresponde probar un hecho al que lo alega fundado en lo dispuesto en el artículo 1698 del Código Civil. Se trata, en rigor, de una técnica más débil. La víctima o denunciante no está completamente liberado de prueba: debe acreditar la existencia de indicios suficientes de la existencia de la conducta lesiva, para que, en ese caso, aprovecharse de la regla prevista en el artículo 493 del Código del Trabajo, correspondiendo al demandado el deber de probar la necesidad de la medida y su proporcionalidad.

OCTAVO: Que, en relación con la discriminación por edad, la denunciante rindió prueba pericial, consistente en el informe del Ingeniero Civil Pedro Mario Almonacid Colin, quien además se presentó a estrados.

Que de dicho informe se puede deducir en primer término, que la dotación de Supervisores de la División Radomiro Tomic entre 29 años o menos y 50 años corresponde al 81%. Los trabajadores con 60 años o más, rodea el 3%. Se aprecia con claridad que, en los años 2015 y 2020 la mayor cantidad de supervisores se ubica en el rango etario entre los 35 a 54 años. Entre ellos, por lejos la mayor cantidad se ubica entre los 40 y 44, bajando drásticamente a contar de los 50 años.

Si se cruzan esos datos con el número de trabajadores despedidos por necesidades de la empresa en los mismos años (26 despidos), 6 corresponden a trabajadores con 44 años o menos, y 20 con 45 años o más.

Si se analizan sólo los años 2019 y 2020, relativo a los trabajadores con 60 años o más, en el año 2019 eran 11 supervisores y fueron despedidos 5, es decir fue despedido por necesidades de la empresa el 45% de supervisores con 60 años o más. En el año 2020 se despide a un supervisor más de



7, esto es, el 14%. Ningún otro grupo etario resulta porcentualmente más afectado por los despidos por necesidades de la empresa que el correspondiente grupo etario del denunciante, quien a la época de su despido 12 de agosto de 2020, había cumplido 60 años.

Que los antecedentes fácticos que arroja el peritaje, esto es, la mínima dotación de supervisores con 60 años o más, quienes son los más afectados porcentualmente con los despidos por necesidades de la empresa, constituyen un indicio de la mayor relevancia que hacen sospechar al sentenciador, que la real motivación del despido ha sido una discriminación por edad, lo que pareciera ser una política dentro de la empresa.

Que por otra parte se acompañó bajo el numeral 35 un llamado a concurso de Ingeniero Control de Gestión en la División Radomiro Tomic, cierre de postulaciones 26 de noviembre de 2020. Vale decir, poco después del despido del denunciante, se publica el requerimiento de un cargo de características análogas a las que detentaba.

Acorde a lo anterior, el testigo de la demandada don Jorge Torres ex jefe del actor, señaló que en su área necesitaba de una persona y que se iba a desarrollar por concurso, cuando el 2019 quedó una vacante. Indica que las actividades asociadas a la llegada de Claudio, siempre siguió con el mismo cargo. Al preguntarle si era necesario en el área contesta "Era necesario Si, porque estaba solo. Tenía un servicio externo con una persona. Era necesario iniciar un concurso para llenar esa vacante. Agrega que actualmente nadie ocupa su cargo, pero hay un concurso en trámite."

Es decir, de las pruebas referidas, se puede deducir como segundo indicio de la mayor relevancia, que el cargo del actor sí era requerido en el área, existiendo incluso un concurso para llenar dicha vacante.

Que finalmente, no hay discusión respecto de la edad del denunciante al momento del despido, quien a la época tenía



casi 61 años de edad, según aparece del certificado de nacimiento acompañado bajo el numeral 25.

NOVENO: Que también denuncia el actor haber sido despedido con vulneración de su garantía de indemnidad. Indica en síntesis, que habría tenido problemas de hostigamiento por parte de su jefatura en el área de calidad que denunció en tribunales, los que persistieron pese al acuerdo judicial que implicaba cambiarlo de área.

Que luego tuvo problemas en la nueva área, toda vez que su nueva jefatura don Jorge Torres, no le otorgaba el trabajo convenido.

DÉCIMO: Que, como se aprecia en la demanda, los hechos denunciados como hostigamiento, relativos al no otorgamiento de trabajo convenido se alegan como contexto de la demanda judicial y luego de la denuncia interna por acoso laboral, que originaron un despido con vulneración de la garantía de indemnidad por parte del trabajador.

