

RIT: T-68-2019

RUC: 19-4-0189354-k

RIT CAUSA ACUMULADA: T-71-2019

DEMANDANTES: EDUARDO ALBERTO GARRIDO GÓMEZ Y JAIME
EDUARDO CARVAJAL QUIROGA.

DEMANDADO: CODELCO CHILE, DIVISIÓN CHUQUICAMATA

MATERIA: TUTELA POR VULNERACIÓN DE DERECHOS
FUNDAMENTALES CON OCASIÓN DEL DESPIDO. EN SUBSIDIO,
DESPIDO INDEBIDO Y COBRO DE PRESTACIONES.

Calama, once de junio de dos mil veinte.

VISTOS, OIDO Y CONSIDERANDO.

PRIMERO: Que, comparece don Rolando Frez Tapia, abogado cédula nacional de identidad N° 15.982.168-4, domiciliado en Madame Curie N° 2388, oficina 14, Calama, en representación de don **Eduardo Alberto Garrido Gómez**, chileno, casado, operador, cédula nacional de identidad N° 8.428.523-4, domiciliado en calle Venezuela N° 2937, Calama, en causa Rit T-68-2019, y en representación de don **Jaime Eduardo Carvajal Quiroga**, chileno, soltero, operador especialista, cédula nacional de identidad N° 13.357.295-3, domiciliado en Avenida Prat N° 2075, Calama, en causa T-71-2019, ésta última acumulada conforme lo resuelto con fecha veintitrés de julio de dos mil diecinueve, por concurrir los presupuestos legales.

Ambos interponen denuncia por tutela laboral con ocasión de despido abusivo, y cobro de prestaciones en contra de **CODELCO CHILE DIVISION CHUQUICAMATA**, persona jurídica del giro de su denominación RUT 61.704.000-K, representada legalmente por don Mauricio Antonio Barraza Gallardo, chileno, casado, gerente general, cédula nacional de identidad N° 9.467.943-5, ambos domiciliados para estos efectos en Calle 11 Norte N° 1291, Calama.

Respecto del demandante don **Eduardo Alberto Garrido Gómez**, señala que con fecha 01 de junio de 1988, las partes suscribieron contrato de trabajo, comprometiéndose a



desempeñarse como "operario concentradora guardia en entrenamiento", ostentando el cargo de "operador mayor" al término de la relación laboral. Indica que la remuneración que debe ser considerada, para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo, es de \$2.903.985; la jornada laboral era de 45 horas semanales distribuidas de lunes a sábado, bajo los siguientes turnos: 7x1, 7x2 y 7x4; al término de los servicios el contrato de trabajo tenía el carácter de indefinido.

En cuanto al hecho del despido, señala que, con fecha 15 de marzo de 2019, la demandada comunicó por escrito del despido al actor, en aplicación de la causal del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo. Luego de exponer el texto de la carta de despido, con sus fundamentos de hecho y derecho, explica que: el señor Garrido, el día 20 de febrero de 2019, fue elegido de forma aleatoria para la realización de un alcotest al que accedió. Al tiempo de ser llamado a la toma de muestra, mi mandante había terminado de desayunar, por lo que previo al examen utilizó enjuague bucal que llevaba consigo en la chaqueta de seguridad y que había puesto en un contenedor de alcohol gel, lo que le permitía enjuagarse la boca después de cada comida. Siendo esta una de las cualidades de Garrido, razón por la cual siempre sus compañeros de trabajo lo molestaban por su excesiva preocupación de que su aliento oliera bien, es más utilizaba enjuague bucal, a lo menos, 4 veces en cada turno. Señala luego que, producto del uso del enjuague bucal, el que se encontraba contenido en un recipiente del alcohol gel, el alcotest arrojó lo que se denomina falso positivo, prueba de ello es la graduación arrojada por el dispositivo igual a 0,19. Al practicarse la alcoholemia a mi mandante, mediante la toma de muestra del examen de sangre, este arrojó como resultado NEGATIVO al consumo de alcohol según expresamente se consignó en el resultado del examen emitido por el laboratorio Barnafi Krause, de fecha 21 de febrero de 2019, el que certificó: ETANOL PLASMATICO g/l: menos de 0,10.



Luego, en los valores de referencia del propio laboratorio menos de 0,10 resulta negativo al consumo de alcohol.

Considera que al ser el resultado de la alcoholemia practicada negativo, la demandada carecía de razones para poner término a su contrato de trabajo, actuando de forma arbitraria.

Luego, cita la resolución exenta N° 8833, de 30 de septiembre de 2010, del Servicio Médico Legal, que aprueba instrucciones y normativa técnica sobre exámenes de alcoholemia, en su artículo E.4, El resultado de la alcoholemia será positivo cuando este sea igual o superior a 0,20 gr/mil de alcohol en la sangre. Luego, todo otro resultado inferior a este valor será negativo y no representará por tanto consumo o ingesta de alcohol.

Cita también el artículo 111 de la ley de Transito N° 18.290, en cuanto considera que ni siquiera sanciona aquel conductor que arroja un consumo inferior a 0.3 gr/mil de alcohol en la sangre, entendiendo el legislador que la persona con consumo inferior al indicado, no se encuentra bajo la influencia del alcohol ni menos en estado de ebriedad. El razonamiento utilizado por el legislador en la norma citada no es otra cosa que la aplicación de la ciencia a la legislación, pues un resultado de alcoholemia será negativo, si registra un marcador igual o inferior a 0,20 gr/mil.

Luego indica que el reglamento de seguridad minera en sus artículos 40 y 43 prohíbe presentarse en recintos mineros bajo la influencia del alcohol, mismo estado en el que se prohíbe la conducción de los vehículos. El legislador no ha definido que se entiende estar bajo la influencia del alcohol, debiendo recurrirse, por tanto a lo dispuesto en el artículo 111 de la ley N° 18.290, entendiendo que se encuentra bajo la influencia del alcohol a quien arroje un resultado igual a 0,3 e inferior a 0,8 gr/mil de alcohol en la sangre. Luego, quienes no arrojen tales valores no infringen las disposiciones contenidas en el reglamento



minero. La remisión a la Ley de Tránsito para entender que se entiende por bajo la influencia del alcohol, se realiza por aplicación de las normas de interpretación de la ley contenidas en el código civil, en concreto artículo 22.

