

PROCEDIMIENTO: Procedimiento de Tutela.

MATERIA: Tutela de derechos fundamentales y otro.

DEMANDANTE: Antonio Talamilla Villalobos.

DEMANDADA: Aguas Antofagasta S.A.

RIT: T-352-2019

RUC: 19-4-0218854-8

Antofagasta, veintinueve de enero de dos mil veinte.

VISTOS, OIDO Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que comparece Antonio Fernando Talamilla Villalobos, cédula de identidad N° 7.306.417-1 representado por el abogado Miguel Eduardo Zepeda Pinto, cédula de identidad 11.615.135-9, ambos domiciliados en Sucre 220, oficina 404, Antofagasta, quienes interponen denuncia por tutela laboral por vulneración derechos fundamentales con ocasión del despido e indemnización de perjuicios por daño moral, y en subsidio por despido injustificado y cobro de prestaciones, en contra de Aguas Antofagasta S.A., rut 76.418.976-0, representada por Esteban Segura, ambos con domicilio en Avenida Pedro Aguirre Cerda n° 6496, Antofagasta.

Para fundar su demanda señala que ingresó a prestar servicios el 1 de septiembre de 2008, como "celador" en el departamento de producción, unidad de captaciones y planta de filtros cerro topater, pero en los hechos estaba a cargo de manipular motores de bombeo de agua desde el embalse de Conchi a 3680 metros sobre el nivel del mar, captación Quinchamales y Lequena a 4000 metros, con jornada de siete días de trabajo por siete días de descanso, debiendo estar disponible las 24 horas de cada día de forma ininterrumpida y sin permitirle registrar su asistencia, debiendo trabajar turnos corridos al aire



libre sobre 10 horas diarias, con un promedio de remuneraciones de 874.713.- pesos.

Añade que el demandante debía ejercer funciones en condiciones extremas sin que el empleador proporcionara un recinto habilitado para resguardarse y sin implementación para evitar enfermedades como una habitación hiperbárica para la altura, y que el 12 de noviembre de 2017, con 63 años de edad, prestando servicios a las 21 horas en el embalse Conchi comenzó a sentirse muy mal y sin haber nadie de la empresa para asistirlo, siendo trasladado por personal a la ciudad de Calama recién al día siguiente, señalando en epicrisis de la Mutual, que presentaba desviación de la comisura labial hacia la izquierda, elevación simétrica de las cejas, úvula centreral, lenguaje entendible con dificultad por movimientos labiales, cardiopulmonar si soplos, pulmones bien ventilados y pierna izquierda con leve disminución de fuerza, habiendo presentado un ataque de isquemia cerebral transitorio, pero no se le prestaron atenciones médicas por considerarlas de origen no laboral según resolución de 13 de noviembre de 2017 derivándolo a Fonasa, con vulneración al artículo 5 de la ley 16.7444.-, y siendo derivado también al Hospital Carlos Cisterna donde se le diagnostica parálisis facial periférica, quedando en grave salud y utilizando muletas para caminar, siendo citado nuevamente el 21 de febrero a la mutual donde se confirma que tiene alteraciones y debe acudir a reevaluación con exposición de riesgos a altura física, geográfica, hipobaría intermitente, determinándose el 15 de mayo de 2020 que presentaba una mononeuritis múltiple, lo que es confirmado por el hospital regional EN EPICRISIS DE 28 DE JUNIO DE 2018.