En primer lugar se acompaña el acta de conciliación T-59-2019, que da cuenta del acuerdo al que arribaron las partes el 28 de junio de 2019.

Que al poco tiempo el actor se manifiesta disconforme con el cambio de área, acompañándose una serie de correos y constancias dando cuenta y denunciando que no se le otorgaba el trabajo convenido en el anexo de contrato, lo que derivó en una nueva denuncia en el mes de abril de 2020 que fue llevada a cabo por una empresa externa. El resultado de la denuncia fue notificado el 28 de julio de 2020.

UNDÉCIMO: Que si bien existió un primer juicio que concluyó en acuerdo en junio de 2019. Éste precisamente consistía en un cambio de lugar de trabajo a otra área, donde tampoco se le habría otorgado el trabajo de acuerdo a su cargo, lo que originó la segunda denuncia interna en abril de 2020 cuyo resultado fue notificado el 28 de julio de 2020, siendo despedido pocos días después.

Que no cabe duda que ambas denuncias están íntimamente ligadas, por lo que, independiente de su resultado, el



despido del actor, recién concluida la investigación, constituye un indicio referente a que las denuncias hubieron influido también en la decisión de despido.

DUODÉCIMO: Que, habiéndose acreditado indicios suficientes que la exoneración del actor se produjo por una motivación distinta a la indicada en la comunicación de despido - esto es discriminación en razón de su edad y vulneración de su garantía de indemnidad, correspondía a la demandada acreditar la necesidad de la medida y su proporcionalidad.

DÉCIMO TERCERO: Que, al efecto, consta que la demandada despide al actor en virtud de la causal contenida en el artículo 161 inciso primero del Código del trabajo, esto es necesidades de la empresa. Según reza el tenor literal del aviso acompañada bajo el numeral 1, los fundamentos de hecho en que funda el despido del trabajador son los siguientes:

"La causal legal invocada se encuentra justificada en la necesidad actual que asiste a la División de poner terminación inmediata a su contrato de trabajo, debido a un estricto proceso de reestructuración interna del área a la cual usted pertenece, de la Dirección de Riesgo y Control donde ejerce las labores de Ingeniero Experto.

Como es de su conocimiento, la División Radomiro Tomic de la Corporación nacional del Cobre de Chile, CODELCO- CHILE, requiere anticipar y gestionar en forma eficiente sus costos y estructuras, con el fin de asegurar la productividad y sustentabilidad del negocio. Lo anterior, genera la necesidad constante de racionalizar y optimizar estructuras organizacionales, para adaptarse a los nuevos y crecientes desafíos del negocio, que permitan asegurar la competitividad de la empresa y crear las condiciones para cumplir sus compromisos de gestión de corto plazo, y los proyectos concebidos para asegurar su desarrollo futuro, desarrollando una sustentabilidad económica que le permita no solo mantener sus utilidades, sino también aumentarlas. Sin embargo, las condiciones de la División no son las mismas: Tenemos menores leyes de mineral, variabilidad del precio del Cobre y de



insumos relevantes, mayores distancias de transporte, alto costo laboral, demandas comunitarias, ambientales, y políticas públicas más exigentes, sólo por mencionar algunos factores.

Por tanto, en el marco de esta optimización de la productividad, y de la modernización, racionalización y reestructuración de la División Radomiro Tomic, hemos establecido algunas áreas Divisionales, dentro de la cual se encuentra específicamente la Dirección de Riesgo y Control en la que Usted se desempeña, donde se definió ajustar la estructura organiza, para organizar la baja productividad mejorar los resultados de gestión de los procesos de trabajo del área y maximizar la eficiencia de la misma. Concretamente tal situación implica reducir la dotación del cargo "Ingeniero Experto".

La Justificación se ampara en que la Gerencia General, de donde depende la Dirección de Riesgo y Control, en sus desafíos, proyectos y contratos, ha revisado su estrategia y ha dispuesto mejorar sus procesos en orden a asegurar la continuidad de marcha sin daños a los activos y a las personas.

Para estos efectos, en agosto de 2020 se determinó ajustar la estructura organizacional de acuerdo a lo establecido en Nota Interna DRT-GRH N° 225/2020, "Ajuste Organizacional, Dirección De Riesgo Y Control, Gerencia General, Nivel Profesional", la que busca dar respuesta a los desafíos de eficiencia y productividad de la Corporación. De la División y de la Gerencia General.