Agrega que el reglamento interno de orden higiene y seguridad de la empresa, entiende que un trabajador se encuentra bajo la influencia del alcohol cuando el testeo aplicado arroje una dosificación superior a 0,00 gramos de alcohol por cada litro de sangre, disposición que considera inaplicable, pues la definición se aparta no sólo de lo que la legislación nacional entiende por influencia del alcohol, sino que también de las técnicas de la ciencia, pues ningún examen de sangre realizado a una persona arrojará un valor igual a cero, por lo que siempre se consignará valor inferior a 0,10, ello debido a que el límite de sensibilidad del método (capacidad de detección del compuesto objetivo etanol) es de 0,1 g/l, lo que se traduce que la presencia del compuesto no se encuentra presente. Dicho de otro modo, las alcoholemias no podrán arrojar un valor igual a cero debido a las deficiencias que las propias técnicas de la tecnología médica imponen al sistema, cuestión inoponible a mi representado.

Considera que la única razón que tuvo en vista el empleador para desvincular al señor Garrido, es su edad, 58 años de edad, de los cuales 31 de ellos prestó servicios para Codelco de forma continua y permanente. Agrega que es sabido es que Codelco ha comenzado una serie desvinculaciones que afectan a los trabajadores más antiguos de la división.

Agrega que una vez producido el despido del señor Garrido, se hizo masivo que la desvinculación de Garrido se había producido por trabajar "curao", cuestión que, afecta su honra e imagen, por cuanto siempre fue un trabajador responsable, que no ingiere alcohol, aserto confirmado por la propia alcoholemia realizada a mi mandante y que arrojó resultados negativos como se expuso. Luego cita los



fundamentos de derecho, doctrinales y jurisprudenciales, de sus alegaciones.

A las indemnizaciones que procedan respecto del despido vulneratorio, adiciona la demanda de indemnización por daño moral, justificado en el daño psíquico sufrido con ocasión del actuar directo de la demandada, el que se produjo de la forma ya indicada, lo que le ha causado, depresión, ansiedad y angustia, llantos, rabia, la que se ha traducido en discusiones con la familia, ex compañeros de trabajo que se han burlado de él por trabajar "cuarao".

Solicitó que en definitiva, se declare el despido abusivo y grave, en los términos del artículo 489 inciso 4 del Código del Trabajo; ordenar la reincorporación de mi mandante a Codelco Chile, División Chuquicamata, en el cargo de operador mayor, con idéntica remuneración a la percibida al tiempo de producirse el despido y que ascendía a la suma de \$2.903.985. Comprendiendo tal remuneración todas las prestaciones de un trabajador escala 18. Debiendo además, una vez decretada la reincorporación, ordenar se paguen las remuneraciones que se debieron devengar en su favor desde el 15 de marzo de 2019 y el día en que se produzca su reincorporación efectiva.

En subsidio de lo anterior, solicitó condenar al demandado al pago de las siguientes sumas: a).- \$31.943.835.- a título de indemnización prevista en el artículo 489 inciso 3° del Código del Trabajo, equivalente a 11 remuneraciones; b).- \$5.000.000.- a título de indemnización por daño moral; c).- \$2.903.985.- a título de indemnización sustitutiva por falta de aviso previo; d).- \$90.023.535.- por concepto de 31 años de servicios; e).- \$72.018.828.- recargo del 80% sobre años de servicios por aplicación del artículo 168 del Código del Trabajo; 3.- \$902.000, por concepto de incremento de indemnización; 4.- \$5.792.078, por concepto de vacaciones; 5.- Que las sumas demandadas deben enterarse al actor con más los incrementos que ordena el artículo 173 del Código del



Trabajo; 6.- Que el demandado debe pagar las costas de la presente causa.

Luego, y en subsidio de la acción principal interpone demanda por despido indebido y cobro de prestaciones en contra de Codelco Chile División Chuquicamata, señalando idénticos fundamentos de hecho, y los respectivos de derecho, especialmente en cuanto a la carencia de gravedad de los hechos imputados y la inexistencia del incumplimiento. Alegó además, el perdón de la causal en favor del actor.

Respecto al demandante don Jaime Eduardo Carvajal Quiroga, señala en su demanda que con fecha 14 de septiembre de 2011, comenzó la relación laboral con el demandado, en el cargo de "operador mantenedor", al término de sus funciones prestaba servicios como "operador General". La remuneración que debe ser considerada, para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo, es de \$2.447.769.- y señala los conceptos que la componen; La jornada laboral correspondía a 45 horas semanales distribuidas de lunes a sábado, bajo los siguientes turnos: 7x1, 7x2 y 7x4. 4; al término de la relación laboral, esta era de carácter indefinido.

En cuanto al despido, indica que con fecha 15 de marzo de 2019, la demandada comunicó por escrito el despido, invocando la causal del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo. Luego expone la carta de despido con sus fundamentos de hecho y derecho, los que en lo medular, dicen relación con la presencia de alcohol en la sangre, según examen practicado al actor.

Al respecto señala que el día 06 de febrero de 2019, se ordenó al trabajador realizarse alcotest, por haberse producido, presuntivamente un incidente en el cual tuvo participación. Agrega que el día referido mientras operaba tractor oruga, se rompió el cilindro de inclinación del tractor, falla que pudo ser causada por fatiga de material, no siendo, por tanto responsable de tal daño. Aquel día, indica, el actor usaba propóleos, por cursar un resfrió que le afectaba, razón a la que atribuye que al momento de



realizar el examen del alcotest, arrojara lo que se denomina falso positivo, prueba de ello es la graduación arrojada por el dispositivo igual a 0,44, o bien el resultado se debió a una descalibración de la máquina utilizada para tomar la muestra de mi representado.

Agrega que al practicarse la alcoholemia, mediante la toma de muestra del examen de sangre, este arrojó como resultado negativo al consumo de alcohol según expresamente se consignó en el resultado del examen emitido por el laboratorio Barnafi Krause, de fecha 12 de febrero de 2019, el que certificó: ETANOL PLASMATICO g/l: menos de 0,10. Luego, en los valores de referencia del propio laboratorio menos de 0,10 resulta negativo al consumo de alcohol. Por lo que estima que el demandado carecía de motivos para desvincular al actor.