En cuanto a los hechos del despido aluden a Dictamen de Invalidez Solicitud de Pensión AFP de fecha 17 de enero de 2018 donde se estableció impedimento por



polineuritis con alteración severa de la marcha con un 78% mayor a dos tercios por lo que se declara invalidez definitiva total desde el 20 de agosto de 2018, por lo que concurre al corporativo a dar cuenta de ello, existiendo imposibilidad fisiológica absoluta de prestar servicios conforme certificados médicos con vigencia hasta el 31 de mayo de 2019 comunicándose con su empleador y siendo citado el día 3 de junio de 2019 ya que debía volver a sus labores de trabajo, no obstante no se conversó nada de ello sino que le señalaron se retirara porque se le comunicaría su despido, concurriendo el 6 de junio a la Inspección a dejar constancia, y el día 14 de junio de 2019 le llega una carta de la empresa donde le comunican preocupación por ausentarse a su trabajo desde el 31 de mayo, invitándolo a acercarse para justificarse, por lo que asiste el 24 de junio, volviendo a recibir otra carta fechada 21 de junio de 2019 con el mismo objetivo, concurriendo nuevamente el 27 de junio a las oficinas siendo recibido por Luis Felipe Maldonado Lemus, gerente de desarrollo humano, indicándole al trabajador que por su condición debía renunciar, a lo que el demandante se opuso, señalando que evaluarían una indemnización y que volviera a su hogar, concurriendo a la Inspección a dejar constancia que no se le ha otorgado el trabajo convenido, recibiendo una carta con fecha 22 de julio fechada el 19, donde se tergiversan los hechos de la reunión de 27 de junio, donde se señala habrían tomado todas las medidas de seguridad como administrativo de abastecimiento en dependencias de Pedro Aguirre Cerda 6496, Antofagasta, por lo que se presenta el 24 de julio de 2019 pero le señalan aún no estaría habilitado el lugar donde ejercería por lo que le avisarían telefónicamente impidiendo el registro de asistencia, y llegando carta de fecha 26 de julio de 2019 remitido a domicilio distinto al del contrato de trabajo, poniendo término por la causal del artículo 160 n°3 por



no asistir los días 23, 24 y 25 de julio de 2019 fabricando dicha causal.

Señala como indicios: 1.- que el día 12 de noviembre de 2017 ninguna persona le prestó auxilio siendo trasladado al día siguiente; 2.- nula reacción del empleador ante resolución médica de la mutual de seguridad de fecha 13 de noviembre de 2017; 3.- la presión para que trabajara en condiciones no aptas para su salud según cartas de fechas 14 y 21 de junio de 2019 estando en conocimiento que había sido declarado con invalidez; 4.- exigencia de reintegrarse en contra del artículo 184; 5.- no haber informado suspensión de actividades a la Inspección conforme al artículo 184 bis; 6.- incumplimiento del artículo 184; 7.- no haber informado al trabajador de los riesgos asociados a gran altura geográfica y sin condiciones de seguridad en faenas ni implementos para evitar enfermedades o accidentes.

Refiere que se habrían vulnerados el artículo 19 en su número 1, y se le habría causado daño moral, toda vez que padeció sufrimiento y aflicción a raíz de la hospitalización y le cese en sus labores, no pudiendo ser útil para trabajar después de su jubilación.

Solicita que se condene por vulneración de derechos con ocasión del despido, debiendo pagar indemnización por 11 años de servicios por 9.380.426.- pesos, indemnización sustitutiva del aviso previo por 852.766.- pesos, recargo legal del 80% por indemnización por años de servicios por 7.504.341.- pesos, indemnización adicional de 9.380.426.- pesos, daño moral por 200.000.000.- pesos, más reajustes, intereses y costas de la causa.

En subsidio reitera los mismos hechos para señalar que el despido es injustificado, solicitando indemnización por años de servicios, sustitutiva de aviso



previo, recargo legal, indemnización adicional de 11 remuneraciones, más reajustes, intereses y costas de la causa.

SEGUNDO: Que la demandada principal, representada por el abogado Esteban Palma Lohse, contesta la demanda solicitando se rechace la misma en los siguientes términos.