En efecto, el mencionado ajuste organizacional, se refleja en el organigrama del área a la que usted pertenece, quedando estructurada conforme se indica y donde se elimina el cargo de Ingeniero Experto. (Inserta cuadro)".

Por su parte, la Nota Interna a que hace referencia la misiva es del siguiente tenor "En el marco del mejoramiento de la productividad, la modernización, racionalización y



reestructuración de la División Radomiro Tomic, se ha establecido un ajuste organizacional en la Dirección de Riesgo y Control, lo que implica reducir la dotación de la dirección en dos posiciones aprobadas en el presupuesto dotacional 2020

. un Ingeniero/a Experto

. un Ingeniero/a Base

Se mantiene la posición de Director de Riesgo y Control, la que es ejercida por Jorge Torres Ereche."

DÉCIMO CUARTO: Que conforme lo dispone la causal invocada por la demandada "el empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores."

Que tal y como ha señalado la reiterada jurisprudencia de los tribunales superiores de justicia, las distintas hipótesis que contempla la norma siempre deben decir relación con aspectos de carácter técnico o de orden económico. Los primeros aluden a rasgos estructurales de instalación de la empresa, que provocan cambios en la mecánica funcional de la misma. En cuanto a los segundos, ellos importan -en general-, la existencia de un deterioro en las condiciones económicas de aquella que haga inseguro su funcionamiento.

Por otra parte, tratándose de una causal de despido objetiva, ajena entonces a la conducta contractual o personal del dependiente y que excede, por cierto, la mera voluntad del empleador, requiere, en todo caso, la concurrencia de hechos o circunstancias que la hagan procedente. De esta manera, sea que se trate de situaciones que **fuercen procesos de modernización o racionalización** -derivados ambos del funcionamiento de la empresa- o de acontecimientos de tipo económico, como son las bajas en la productividad o cambios en las condiciones del mercado, deben todos ellos ser



probados en virtud de la carga procesal que la invocación del motivo de exoneración conlleva. Asimismo, tal carga probatoria supone además, al ser una hipótesis de término de los servicios que escapa de la voluntad del empleador, **acreditar que se vio compelido a adoptarla por las razones que -a vía ejemplar- menciona la ley, para que no sea utilizada para vulnerar el objetivo tenido en vista por el legislador, relativizando la estabilidad en el empleo ante la presencia de tales razones, debe ser interpretado como la autorización otorgada para despedir cuando la mantención de los puestos de trabajo no sea viable por motivos ajenos a su voluntad.**

Así las cosas, el costo de la decisión de transformarse o modificar la modalidad de prestación de sus servicios - cuando ella no ha sido ocasionada por razones de bajas de productividad o que involucren en sí merma en las condiciones económicas del empleador, no puede ser traspasado al dependiente, por cuanto -como se ha dicho- el legislador laboral protege la estabilidad en el empleo y la mantención de las fuentes laborales.

En efecto, la demandada tiene todo el derecho a darse la estructura organizacional que estime más adecuada a sus intereses, pero para eximirse de las sanciones que la ley establece en caso de despidos ilegales, debe acreditar de manera irredargüible que se dan los supuestos que la norma indica para despedir a un trabajador.

En la especie, el aviso de despido, sin duda da cuenta de la decisión unilateral de reestructurar un área en particular, más en ningún caso explicita la necesidad objetiva y externa que la lleva a adoptar tal decisión. En efecto, los factores mencionados tales como "variabilidad en el precio del cobre, como de los insumos relevantes", son riesgos propios y latentes de cualquier actividad económica, sin que se explicita en la carta de manera específica en qué consistió tal variabilidad y de qué manera afectó el negocio a tal punto que se vio en la necesidad de despedir al actor. Lo



mismo ocurre con la referencia a "mayores distancias de transporte" que no especifica, "costo laboral elevado", lo que es natural en una empresa de la gigante Estatal, "ser interlocutores comunitarios y ambientales permanentes que coexisten con políticas públicas cada vez más exigentes". Nada explica al efecto.

Mas vaga aún es la referencia a la Nota Interna que supuestamente justificaría la reestructuración del área, que nada dice en cuanto a una necesidad objetiva y externa que la hiciera imprescindible.