Cita y argumenta conforme lo dispuesto en resolución exenta N° 8833, de 30 de septiembre de 2010, del Servicio Médico Legal, que aprueba instrucciones y normativa técnica sobre exámenes de alcoholemia; el artículo 111 de la ley de Transito N° 18.290; el reglamento de seguridad minera en sus artículos 40 y 43 prohíbe presentarse en recintos mineros bajo la influencia del alcohol, mismo estado en el que se prohíbe la conducción de los vehículos.

Hace presente que el reglamento interno de orden higiene y seguridad de la empresa, entiende que un trabajador se encuentra bajo la influencia del alcohol cuando el testeo aplicado arroje una dosificación superior a 0,00 gramos de alcohol por cada litro de sangre, y considera que ello, no es aplicable, pues la definición se aparta de la legislación nacional y de las técnicas de la ciencia. Considera que el despido se debió a un actuar discriminatorio de la demandada.

Agrega que, una vez producido el despido de mi mandante, se hizo masivo que la desvinculación de Carvajal se había producido por trabajar "curao", cuestión que afecta su honra e imagen, ya que señala, era considerado una persona recta de buen actuar, siendo querido y respetado por sus pares, y en



los 08 años en que prestó servicios para la demandada nunca presentó problemas de consumo de alcohol, no siendo esta la primera vez que se le realiza un alcotest al interior de la división, pues en las ocasiones anteriores, también arrojaron negativo sus resultados a tales controles. Ahora, una vez producido el despido por parte de la demandada, se afirma al interior de la división que el despido de mi mandante se produjo por "curao", por "trabajar copeteado", lo que ha afectado claramente su honra.

Luego de exponer fundamentos de derecho, doctrinales y jurisprudenciales, solicita que en definitiva, se declare que el despido tuvo carácter de abusivo y grave; ordenar la reincorporación del trabajador a Codelco Chile, División Chuquicamata, en el cargo de operador general, con idéntica remuneración a la percibida al tiempo de producirse el despido y que ascendía a la suma de \$2.447.769. Comprendiendo tal remuneración toda las prestaciones de un trabajador escala 13; ordenar el pago de las remuneraciones que se debieron devengar en su favor desde el 15 de marzo de 2019 y el día en que se produzca su reincorporación efectiva.

En subsidio de lo anterior, se condene al demandado al pago de las siguientes sumas: a).- \$26.925.459.- a título de indemnización prevista en el artículo 489 inciso 3° del Código del Trabajo, equivalente a 11 remuneraciones; b).- \$5.000.000.- a título de indemnización por daño moral. 22 c).- \$2.447.769.- a título de indemnización sustitutiva por falta de aviso previo. d).- \$19.582.152.- por concepto de 08 años de servicios. e).- \$15.665.721.- recargo del 80% sobre años de servicios por aplicación del artículo 168 del Código del Trabajo. 3.- \$513.003, por concepto de vacaciones pendientes. 4.- \$241.000, por concepto de pasajes de retorno; Que las sumas demandadas deben enterarse al actor con más los incrementos que ordena el artículo 173 del Código del Trabajo; con costas.

Luego opone en subsidio de la acción principal, demanda por despido indebido, fundado en no existir el incumplimiento



imputado, no tener los hechos el carácter de gravedad exigido por la norma, y alega se reconozca el perdón de la causal. Basándose los mismos hechos ya expuestos y en los respectivos fundamentos de derecho.

SEGUNDO: *Contestación de las demandas y sus fundamentos.*

En causa T-68-2019 y T-71-2019, comparece el demandado, representado por su abogado don William E. Ávalos Céspedes, solicitando el rechazo de la demanda e indicando que niega todos y cada uno de los hechos expuestos en la demanda. Luego, específicamente en lo relativo al demandante Eduardo Garrido, especialmente, niega: 1. Que Codelco, Chuquicamata, haya discriminado al demandante en comparación con otros trabajadores de la División; 2. Que le corresponda la reincorporación del demandante como trabajador de Codelco; 3. Que le corresponda ser reparado económica y moralmente; 2 4. Que sea deudora la demandada de \$5 millones por concepto de daños moral; remuneraciones del tiempo intermedio (entre la fecha del despido y la reincorporación efectiva); la indemnización especial del artículo 489., por la suma de \$31.943.835; la Indemnización sustitutiva del aviso previo; la indemnización por 31 años de servicios, por la suma de \$90.023.535; el recargo del 80% por el despido injustificado. 5. Que sea deudor de reajustes, intereses y costas.

En cuanto al demandante don Jaime Carvajal, señala que niega especialmente: que Codelco, Chuquicamata, haya discriminado al demandante en comparación con otros trabajadores de la División; 2. Que le corresponda la reincorporación del demandante como trabajador de Codelco; 3. Que le corresponda ser reparado económica y moralmente; 4. Que mi representada sea deudora de \$5 millones por concepto de daños moral; remuneraciones del tiempo intermedio (entre la fecha del despido y la reincorporación efectiva); la indemnización especial del artículo 489 CT., por la suma de \$26.925.459; la Indemnización sustitutiva del aviso previo; la indemnización por 8 años de servicios, por la suma de \$19.582.152; el recargo del 80% por el despido injustificado.



En cuanto al fondo, los fundamentos expuestos son idénticos para ambos casos, basándose en lo medular, en el hecho de haber sido sometidos los trabajadores demandantes, al examen aleatorio de alcohol y drogas. El examen resultó positivo de Alcohol, en ambos casos, arrojando un valor sobre 0,00; razón por la cual y de acuerdo al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (RIOHS), se procedió inmediatamente a tomarles una alcoholemia confirmatoria, la que fue derivada al Laboratorio externo Barnafi Krause, para su respectivo análisis.

Agrega que ambos trabajadores, fueron reintegrados a sus áreas de trabajo previa firma del registro R-006, el que en lo particular indica: "el trabajador en este acto se reintegra a sus funciones para dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 71 del RIOHS sobre la materia y que la administración se reserva la facultad para adoptar las sanciones administrativas o laborales que el caso amerita, una vez que se cuente con el resultado de la alcoholemia clínica y que en ningún caso este reintegro, implica el perdón de la causal de la sanción".