Reconoce que habría ingresado a trabajar la demandante el 1 de septiembre de 2008, en una jornada excepcional de 7 días trabajados por 7 de descanso, pero ello no significaba que el demandante tuviese que estar disponible las 24 horas, sino que en su jornada diaria, que era de 8:00 hrs. a 20:00 hrs, que existió un evento el día 12 de noviembre de 2017 pero niega los detalles, que era efectivo lo señalado por mutual en orden a no poder trabajar temporalmente, pero el único indicador en que tenía problemas era el visual, añadiendo que el trabajador presentó certificado médico de 1 de febrero de 2018, emitido por el Dr. Percy Born Muller, que señala estar en condiciones para retornar a sus labores en altura, y que el 14 de junio de 2019 se remite carta al demandante, que compareció en la empresa el 24 de junio de 2019, ingresó a las 10:53 hrs. y se retiró a las 11:43 hrs. conversando en recursos humanos, entregando por primera vez su declaración de invalidez, teniendo reunión el 27 de junio de 2019 en la empresa, reconociendo carta de 19 de julio de 2019 y que fue despedido mediante carta de término de 26 de julio de 2019, por ausencias los días 23, 24 y 25 de julio de 2019.

Añade que las licencias médicas no señalan diagnóstico alguno y que la última información que tenían como empleador era que podía trabajar en altura, informándose recién el 24 de junio que ello no era posible por parte del propio trabajador, disponiendo la empresa inmediatamente cambio de labores, a lo que el



trabajador hace caso omiso, negando todo el resto de los hechos que se contienen en la demanda.

Argumenta que no habría ninguna vulneración a derechos fundamentales, añadiendo que el derecho a la salud así como el contenido en el artículo 19 número 9 no se encuentra contemplado en el artículo 485, y respecto a la integridad hay que analizar cómo el despido habría afectado dicho derecho, y que incluso de entenderse que hay una afectación, habría una razón válida para el actuar de la demandada.

Contestando la acción subsidiaria de despido injustificado, señala que al no haber rechazo al ofrecimiento de las nuevas labores, se entiende que las acepta, justificándose el trabajador en que se presentó el 24 de julio a cumplir labores y no se le permitió, lo que niega la demandada, por lo que en el despido actúa dentro de lo legalmente procedente.

En cuanto al daño moral, argumenta es improcedente y además la indemnización especial es por daño moral, agregando que esta no se presume, solicitando el rechazo de la acción.

TERCERO: Que con fecha 18 de noviembre de 2019 se realiza audiencia preparatoria donde se fijan como hechos no controvertidos:

1° Que, la vigencia de la relación laboral se extendió desde el día 01 de Septiembre de 2008, hasta el día 26 de julio de 2019.

2° Que, el actor al mes de noviembre del año 2017, estaba a cargo de la Manipulación de los motores de bombeo de agua en Embalse Conchi.

3° Que, la jornada de trabajo del actor correspondió a 7 días de trabajo por 7 días de descanso.



4° Que, la relación laboral terminó por despido del actor invocando la parte denunciada la causal establecida en el artículo 160 N° 3 y los días inasistidos habrían sido los días 23, 24 y 25 de julio de 2019.

Y se fijan los siguientes hechos a probar:

1° Hechos y circunstancias que permitan determinar que el actor fue vulnerado en las garantías fundamentales indicadas en el libelo, al tenor de las alegaciones contenidas la denuncia.

2° Hechos y circunstancias que permitan determinar que el trabajador experimentó consecuencias extra patrimoniales con ocasión de la vulneración de autos.

3° Hechos y circunstancias que permitan determinar la procedencia del despido del demandante, al tenor de la causal de término y hechos fundantes de la misma.

4° Remuneración percibida por la demandante para los efectos de lo dispuesto en el artículo 172 de Código del Trabajo.

Con fecha 16 de enero de 2020 se realizó audiencia de juicio, donde se incorpora la prueba que se señala en las actas respectivas. Finalmente, realizan sus observaciones a la prueba.

CUARTO: Que entrando derechamente a la denuncia por derechos fundamentales, la presente demanda por vulneración de derechos ha sido interpuesta con ocasión del despido del trabajador, por lo que procede aplicar el artículo 489 del Código del Trabajo.