En el mismo sentido, nuestra Excma. Corte Suprema, en fallo de fecha 20 de marzo de 2019, dictado en el **Recurso de Unificación de Jurisprudencia Rol 1.073-2018**, ha reiterado idéntica tesis: *"Sexto: Que, en consecuencia, la interpretación correcta de la norma contenida en el artículo 161 del Código del Trabajo es aquella que postula que el empleador puede invocarla para poner término al contrato de trabajo, siempre que la desvinculación del trabajador se relacione con aspectos de carácter técnico o económico de la empresa, establecimiento o servicio, y que al ser objetiva no puede fundarse en su mera voluntad, sino que en situaciones que den cuenta que forzosamente debió adoptar procesos de modernización o de racionalización en el funcionamiento de la empresa, también en circunstancias económicas, como son las bajas en la productividad o el cambio en las condiciones de mercado."*

En este contexto, la vaguedad de la carta en cuanto a la necesidad de la medida adoptada, la transforman en un indicio más del despido discriminatorio alegado por el actor.

DECIMO QUINTO: Que a mayor abundamiento, para acreditar las necesidades de la empresa invocadas en el aviso, la demandada no acompañó un solo documento en sustento de los hechos fundantes de la carta, ni siquiera el aviso de despido del otro Ingeniero que sería despedido junto al actor. Por otra parte se incorporó oficio de la Comisión Chilena del Cobre



que en el mes de agosto de 2020, mes del despido, el metal arrojó su mayor valor en todo lo que iba del año, por lo que el fundamento relativo a la "variabilidad en el peso del cobre" ha sido completamente desvirtuado, por existir un alza sostenida desde marzo de 2020 al mes de agosto de 2020.

DECIMO SEXTO: Que en mérito de lo expuesto, la demandada no ha logrado acreditar de manera alguna la necesidad de la medida y su proporcionalidad, teniéndose en consecuencia por acreditado de manera fehaciente que el despido del actor fue con vulneración de derechos fundamentales, esto es por discriminación y con vulneración de garantía de indemnidad.

Que al ser el despido pluriofensivo y una de las motivaciones ser una discriminación de carácter grave a juicio de este sentenciador, se hará lugar a la demanda en cuanto se ordenará la mayor sanción por ambas vulneraciones, esto es, la reincorporación del actor a sus funciones acordadas entre las partes con ocasión del acuerdo judicial, debiéndose pagar las remuneraciones que se devengaron desde la separación ilegal y su reincorporación.

Que por su parte el trabajador deberá restituir todas las sumas percibidas con ocasión del término de los servicios debidamente reajustadas, por carecer de causa dicho pago. En efecto, al accederse a la petición principal del denunciante, todo lo pagado con ocasión del término ilegal de contrato se torna indebido, por lo que corresponde en derecho su restitución o compensación con las sumas que la demandada deba pagar.

La reparación de la vulneración mediante el derecho a ser reincorporado, comprende toda reparación por el despido con vulneración de derechos fundamentales. Por ello, se rechazará la demanda en cuanto a la solicitud de daño moral, toda vez que, si bien se acompañaron informes de una psicóloga y un psiquiatra, éstos no logran formar convicción al tribunal de la existencia de un daño moral adicional causado por la empresa, cuya reparación no esté cubierta con la reincorporación solicitada.



Por otra parte, el primer informe de la Sicóloga Joselyn Castillo, fue elaborado con posterioridad al despido del denunciante, basándose en el relato del propio trabajador en cuanto a los hechos ocurridos con anterioridad, pues no es su sicóloga tratante. Hechos que además no son materia de este juicio, pues la solicitud de reparación se limita exclusivamente a las consecuencias del despido. Que por su parte el informe siquiátrico emitido por su siquiatra tratante Policarpo Rebolledo, resulta muy escueto, refiriéndose a que la Mutual no consideró la patología como laboral, refiriéndose también a las consecuencias emocionales derivadas del despido, que parecen propias a cualquier, y resultan reparadas con la reincorporación.