Agrega que la conducta de ambos trabajadores está claramente prohibida en el artículo 40 del Reglamento sobre Seguridad Minera que está contenido en el D.S. N°132, el cual señala: "Está estrictamente prohibido presentarse en los recintos de una faena minera, bajo la influencia de alcohol o de drogas" (...) ello relacionado con las actividades de cada uno de los demandantes. De manera que la conducta de los actores, de salir positivo de alcohol, trasgredió además lo establecido en el artículo 184 del Código del Trabajo, que obliga al empleador tomar todas la medidas necesarias para proteger eficazmente, ya que de acuerdo a las funciones para las que fue contratado el actor, estaba, precisamente, velar por su propia seguridad y la de sus compañeros de trabajo. La actividad minera es -de por sí- riesgosa, lo que obliga al empleador a emplear la esmerada diligencia en la protección de sus trabajadores, la que por cierto, es afectada



gravemente, cuando un trabajador se presenta a laborar bajo los efectos del alcohol o las drogas. Por lo que considera ni haber incurrido en las afectaciones que se denuncian.

Luego expone fundamentos de derecho, jurisprudenciales, relativos a las facultades del empleador ante la constatación de la infracción a la normativa interna, agregando que considera que no concurre ninguno de los elementos para que determine que Codelco vulneró algún derecho fundamental de los demandantes, ni en particular el derecho fundamental que alega o lo establecido en el artículo 2 del Código del Trabajo, razón por la solicita el rechazo de la denuncia, con costas.

Agrega que no proceden las medidas reparatorias que piden los demandantes, esto es, la reincorpore a la División y consecuencia de ello solicita una medida reparatoria económica y una medida reparatoria moral. Respecto de la reincorporación, ya señalamos que ello no procede, por no existir un despido discriminatorio. En cuanto a las medidas reparatorias económica, solicita que le paguen las remuneraciones que se han devengado desde el despido hasta su reincorporación, sin embargo, por lo expuesto, no procede su reincorporación. En cuanto a la medida reparatoria moral, solicita que le paguen la suma de \$5.000.000.-. Esta suma es injustificada, excesiva y con una finalidad lucrativa, y respecto de la cual señala no proceden sus presupuestos, daño ni nexo causal.

Luego, contesta la acción subsidiaria, despido indebido y cobro de prestaciones solicitando su rechazo, en lo medular y junto con reiterar fundamentos de hecho relativos a la acción principal, argumenta en el cumplimiento de los presupuestos legales para la procedencia de la causal invocada para poner término a la relación laboral, esto es, la existencia de un incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato. Luego cita y explica la normativa aplicable. Por todo, solicita el rechazo de ambas demandas con costas.



TERCERO: *Audiencia Preparatoria.* Con fecha veinticinco de junio de dos mil diecinueve se celebró audiencia preparatoria en causa T-68-2019, y con fecha dos de julio de dos mil diecinueve en causa T-71-2019. En ambas, comparecieron ambas partes debidamente representadas, se hizo el llamado a conciliación, sin resultados positivos, y se fijaron los siguientes hechos a probar:

1.-Estipulaciones de la relación laboral entre demandante y demandado, en los términos del artículo séptimo del Código del Trabajo, fecha de inicio de aquella, estipulaciones celebradas en cuanto a duración, funciones, jornada y remuneraciones pactada y efectivamente percibidas por el actor para efecto del artículo 172 del Código del Trabajo, y especial consideraciones a las prohibiciones consignadas en los instrumentos vinculados con la relación laboral.

2.- Efectividad de los hechos contenidos en la causal, para hacer efectivo la terminación del contrato de trabajo, efectividad de configurarse en la especie en los hechos indicados en la misma como fundantes y actitudes de estos para configurarse en cuanto a su gravedad.

3-Efectividad de adeudarse prestación laboral que tiene en su demanda, en la afirmativa suma de dinero adeudada por cada una de dichos conceptos

4.-Efectividad de haber sido despedido el trabajador por una conducta abusiva, infractora de derechos o garantías constitucionales del demandante. Se deja constancia por parte del tribunal, que cuando se dice prestaciones laborales que dice en su demanda, se refiere a todas las demandadas, es decir feriado adeudados, vacaciones, feriado proporcional, en general todas que aparecen consignadas.

5.- Efectividad de que con el despido del trabajador, se produjo o en la persona de este prejuicios morales demandados.



Luego, cada una de las partes ofreció los medios de prueba a fin de acreditar sus asertos, discutiéndose las exclusiones y fijándose fecha de audiencia de juicio.

CUARTO: *Audiencia de juicio.* Con fecha veinte de febrero de dos mil veinte se celebró la audiencia de juicio relativa a ambas causas, atendida la acumulación ya referida. En ella ambas partes incorporaron la prueba ofrecida en la preparación de juicio, luego hicieron las observaciones que les merecía la misma, fijándose fecha de dictación de sentencia, todo según consta en la respectiva acta y audio de audiencia.

QUINTO: *Acción de tutela. Ponderación de la prueba relativa a la acción de tutela por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido.* Previo a analizar la acción, debe señalarse que no se ha discutido sobre la existencia de la relación laboral entre los demandantes y la demandada, tampoco las funciones que éstos desempeñaron, ni del cumplimiento de las formalidades legales para poner término a la relación laboral.

Que, respecto de ambos demandantes, la cuestión principal a resolver es determinar si el despido del que fueron objeto, vulneró los derechos fundamentales y ser discriminatorio, motivado por la edad de los ex trabajadores.

Con la prueba rendida en juicio no se ha logrado convicción de que hayan existido motivos relacionados a la edad de los trabajadores para proceder a su despido, con ocasión de advertir presencia de alcohol en su organismo. En efecto, no existe prueba conducente a arribar a la conclusión de que uno de los criterios de la empresa para desvincular a sus trabajadores sea la avanzada edad, ya sea como criterio abierto y público, o como criterio subrepticio.

Los testigos deponentes en juicio, don Edmundo Cordeo y don Miguel Mouras, fueron contestes en señalar que se comentaba en la empresa que los demandantes habrían sido desvinculados por trabajar curados. Y en cuanto a los efectos que esto produjo física y psicológicamente en los



demandantes, el testigo Miguel Mouras señaló que sabe que el demandante Jaime Carvajal, estuvo mal emocionalmente, agregando otros motivos como el fallecimiento de su padre, por lo que colaboraron como compañeros de trabajo para amortiguar el mal momento.