En virtud de lo dispuesto en los artículos 485 y siguientes, este tribunal entiende que son requisitos de fondo para la acción de tutela con ocasión del despido: a) que los derechos vulnerados sean de aquellos que se señalan en el inciso 1 y 2 del artículo 485; b) que se



vulneren con ocasión del despido; c) que se limite el pleno ejercicio de los derechos por el ejercicio de las facultades del empleador; d) que no exista justificación suficiente del empleador, siendo arbitraria o desproporcionada la vulneración, o sin respeto a su contenido esencial. En lo que respecta a lo formal, en virtud del artículo 493 del código del ramo, se requiere además que: a) la parte denunciante aporte antecedentes que resulten indicios suficientes; y b) que el empleador no sea capaz de explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

QUINTO: Que el Código del Trabajo en materia de vulneración de derechos fundamentales, ha establecido en el artículo 493 un requerimiento diverso respecto de la prueba, dándole la carga al demandante de acreditar la existencia de "indicios" que generen una razonable sospecha, apariencia o presunción sobre ello. Luego, habiendo resultado positivo lo anterior, el demandado asume la carga de probar que los hechos motivadores de su decisión son legítimos, o, que son razonablemente ajenos a todo móvil atentatorio de Derechos Fundamentales, por lo que debe partirse por examinar los mismos.

SEXTO: Que de la prueba acompañada por ambas partes, puede deducirse del contrato de trabajo de fecha 28 de noviembre de 2008 que no se encontraba sujeto a jornada laboral el trabajador, señalándose que debía estar a disposición de la empresa en cualquier momento para cumplir su cometido dentro o fuera de la ciudad de Calama, no logrando acreditarse de ninguna forma el hecho de que el trabajador prestara funciones en las condiciones señaladas por la demandante ni tampoco existiendo indicios suficientes para ello, por lo que dichas aseveraciones en cuanto a las pésimas condiciones no pueden tomarse en cuenta, como el hecho de que tenga que estar disponible las 24 horas del día durante los 7



días completos de turno, máxime cuando las malas condiciones lo atribuye a negligencias del empleador y al no encontrarnos en una demanda por accidente sino meramente por tutela donde el demandante debe al menos acreditar indicios suficiente, no puede presumirse ni dársele la carga de acreditar las aseveraciones en su contra al empleador.

SÉPTIMO: Que conforme lo anterior, respecto el primer indicio en que el día 12 de noviembre de 2017 ninguna persona le prestó auxilio siendo trasladado al día siguiente, se ha acompañado por la demandada Epicrisis de Atención Ambulatoria de la Mutual de fecha 13 de noviembre de 2017, donde refiere en su declaración que habría estado con sensación extraña de debilidad en el lado derecho, pero al no haber jefatura para avisar, concurre al día siguiente a las 11 am llevado por personal de la empresa, y resolución de fecha 13 de noviembre de 2017 donde se señala que se ha resuelto por la Mutual no otorgar las prestaciones por considerarse el ataque de isquemia cerebral transitoria de origen no laboral. En efecto, si bien se acompañan esos documentos, como se señaló en el considerando anterior no logran acreditarse las circunstancias en que se encontraba trabajando, por lo que no puede presumirse por este tribunal que a las 21 horas se encontraba dentro de sus obligaciones laborales para responsabilizar al empleador del deber de haberlo llevado en ese momento a un organismo de salud, y ello sumado a que la enfermedad se determina por parte de la Mutual que no tiene origen laboral, no puede imputársele al empleador negligencia o vulneración de algún derecho del trabajador en este punto, y ello se vincula estrechamente con el segundo indicio en que se hace referencia a una nula reacción del empleador, puesto que esto es evidente al señalarse que no era de origen laboral, por tanto a quien le



corresponde realizar las gestiones correspondientes es al trabajador.

Por lo demás, y sin perjuicio lo ya señalado anteriormente en cuanto a las medidas de seguridad, declaró como testigo Patricia Teresa Faúndes Guerra cédula de identidad 16.703.288-5, quien refiere ser del área de prevención de riesgos de la empresa, explicando latamente los exámenes y procedimiento que se realiza cumpliendo con las exigencias para los trabajadores, lo que también se ve reforzado por la documental de la demandada consistente en planilla de artículo entregados al trabajador así como las condiciones sanitarias y ambientales básicas de las captaciones, guía para realización de estándares de seguridad y salud ocupacional.