A mayor abundamiento, este sentenciador considera, que la forma de reparación del daño consistente en un rango de 6 a 11 remuneraciones dispuesta por el legislador, conlleva en sí mismo una discriminación, pues ante igual vulneración, la reparación resulta muy inferior respecto de trabajadores mucho más vulnerables. En efecto, en idénticas circunstancias que el actor, un trabajador que percibe el ingreso mínimo mensual ni siquiera obtendría el equivalente a una remuneración del denunciante, aun cuando se condenara al máximo estipulado en la norma. Siguiendo el mismo orden de ideas, si bien un despido a la edad del demandante produce un grado de angustia, dada su alta remuneración. Ello no ocurre con un trabajador que percibe una renta conforme la mediana nacional (\$500.000), que ninguna posibilidad tiene de ahorrar o hacer frente a una situación de cesantía. Es en estos casos en que obviamente el nivel de angustia es justificado y evidente, correspondiendo conceder una indemnización adicional, situación que no acontece en autos.

DECIMO SEPTIMO: Que en el evento que el trabajador optare por no reincorporarse a sus funciones:

- Se acoge la demanda en cuanto se ordena el pago de las siguientes prestaciones:



1. **El pago del 30% de recargo legal** sobre los años de servicios. Por la suma de **\$26.315.169**.
2. **Indemnización adicional, equivalente a 10 remuneraciones**, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 489 del Código del Trabajo. Lo anterior, teniendo en consideración el carácter pluriofensivo del despido. Ello supone una vulneración al derecho consagrado en el artículo 19 N° 16, toda vez que no sólo prohíbe la discriminación, sino que protege el derecho al trabajo, en cuanto a no ser privado de él sin una causa determinada por ley. Lo anterior cobra vital importancia cuando las circunstancias dicen relación además con la edad o antigüedad del trabajador como eventual motivación del despido, habida cuenta del enorme perjuicio que se le irroga al privarle de sustento en un momento de su vida en que le resultará mucho más difícil encontrar un nuevo empleo para subsistir. Dicha indemnización, tal como se señaló precedentemente, comprende cualquier tipo de daño que le haya irrogado el despido. Si bien el sentenciador puede determinar que la indemnización adicional no es suficiente para reparar la vulneración y ordenar una indemnización por daño moral, ello no ocurre en la especie, cubriéndose con la indemnización en forma íntegra el daño, teniendo en especial consideración la alta remuneración que percibía el demandante.
3. **Pago de gastos de embalaje y traslado** conforme cláusula 2 de addenda de contrato acompañado bajo el numeral 2. La suma se fija prudencialmente en la suma de **\$1.000.000**, teniendo en consideración que se trata de un trayecto de sólo 100 km (Coya-Calama), y por no haberse aportado ningún antecedente adicional que permita justificar una suma mayor.
4. **Gratificación proporcional enero a agosto 2020 según cláusula 7 del Convenio Colectivo**: Que si bien la demanda no especifica en forma concreta por qué tiene



derecho al beneficio, lo que dificulta pronunciarse sobre su petición, efectivamente el Instrumento Colectivo establece en favor del actor un régimen de gratificación legal y convencional, según resultado operacional. Es decir, se acredita al menos la existencia del derecho que reclama. Por su parte el representante legal de Codelco al absolver posiciones declara que efectivamente no se ha pagado la gratificación proporcional del actor, pues se reliquida en el año contable siguiente. Agrega que es común que a las personas que se retiran en 2020, esa reliquidación se pague el 2021, pero existiendo un litigio no se ha pagado. Finalmente señala ignorar el monto. Es decir, se acreditó el derecho a una gratificación proporcional y que ésta no ha sido pagada. Por su parte al contestar la demanda, Codelco simplemente negó la existencia del derecho, sin cuestionar el monto en caso de ser acreditado. Sin embargo, al no explicitarse en la demanda si se refiere a la Gratificación Legal o Convencional, ambas incluidas en la misma cláusula, ni establece criterio alguno que permita al tribunal arribar al monto demandado, se condenará a la demandada al pago de **\$1.600.000** por este concepto. En efecto, el máximo a percibir establecido en la cláusula en cuestión es 7,92 ingresos mínimos mensuales. Considerando que a la época del despido el Ingreso Mínimo Mensual ascendía a \$320.400, la proporción corresponde a la suma indicada.

- Que se rechaza la demanda en lo que respecta a las siguientes prestaciones demandadas:

1. **Indemnización por lucro cesante.** Resulta improcedente e incompatible lo solicitado con la facultad de ser reincorporado, demanda principal del actor que fue acogida. Al habersele dado la posibilidad de reincorporarse, carece del derecho a ser indemnizado por lucro cesante pues está ordenado además el pago



de las remuneraciones devengadas durante la separación ilegal. No resulta jurídicamente coherente que el trabajador rechace la reincorporación para acceder a una indemnización por lucro cesante.