Sin embargo, el hecho del despido no puede ser en sí mismo vulneratorio, y el pesar e incertidumbre que la desvinculación genera en el ex trabajador, con las consecuencias económicas, son inherentes al hecho. La causal invocada, en este caso el incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, motivada en el hecho de detectar alcohol en el organismo de ambos demandantes, si bien generó comentarios entre los compañeros de trabajo, que podrían considerarse atentatorios a la honra de los demandantes, no existe prueba que permita unir el actuar del empleador con la consecuencia constatada. En el caso particular del señor Eduardo Garrido, además de lo señalado, no hay antecedentes que den cuenta que Codelco tuvo otros motivos para desvincularlo, especialmente, relacionados a la edad.

Cabe hacer presente que para ello el legislador dispone una ventaja procesal, denominada prueba indiciaria, es decir, que el actor debe proponer y acreditar la existencia de hechos que generen en el juzgador al menos la sospecha fundada de que ha existido lesión de derechos fundamentales. En este caso, no existen dichos indicios, que hagan posible suponer la discriminación alegada. Por ello, se rechazará la acción de tutela.

A mayor abundamiento, en el caso del señor Eduardo Garrido, su sometimiento al examen de alcohol, fue producto del sistema aleatorio, un sorteo que fue explicado en estrados por la testigo doña Isabel Toro Alvarado, en concordancia con lo regulado en el artículo 70 del Reglamento Interno (RIOHS). La testigo, también explicó el procedimiento de toma de muestra con motivo de un incidente, caso del señor Jaime Carvajal, igualmente en consonancia con lo dispuesto en



el artículo 61 del RIOHS. Por ello, estando la materia regulada, y siendo explicada en estrados, no se aprecia alguna arbitrariedad o intencionalidad a fin de ser los demandantes especialmente afectados con la medida.

Los motivos expresados, tornan necesario el rechazo de la acción principal, y en consecuencia de las indemnizaciones reclamadas, asimismo, de la indemnización por daño moral, toda vez que, como se dijo, no hay prueba que permita imputar la afectación emocional de los demandantes al demandado.

SEXTO: *Acción de despido indebido.* Habiéndose rechazado la acción principal, cabe analizar la acción subsidiaria, que reclama la declaración de que el despido fue indebido. Así al tenor de las comunicaciones de término de la relación laboral, se invocó por el empleador como causal la dispuesta en el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, esto es el incumplimiento grave de obligaciones del contrato de trabajo, cuyos requisitos son los siguientes:

a) Existencia de un contrato de trabajo que vincule a las partes. En la especie resulta ser un hecho no controvertido la existencia de relación laboral, y sus estipulaciones, además de apoyarse las alegaciones de los demandantes en los contratos de trabajo de cada uno de ellos, y aportados en juicio, sin que exista controversia relativa a su cargo, fecha, naturaleza del contrato, cual era indefinido. Solo se controvierte la remuneración a considerar para efectos del cálculo de las indemnizaciones, y ello se tratará en el considerando respectivo.

b) Que el contrato contenga obligaciones determinadas. Al respecto nada alegan los demandantes, no existiendo controversia sobre las obligaciones asignadas en razón de sus cargos; **c)** Incumplimiento de las obligaciones y **d)** que el incumplimiento sea grave, es decir, de tal entidad que haga insostenible mantener la relación laboral pues provoca un perjuicio para alguno de los contratantes. Las letras c y d, son aquellas materias a que se reduce la controversia



propiamente tal, en cuanto a la acción de despido indebido. Por ello se analizarán en el considerando siguiente.

SEPTIMO: *Acción de despido indebido. Presupuestos fácticos.* Que, el demandado, a fin de acreditar la correcta invocación de la causal de despido de ambos trabajadores, incorporó las cartas de despido que fueron remitidas a los ex trabajadores, en las que se exponen los hechos y fundamentos de hecho y derecho que motivaron la medida. En lo medular, para ambos demandados, los hechos invocados consistieron en haber sido sometidos a exámenes del alcohol y drogas, los que dieron resultados positivos a presencia de alcohol, enviándose la respectiva contra muestra a un laboratorio externo, a fin de corroborar los resultados.

No se discute por los demandados el **procedimiento** llevado a cabo por su empleador, para concluir la presencia de alcohol en el organismo de los demandantes. Por lo que, sin discusión, este procedimiento fue acreditado mediante la declaración de doña Isabel Toro, asesora de la gerencia de RRL de la demandada, quien en estrados explicó el procedimiento aleatorio al que fue sometido el ex trabajador don Eduardo Garrido y, el testeo motivado en un incidente que afectó al demandante don Jaime Carvajal.

Lo atestiguado, respecto de don **Eduardo Garrido**, guarda relación con el documento correspondiente al resultado de examen aleatorio de fecha 20 de febrero de 2019, a las 09:10 horas, el que indica el nombre del examinado, su fecha de nacimiento y, el resultado: **0,19** g/l. Luego, se aprecia el documento denominado registro de comunicaciones, capacitación y distribución de documentos (RIOS) de fecha 21 de febrero de 2019, en el que se deja constancia del reintegro del señor Garrido a sus funciones, indicando que ello no obsta a las sanciones que se determinen una vez obtenidos los resultados de la contra muestra. Lo anterior, se aprecia en apego al artículo 70 del reglamento interno de orden higiene y seguridad. Finalmente se aprecia el resultado de la contra muestra, emitida por el laboratorio Barnafi Krause, de fecha



21 de febrero de 2019, el que certificó: Etanol Plasmático g/l: menos de 0,10. Luego, en los valores de referencia del laboratorio menos de 0,10 resulta negativo al consumo de alcohol.

En cuanto al procedimiento adoptado en el caso del señor Jaime Carvajal, se aportó el informe de investigación de incidente, de fecha 06 de febrero de 2019, en el que se indica como acontecimiento, la rotura de cilindro de vuelco lado izquierdo, a la 01:00 horas, en trabajos de arreglos de cancha pala 230, calificando el procedo como falla operacional-daño a la propiedad. Luego, se aprecia el examen de alcotest, de fecha 06 de febrero de 2019, el que indica como resultado **0,44 g/l**. En el mismo sentido se aportó el folio de atención de urgencia, de igual fecha, en que consta la toma de muestra para alcoholemia. Finalmente se aprecia el resultado de la contra muestra, emitida por el laboratorio Barnafi Krause, de fecha 12 de febrero de 2019, el que certificó: Etanol Plasmático g/l: menos de 0,10. Luego, en los valores de referencia del laboratorio menos de 0,10 resulta negativo al consumo de alcohol.