OCTAVO: Que en cuanto a los indicios relacionados con las cartas, se ha reconocido el envío de las mismas por la denunciada, y además se han acompañado las referidas cartas de fecha 14 de junio donde señala la empresa existir preocupación por llevar 15 días sin asistir a trabajar y no tener noticia del trabajador y le solicitan que pueda acercarse a esclarecer los motivos de por qué no estaría asistiendo, reiterando ello en la carta de 21 de junio donde se le conmina no a asistir a trabajar solamente, sino que se le da la opción de "justificarse", cambiando ya el discurso en carta de fecha 19 de julio donde ya había existido una reunión con el denunciante de fecha 27 de junio, carta en la cual se señala haber tomado las medidas tendientes para dar cumplimiento con el artículo 184 del Código del Trabajo y siendo reubicado en el cargo de administrativo de abastecimiento en las dependencias de la ciudad de Antofagasta, desprendiéndose de las mismas, así como de la prueba testimonial de Luis Felipe Maldonado Lemus, cédula de identidad 11.313.403-8, gerente de desarrollo



humano y organizaciones, quien señala haber conocido al demandante por las reuniones realizadas donde les cuenta que se estaría pensionando por invalidez, y que tenía un abogado con el cual estaba pensando en demandar a la empresa, por lo que les exige una suma de 140 millones de pesos, no obstante ellos le manifestarían de que tenían intenciones de que se reincorporara, pero no se encontró de acuerdo el trabajador.

De lo anterior, solo es posible concluir que la empresa no obligó al trabajador ni lo presionó mediante las cartas, sino que también le dio la opción de justificarse y presentar licencias médicas, que se intentó llegar a alguna solución con el trabajador pero este habría exigido una suma elevada para poder darle solución a la situación, y que al enterarse de la invalidez, buscaron otro cargo que pudiera ejercer para que se reintegrara realizando las gestiones pertinentes.

NOVENO: Que de lo ya señalado previamente, es posible descartar que haya existido una vulneración de derechos, no existiendo indicios suficientemente probados que permitan al tribunal poder crear una convicción de que se haya vulnerado al trabajador, sino más bien y respecto del incidente de 12 de noviembre de 2017, pareciese haber una demanda de accidente del trabajo o enfermedad laboral disfrazado como tutela o vulneración de derechos, de un hecho por lo demás ocurrido 2 años antes de presentarse la demanda, y en cuanto a la situación de las reuniones y las cartas, de lo acreditado en juicio y la prueba ya señalada, solo puede concluirse que la empresa envió estas cartas de forma diligente para poder saber por qué el trabajador no se reintegraba a sus funciones luego de haberse puesto término a sus reiteradas licencias, y que envió 2 cartas para consultarlos y existió al menos una reunión donde se conversó respecto la situación del trabajador, por lo que



ello descarta que haya existido una maquinación artificiosa con el objeto de despedir al trabajador sin ninguna indemnización, ya que de haber tenido intenciones de despedirlo a toda costa sin indemnizaciones, podrían haberlo despedido en un principio sin enviar la primera carta, toda vez que llevaba ya 15 días sin asistir al trabajo y sin justificarse de forma alguna, o haberlo despedido después de no haber respondido a la primera carta y no mandando una segunda, o después de la primera reunión y no haber dejado pasar tiempo hasta la carta de 19 de julio, no pudiendo presumirse mala fe ni vulneración imputable al empleador en orden a que este en reiteradas oportunidades intentó resolver la situación y comunicarse con el trabajador para ello.

DÉCIMO: Que no siendo suficientes los indicios señalados en la demanda ni habiéndose acreditado los mismos, para suponer que un acto es consecuencia del otro, tendrá que rechazarse la demanda interpuesta en lo principal y por haberse descartado la vulneración de derechos, tampoco se analizará el daño moral solicitado.