2. Incentivo al retiro contenida en la cláusula 22 del Contrato Colectivo al que estaba afecto el demandante

En primer término, debe dejar establecido el sentenciador que a este respecto la demanda difícilmente cumple con el requisito del N°4 del artículo 446 del Código del Trabajo. Sólo demanda "Pago aporte económico de la empresa a profesional según cláusula 22 del Contrato Colectivo vigente: Son cinco sueldos mensuales más 66 unidades de fomento, lo que asciende a \$35.000.000 o al monto que S.S. determine".

Revisada la cláusula citada, ésta contiene una serie de requisitos copulativos, sin que se explicita en la demanda de qué forma se cumplirían respecto del actor, y cómo ello fue acreditado en juicio.

Sin perjuicio de lo anterior y con el objeto de emitir un pronunciamiento respecto de las peticiones formuladas, se puede inferir de la cláusula que para impetrar el beneficio debían acreditarse a lo menos 5 años de aportes previsionales mensuales de manera continua y ponerlo en conocimiento del empleador para que éste a su turno, efectúe su aporte.

Al efecto, el demandante sólo acompañó dos cartolas Bancarias que dan cuenta de depósitos de Aportes Previsionales voluntarios. Uno del banco BCI que indica como fecha de inicio recién el 1 de enero de 2016 y otro de SURA, que da cuenta de aportes desde octubre de 2019.

En consecuencia, no se acreditaron los requisitos que establece la cláusula para impetrar su cobro, lo que conduce a su rechazo.

3. Pago de Beneficio Chilena Consolidada: Se rechaza la demanda toda vez que, conforme el oficio incorporado a los autos solicitado por propio demandante, se acreditó que con fecha 20 de septiembre de 2020



Codelco ordenó la cesión de los fondos al denunciante, encontrándose a su disposición.

DECIMO OCTAVO: Que la prueba se analizó conforme a las reglas de la sana crítica no alterando lo concluido las restantes producidas en autos.-

Y, visto, además lo dispuesto en los artículos 2, 5, 163, 161, 168, 446 y siguientes del Código del Trabajo y demás normas citadas, se declara:

I. Que se acoge la denuncia deducida por don [REDACTED] **CLAISSIC** en contra de la empresa **CODELCO-CHILE, DIVISIÓN RADOMIRO TOMIC**, declarándose:

- A) Que su despido lo fue con vulneración de derechos fundamentales, entre ellas por discriminación por edad, lo que el tribunal califica de grave.
- B) Que en consecuencia se acoge la demanda principal en cuanto se establece el derecho del actor entre la reincorporación a sus labores con el correspondiente pago de las remuneraciones por el período de separación ilegal.
- C) Que en el evento que el actor opte por la reincorporación, se ordena la restitución de todos los haberes percibidos con ocasión del término de sus servicios, debidamente reajustadas.
- D) En el evento que el trabajador no opte por la reincorporación a sus funciones, la denunciada es condenada a pagar las siguientes prestaciones:
 - 1.1. El 30% de recargo legal, conforme lo dispuesto el artículo 168 letra a) del Código del Trabajo. Esto es, la suma de **\$ 26.315.169**.
 - 1.2. **\$62.350.190**, por concepto indemnización adicional ascendente a 10 remuneraciones.
 - 1.3. **\$1.000.000** por concepto de gastos de traslado y embalaje
 - 1.4. **\$1.600.000** por concepto de Gratificación proporcional enero-agosto 2020.
- E) Que se rechaza en lo demás la demanda.



- F) Que las sumas ordenadas pagar se reajustarán y devengarán intereses, conforme lo disponen los artículo 63 y 173 del Código del Trabajo.
- G) Que no se condena en costas demandada por no haber sido totalmente vencida.

Regístrese y en su oportunidad archívese.

RIT N° T-176-2020
RUC N° 20- 4-0297296-4

Dirigió la audiencia y dictó sentencia ESTEBAN JOSÉ URIBE REYES, Juez Suplente del Juzgado de Letras del Trabajo de Calama.

En Calama, a dos de diciembre de dos mil veintidós, la sentencia que antecede se notificó por el estado diario de hoy.