En apoyo a los fundamentos de derecho invocados en ambas cartas de despido, se aportó en juicio el reglamento interno de orden higiene y seguridad, y sus modificaciones, de donde se aprecia que se aplicaron los protocolos dispuestos en los artículos 61, 70 y 73 de dicho cuerpo normativo.

Con las pruebas analizadas y, toda vez que no se discutió por la demandante la inexistencia de los hechos, es que se tiene por acreditado los **presupuestos fácticos** en los que se han fundado ambas cartas de despido, esto es, que efectivamente los actores fueron sometidos a examen de alcohol y drogas, uno con ocasión de un incidente- señor Carvajal- y el otro con ocasión de test aleatorio- señor Garrido- resultado ambos con resultados no negativos a presencia de alcohol en su organismo, el que luego fue contrastado con el examen del laboratorio Barnafi Krause, el que indicó la presencia de 0,10 g/l de etanol plasmático



presente en la sangre en el caso del señor Garrido y 0,10 en el caso del señor Carvajal.

También se logró acreditar que las normas invocadas del reglamento interno, como las obligaciones de los actores, que forman parte del contrato de trabajo del actor, relacionadas con la descripción de los cargos que ambos ostentaban a la fecha del despido, fueron correctamente invocadas en la carta que informa el término de la relación laboral.

En este punto, es necesario emitir pronunciamiento sobre las alegaciones de ambos demandantes, en cuanto a justificar los resultados por haber utilizado enjuague bucal uno, y haber consumido propóleos, el otro. Al respecto dichas alegaciones serán desestimadas por insuficiencia probatoria, dado que no existió prueba concluyente en juicio que permitiese arribar a dicha conclusión.

De la detallada explicación realizada en estrados por el perito don Darío Benavente, médico cirujano, especialista en medicina legal, se puede afirmar que dichas hipótesis son posibles, más no excluyentes de consumo de alcohol. En efecto, señaló el perito que puede que algunos enjuagues bucales, como productos de propóleos, contengan alcohol, los que pueden ser detectados en un alcotest, pero no en alcoholemia. También indicó que los bajos niveles detectados en la contra-muestra según documento emitido por el laboratorio Barnafi Krause, que fue uno de los elementos a considerar en su pericia, pudieron deberse a presencia de alcohol metabolizado, y no etanol en la sangre de los examinados. Es decir, expuso la existencia de diversas hipótesis para dar explicación a los resultados de ambas contra-muestras, mas ninguna de ellas excluyentes de consumo, ni atribuibles concretamente al uso de enjuague bucal y al consumo de productos de propóleos.

Por lo anterior, lo relatado por el testigo don Edmundo Cordero, en cuanto a conocer el hábito del señor Eduardo Garrido de usar constantemente enjuague bucal, y que quizás se motivaba ello por la diabetes que padecía, ya que ello



genera mal aliento; en nada ayuda a concluir que aquella costumbre sea la razón del resultado de los exámenes a los que fue sometido. Sumado lo anterior, a que no se aportaron antecedentes de dicho enjuague bucal, sus componentes, la frecuencia del uso, entre otros, que hubieren (eventualmente) apoyado la tesis del actor.

Sin embargo, el hecho alegado por los demandantes, puede ser una hipótesis que dé respuesta a la existencia de alcohol en las muestras y exámenes a que fueron sometidos los actores, pero estas **no** son **excluyentes** de la presencia de la sustancia por haber consumido bebidas alcohólicas en un tiempo próximo al ingreso al turno y con anterioridad a su jornada laboral.

Por tanto, se ha logrado concluir que los hechos contenidos en la carta de despido han ocurrido como en ella se señalan y que han constituido infracción por parte de ambos demandantes a las normas reglamentarias citadas en la carta.

OCTAVO: *Ponderación de la gravedad del incumplimiento fundante del despido.* Estando asentada la concurrencia de los requisitos establecidos en el considerando anterior, respecto del **último requisito**, es resorte del tribunal calificar si aquel incumplimiento reviste **la gravedad necesaria** que haga insostenible la continuación de la relación laboral. Que oportuno resulta citar jurisprudencia que guarda relación con la causal invocada: *"Las causales de terminación del contrato de trabajo contenidas en el artículo 160 del Código del Trabajo, son de aplicación restrictiva debiendo cumplirse a cabalidad todas y cada una de la condiciones que ellas exigen como para permitir término al contrato del trabajo sin derecho a indemnización alguna. En la especie se trata de haber incurrido el trabajador en incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato. Así entonces queda claro que no se trata de cualquier incumplimiento ni menos aún de uno aislados, sino que debe ser grave y además constituir un incumplimiento a más de una de las obligaciones que impone el*



contrato de trabajo las cuales deben haber sido conocidas de manera clara y concreta por su parte” (Corte de Apelaciones de Concepción, sentencia de 31 de diciembre de 2007 Rol 659-2007)

Al respecto don Daniel Nadal Serri, en el libro “Código del Trabajo “ editorial Edimatri al referirse a la causal invocada por la demandada explica: “ (...) el precepto legal ha utilizado el adjetivo “grave” para calificar la dimensión que debe revestir el incumplimiento de una obligación, no cualquier incumplimiento configura la causal del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo porque la gravedad implica cierta magnitud o importancia de lo que debe entenderse por grave no sólo la falta que ha sido de cierta envergadura en lo que constituye la esencia o forma de una cosa y ello ocurrirá cuando implique la comisión de un delito de algún acto fraudulento o de abuso de confianza en su caso. para determinar la magnitud de tal gravedad debe considerarse no solo el carácter ocasional o permanente de la infracción imputada, sino también los años de servicio del trabajador, su preparación, la conexión del deber infringido con las funciones propias del cargo y su incidencia en la marcha normal de la empresa”

A juicio de esta sentenciadora, los hechos acreditados por el empleador demandado, en los que fundó el despido, **no reúnen** la entidad suficiente para calificarlos de **graves ni proporcionales, a la luz de los resultados obtenidos de las muestras**. Se ha llegado a aquella conclusión, teniendo especial consideración el Reglamento interno de orden higiene y seguridad, que regula la materia en los artículos 61, 70, 73 y respecto a las sanciones aplicables por infracción al reglamento, en los artículos 77 y siguientes.