UNDÉCIMO: Que corresponde analizar la demanda subsidiaria, y conforme al artículo 454 número 1 corresponde al empleador acreditar la justificación del despido conforme la veracidad de los hechos señalados en la carta de despido.

En efecto, ambas partes han acompañado carta de término de la relación laboral en la cual se acredita que los hechos invocados consisten en que el 27 de junio habría existido reunión donde se manifiesta por el demandante tener problemas médicos para trabajo en altura, por lo que el 19 de julio se le remite carta con las nuevas labores que debe desempeñar, no obstante pese a haber recibido la carta de notificación el día 22 de julio, no se presentó a sus funciones los días 23, 24 y 25, sin contestar los llamados de la empresa.



DUODÉCIMO: Que respecto de los hechos invocados, se tiene por acreditada la existencia de la reunión de fecha 27 de junio conforme lo señalado previamente, ya que además de reconocer una reunión el demandante, también se acreditó dicha reunión por el testigo Luis Maldonado ya individualizado, quien también formó parte de la referida reunión, quien señala que efectivamente en esa reunión manifestó tener problemas médico.

En cuanto al segundo hecho, se adjunta la carta de 19 de julio por ambas partes, acreditándose su existencia y contenido, además de acompañar la demandada seguimiento del envío de la carta donde aparece como recibida el día 22 de julio de 2019 a las 11.52 por Antonio Talamilla en Eleuterio Ramírez 380, Calama.

DÉCIMO TERCERO: Que en cuanto a la ausencia a trabajar, se ha acompañado copia de libro de registro donde el demandante aparece ausente todo el mes de julio, con lo que se acredita la ausencia durante esos días.

DÉCIMO CUARTO: Que la demandante señala haber asistido a prestar funciones el día 24 de julio no obstante no pudo hacerlo, no obstante no se ha acreditado lo anterior de modo alguno, no pudiendo tenerse por acreditada dicha afirmación.

DÉCIMO QUINTO: Que sin perjuicio lo anterior, la demandante señaló que no se encontraban las condiciones para volver a trabajar, y en este sentido hay que tener en consideración varios factores.

En primer lugar, y es que sin perjuicio que ya no contaba con licencias médicas el trabajador para justificar su inasistencia, existe resolución de invalidez por el cual se señala que el menoscabo era un porcentaje de 78%, además de certificado médico donde se señala que no puede realizar trabajos en altura.



En segundo lugar, hay que tener en cuenta que conforme a carta remitida el 19 de julio de 2019 y su comprobante de envío, se puede desprender que esta carta donde se le insta a volver a trabajar en un nuevo cargo fue recibida el día 22 de julio en la ciudad de Calama, por lo que se debe tener en cuenta que los servicios además los realizaba en Calama y alrededores, y conforme carta de despido, se consideró la ausencia desde el día siguiente a la recepción de la carta, donde no se le conminaba a presentarse un día específico ni se le citó a otra reunión para poder acordar condiciones de su regreso a trabajar, toda vez que derechamente en esa carta se le hace presentarse a trabajar en una ciudad diversa a la que residía, con ello es factible entender y dar por justificada a la demandante para no asistir a trabajar en cuanto su argumento de que no estaban dadas las condiciones, puesto que efectivamente no estaban dadas en cuanto a que el nuevo cargo ofrecido implicaba cambios drásticos en sus condiciones laborales como el traslado de ciudad o el cambio de jornada que tenía previo a sus licencias, siendo poco razonable exigirle a una persona que se encuentra con un 78% de invalidez, que al día siguiente de recibir una carta donde le informan unilateralmente nuevo cargo en una ciudad diversa, se presente al día siguiente a trabajar, puesto que no fue solo un cambio de labores a otras que pudiera realizar, sino que eso traía aparejado un menoscabo consistente en cambiar la ciudad de residencia y eventualmente su jornada laboral pactada anteriormente, no siendo posible entonces responsabilizar al trabajador por no presentarse a trabajar al día siguiente del envío de la carta en las condiciones previamente señaladas, encontrándose por tanto justificado para no presentar a sus labores, puesto que su cargo original no podía desarrollarlo en torno a la invalidez que lo aquejaba, y su cargo nuevo implicaba una serie de cambios que eventualmente podían causarle



menoscabo, que fueron dispuestos unilateralmente dentro de un plazo poco razonable y que por ende, no existían las condiciones idóneas para que una persona con un 78% de invalidez pudiese desempeñarse en los términos en que se le estaba requiriendo, por lo que con ello deberá declararse que el despido es injustificado puesto que la ausencia del demandante a sus labores se encontraba justificada.

DÉCIMO SEXTO: Que habiéndose discutido el monto de la remuneración, corresponde analizar los antecedentes a fin de despejar qué monto deberá considerarse para esos efectos, y con ese objetivo la demandada acompañó las liquidaciones de sueldo de febrero, marzo y abril de 2018, que fueron los últimos 3 meses efectivamente trabajados, correspondiendo la remuneración a una suma superior a la solicitada, por lo cual se tendrá en cuenta la suma señalada por la demandante para estos efectos, consistente en 852.766.- pesos.

Habiéndose acogido la demanda por despido injustificado, deberá procederse conforme a los artículos 168 y su derivación al 162 y 163, al pago de indemnización por 11 años de servicios por 9.380.426.- pesos al estar reconocida la fecha de inicio de la relación laboral, indemnización sustitutiva del aviso previo por 852.766.- pesos, y recargo legal del 80% por indemnización por años de servicios por 7.504.341.- pesos.

DÉCIMO SÉPTIMO: Que se ha solicitado también una indemnización especial adicional de 11 remuneraciones, no obstante no se ha argumentado la fuente legal para otorgar dicha indemnización, siendo la única indemnización del estilo aquella contemplada en el artículo 489 del Código del Trabajo referente a la vulneración de derechos, no obstante habiéndose rechazado dicha acción, no podrá otorgarse la misma.



DÉCIMO OCTAVO: Que conforme lo dispone el artículo 456 del Código del Trabajo han sido apreciadas conforme a la sana crítica, y que aquellas no analizadas en nada alteran lo razonado, toda vez que solo sirven para reforzar una u otra postura ya acreditada.

DÉCIMO NOVENO: Que no habiendo resultado completamente vencida ninguna de las partes, no se condenará en costas.

Atendido lo razonado y lo dispuesto en los artículos 2º, 71, 72, 160 n° 3, 162, 168, 184, 420 y siguientes, 446, 485 y siguientes del Código del Trabajo, se resuelve:

I.-Que, **se rechaza** la denuncia por vulneración de derechos fundamentales y daño moral interpuesta por Antonio Fernando Talamilla Villalobos en contra de Aguas Antofagasta, declarándose que no existió vulneración de derechos.

II.-Que, **se acoge** la demanda de despido injustificado interpuesta por Antonio Fernando Talamilla Villalobos en contra de Aguas Antofagasta, declarándose que:

1.- Que, la demandante fue objeto de despido injustificado.

2.- Que, la demandada deberá pagar al actor las siguientes prestaciones:

a) indemnización por 11 años de servicios por 9.380.426.- pesos

b) indemnización sustitutiva del aviso previo por 852.766.- pesos

c) recargo legal del 80% por indemnización por años de servicios por 7.504.341.- pesos.



3.- Que en todo lo demás se rechaza la demanda.

III. Que las sumas ordenadas pagar deben ser reajustadas y devengan intereses conforme a las reglas dispuestas en artículos 63 y/o 173 del Código del trabajo.

IV.- Que cada parte pagará sus costas.

Regístrese, comuníquese y archívese en su oportunidad.

RIT T-352-2019

RUC: 19-4-0218854-8

Dictada por doña EDY PEREZ ARGANDOÑA, Juez del Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta.

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