Se comparte con la demandada la afirmación de que la minería es una labor en que los riesgos deben mantenerse en extremo controlados, para que los trabajos productivos sean viables. Considerando además las labores mineras, desde una perspectiva de la sociedad del riesgo, en que los peligros de



una actividad necesaria para el desarrollo económico e integral de una sociedad, se permiten en la medida de mantenerse controlados e idealmente reducidos a cero.

Sin embargo, no puede desconocerse que el resultado de ambas contra-muestras, indican como interpretación del resultado: negativo a presencia de alcohol en la sangre, por lo que no puede considerarse estrictamente **confirmado** el primero de los resultados, y debió considerarse este elemento por el empleador.

Así, en términos de resultados, el primero de los testeos resultó "no negativo", y el segundo de ellos, o contra-muestra: negativo. En el mismo sentido, los gramos por mil, en litro de alcohol en la sangre resultan ser tan ínfimos, que es considerado negativo según la lectura realizada por el laboratorio Barnafi Krause. Si bien es cierto que esta lectura no es vinculante para el empleador, no es posible concluir con certeza si la interpretación que hace el empleador es la correcta. En efecto, el artículo 61 y 70 del RIOHS, explican los procedimientos aplicados en el caso de ambos trabajadores, y el artículo 73, del mismo cuerpo legal, regula la entrega de los resultados. Dicha norma habla de "confirmación", y cabe preguntarse ¿confirmación de qué? ¿De los gramos de alcohol por litro en la sangre? ¿De la presencia de alcohol? O ¿positivo o negativo a presencia de alcohol? La respuesta ha quedado en evidencia, no es indiferente, ya que el demandado ha optado por comprender que es la confirmación de que existía alcohol en la sangre de los trabajadores, superior a 0,00 g/l, y no a la negatividad de la presencia de alcohol como conclusión científica. La interpretación adoptada, efectivamente, está en consonancia con la definición actual de bajo la influencia del alcohol, según el artículo 61 del reglamento en comento, pero es disímil de lo definido como "examen confirmatorio" en la letra J del artículo 61 del reglamento, que señala ser el estudio en laboratorio de muestra testeadada como POSITIVA en



screening de drogas y/o alcohol mediante métodos cuantitativos.

Entonces, ante una corroboración confirmación de resultados poco concluyentes, categóricos o **irrebatibles**, de un actuar reprochable de los demandantes, necesario se tornaba para el empleador la estricta aplicación de su reglamento interno, y en estas condiciones, ha obviado la aplicación de lo dispuesto en el artículo 79 del reglamento Interno de orden higiene y seguridad, aplicando el despido como sanción, sin la debida ponderación de los hechos, haciendo una interpretación literal de las normas relativas al control de drogas y la definición que proporciona el artículo 61 a) sobre influencia del alcohol, evadiendo la evaluación de las circunstancias atenuantes y agravantes aplicables al caso. Al respecto, no puede considerarse lo dispuesto en el inciso 2° de la norma en comento, como excepción a la ponderación debida, dado que la remisión que hace al reglamento de seguridad minera, no permite concluir ello, ni que la sanción ante la constatación de alcohol sea *per se*, el despido.

Analizada la política sobre alcohol, drogas y tabaco, contenida en el anexo N°6, se aprecia la prohibición de consumo aludida por el demandado - en concordancia con lo dispuesto en el artículo 112 N°8 de reglamento interno- y la remisión que, respecto a la sanción aplicable, hace al reglamento. Es decir, no existe norma que exima al empleador de la ponderación exigida en el artículo 79 referido.

La prognosis de pena es necesaria, ya que el artículo 160 N°7, es sancionatorio, y no existiendo en el código del trabajo, ni en el reglamento analizado, un sistema de gradualidad en virtud del cual se pueda determinar que una falta menor amerite la aplicación de sanciones leves y una falta grave faculte al empleador a aplicar sanciones más gravosas, de la cual la pena máxima sería el despido, es necesario recurrir al principio en comento, haciendo un símil al derecho penal, toda vez que, el privar a una persona de su



fuerza laboral debe tener una justificación rigurosa, basadas en una conducta desplegada por el trabajador que esté reñida con la honradez, la responsabilidad, lealtad, fidelidad y el comportamiento debido con la empresa, haciéndose análisis del contenido ético de todo contrato de trabajo y no solo con aquella falta a las obligaciones que impone el contrato.

Por ello, en la presente Litis, bien es cierto que resulta cuestionable el **eventual** consumo de alcohol, considerando la estricta prohibición que existe de ello, no solo de parte del empleador, sino que del estado (no debe olvidarse que la misma esta contenida en el reglamento de seguridad minera). Pero, por otro lado se advierte que lo sancionado no es el consumo o ingesta, sino que la **presencia** de alcohol en la sangre de los demandantes, independiente del origen de dicha presencia (consumo, o las hipótesis planteadas por los actores: enjuague bucal y propóleos) por lo que ante la posibilidad de no haber incurrido en un actuar reprochable, debió el demandado considerar atenuantes y agravantes, previo a la aplicación de la sanción.

El ejercicio de este análisis, por parte del empleador, no se ha acreditado en juicio. Se contó con la declaración del señor Alexei Escobar Leal, Director de RR.LL., de la demandada, quien señaló que solo se consideró que el resultado era sobre 0,00, es decir no negativo. No mencionando algún otro análisis para la aplicación de la sanción. En el mismo sentido atestiguaron don Hernán Cortés Brain y doña Isabel Toro.

De haberse ponderado los hechos, conforme lo ordena el artículo 79 del reglamento citado, probablemente se habría concluido una sanción diversa al despido, ya que habiéndose solicitado por los demandantes la exhibición de documentos que dieran cuenta de amonestaciones previas recibidas por los trabajadores, no fueron exhibidos y el demandado justificó ello en la inexistencia de los mismos. Por lo que, puede concluirse que desde 1988 a la fecha del despido, en el año 2019, el señor Eduardo Garrido, tuvo una conducta intachable,



sin que le afecte alguna agravante a los hechos que se le imputan en la carta de despido, debiendo considerarse entonces una sanción menos gravosa, sumado además, el hecho de no ser concluyente la contra-muestra, por las razones ya expuestas.

En el caso del señor Jaime Carvajal, la misma situación, desde el año 2011 a la fecha de su despido, en el año 2019, no hubo conducta reprochable que se haya reflejado en amonestaciones, por lo que la pena máxima, el despido, no puede ser aplicada, debiendo haberse considerado una menos gravosa -igualmente- en especial atención a que el examen de contra-muestra no resultó categóricamente confirmatorio, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 61 letra J del RIOHS.

La falta de aplicación íntegra del RIOHS, provocó la desproporción de las medidas aplicadas a los trabajadores, lo que deviene en que el despido no pueda considerarse debido, por lo que se accederá a la demanda subsidiaria y a las indemnizaciones que derivan de la declaración, según se dirá en lo resolutivo. Resulta, por todo, inoficioso emitir pronunciamiento sobre el perdón de la causal.

NOVENO: Los demandantes reclaman el pago de las siguientes prestaciones e indemnizaciones: El señor Eduardo Garrido reclama el pago de \$2.903.985.- a título de indemnización sustitutiva por falta de aviso previo, a la que no accederá en la suma solicitada, pero sí en la suma de \$2.197.597, en atención a la última remuneración percibida por mes íntegramente trabajado, del mes de febrero de 2019, y apoyado en el documento denominado cálculo de indemnización por años de servicio, de fecha 17 de abril de 2019, en el que se desglosan los conceptos que corresponden para dicho cálculo, lo que cotejado con la liquidación señalada, resulta concordante.

Considerando lo anterior, y habiéndose reclamado el pago de la indemnización por 31 años de servicio, se accederá a esta pero en la suma de \$68.125.507.- Y el recargo del 80%



sobre años de servicios por aplicación del artículo 168 del Código del Trabajo que corresponde a la suma de \$54.500.405.-

Se accederá a ordenar el pago de la suma de \$5.792.078, por concepto de feriados legales y proporcionales, según se reconoce adeudar la suma en el documento correspondiente a la propuesta de finiquito hecha por el demandado; en el mismo sentido, se accederá a la suma de \$902.000.- Por incremento a la indemnización, según se indica en la propuesta de finiquito como abonos adeudados.

Respecto de las sumas reclamadas por don **Jaime Carvajal**, se establecerá que su remuneración percibida al tiempo de producirse el despido ascendía a la suma de \$2.169.718.- según la última liquidación de sueldo del actor, correspondiente al mes de febrero de 2019, por lo que se accederá en dicha suma a la indemnización sustitutiva de aviso previo. En base a lo anterior, se accederá a la indemnización por 08 años de servicio en la suma de \$17.357.744.; al recargo del 80% sobre años de servicios por aplicación del artículo 168 del Código del Trabajo, por la suma de \$13.886.195.-

Se accederá, asimismo, a ordenar el pago de la suma de \$513.003, por concepto de vacaciones pendientes, según se reconoce en la propuesta de finiquito hecha por el demandado al actor y la suma de \$241.000, por concepto de pasajes de retorno, también reconocida en dicho proyecto.

Los demás conceptos reclamados, son rechazados por consistir en indemnizaciones derivadas de la acción de tutela y de daño moral, según se razonó.

DÉCIMO: Que, cada parte pagará sus costas toda vez que han tenido motivo plausible para litigar y ninguna de las partes ha resultado completamente vencida.

DÉCIMO PRIMERO: La prueba rendida ha sido analizada conforme con las reglas de la sana crítica, y aquella no mencionada ha sido desestimada por no lograr modificar las conclusiones arribadas.



Por estas consideraciones, y de conformidad, además con lo previsto en los artículos 1, 2, 7, 5, 41, 71, 73, 160, 162, 171, 440, 446, 485 y siguientes del Código del Trabajo, y demás normas pertinentes, SE DECLARA:

I.- Que se **RECHAZA** la denuncia de tutela de derechos fundamentales con ocasión del despido, interpuesta por **EDUARDO ALBERTO GARRIDO GÓMEZ y JAIME EDUARDO CARVAJAL QUIROGA**, en contra de **CODELCO CHILE DIVISIÓN CHUQUICAMATA**, todos ya individualizados.

II.- Que se **ACOGE** la demanda de despido indebido y cobro de prestaciones, interpuesta por **EDUARDO ALBERTO GARRIDO GÓMEZ y JAIME EDUARDO CARVAJAL QUIROGA**, en contra de **CODELCO CHILE DIVISIÓN CHUQUICAMATA**, todos ya individualizados, declarándose que el despido de que fueron objeto los demandantes fue indebido, condenándose al demandado al pago de los siguientes conceptos:

- a) En favor de **Eduardo Garrido Gómez**: el pago de indemnización sustitutiva por falta de aviso previo, la suma de \$2.197.597; el pago de una indemnización por 31 años de servicio, la suma de \$68.125.507.-; el recargo del 80% sobre años de servicios por aplicación del artículo 168 del Código del Trabajo que corresponde a la suma de \$54.500.405.-; El pago de feriados adeudados por la suma de \$5.792.078.- ; El pago del incremento de indemnización, la suma de \$902.000.-
- b) En favor de **Jaime Carvajal Quiroga**: el pago de indemnización sustitutiva de aviso previo, por la suma de \$2.169.718.-; el pago de indemnización por 08 años de servicio en la suma de \$17.357.744.; el pago del recargo legal del 80% sobre años de servicios por aplicación del artículo 168 del Código del Trabajo, por la suma de \$13.886.195.-; el pago de Feriados adeudados por la suma de \$513.003.-; el pago de la suma de \$241.000, por concepto de pasajes de retorno.



III.-Las sumas ordenadas pagar deberán ser reajustadas y devengarán intereses de conformidad con lo dispuesto en el artículos 63 del Código del Trabajo.

IV.- Cada parte pagará sus costas.

Ejecutoriada que sea la presente sentencia de conformidad a lo dispuesto en el artículo 462 del Código del Trabajo, cúmplase lo resuelto en ella dentro de quinto día, en caso contrario pasen los antecedentes a la unidad de cumplimiento ejecutivo del Tribunal.

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

Regístrese, notifíquese.

Archívese en su oportunidad.

RIT: T-68-2019

Acumulada T-71-2019

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

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

