DENUNCIA DE TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES CON OCASIÓN DEL DESPIDO, DESPIDO INJUSTIFICADO Y PRESTACIONES LABORALES.

RIT: T-160-2022

RUC: 22-4-0439014-0

Calama, 11 de octubre de 2023.

VISTOS, OÍDOS Y CONSIDERANDO.

PRIMERO: Que comparece don Jeremy Alberto Urquieta Soza, cédula de identidad número 16.244.515-4, correo electrónico urquietasoza@gmail.com, en representación de don JONATHAN EDUARD FUENTES PEÑA, chileno, Cesante, Rut N° 15.017.067- 2 con domicilio en avenida Prat Nº2128, Población O'Higgins, Calama interpone denuncia de Tutela de Derechos Fundamentales con ocasión del despido, despido injustificado y prestaciones laborales, en contra de la empresa CODELCO CHILE DIVISIÓN CHUQUICAMATA, Rut: 61.704.000-K, persona jurídica de derecho privado del giro de su denominación, representada legalmente para estos efectos, de acuerdo a lo preceptuado en el artículo 4° del Código del Trabajo, por don CHRISTIAN CAVIEDES NUÑEZ; Rut 13.919.299-0, Ingeniero Civil en Minas, ambos con domicilio para estos efectos en Avenida 11 norte Nº 1291, Villa Exótica de Calama.

SEGUNDO: ***Expone que,*** su representado comenzó a prestar servicios para el demandado de autos a partir del día 01 de marzo de 2012, desempeñándose como Electromecánico Mayor Subestaciones, labor que desempeñó hasta el día del despido vulneratorio, esto es, el 25 de agosto de 2022, está afecto al contrato colectivo suscrito por el Sindicato Minero, con Codelco Chile, División Chuquicamata en el año 2019, el cual tuvo plena vigencia hasta el 31 de agosto del año 2022, en el que se pactó el pago de indemnización por años de servicios, regulados en términos distintos de los legales, con la finalidad precisa de mejorar la situación contractual respecto de los mínimos legales que rigen sobre el particular. El punto Nº24 del Punto 11 del Convenio Colectivo, dispone que: "Indemnización Legal: Una indemnización líquida por cada año completo de servicios continuos, según lo 3 estipulado en el artículo 163 del Código del Trabajo, esto es, con tope legal de 330 días de remuneración". Como se observa, la única limitación que mantiene el acuerdo es la relacionada por el tiempo trabajado, más no con el límite de monto establecido en el inciso final del artículo 172 del mismo cuerpo legal. De este modo y según lo preceptuado, corresponde a la demandante percibir la suma, por cada año de servicios adeudados en la cantidad de 4.014.782.-. Por cada año servido. De tal forma, los servicios prestados a la

RZMYXXFYFFN

División fueron 10 años, por lo que, el Monto adeudado por este concepto asciende a la suma de $40.147.820.-

Que manifiesta que, Su representado comenzó a trabajar para la demandada en el mes de marzo del año 2012, en el cargo de Electromecánico Mayor Subestaciones. El desarrollo de sus funciones se realizó de manera correcta durante toda la vigencia de la relación laboral. Que, a mediados del año 2021 su representado comenzó a consumir cocaína y alcohol, en su inicio existía convencimiento de que estaba "bajo control", sin embargo, al poco tiempo su representado se dio cuenta que había desarrollado una adicción a tales sustancias. Es de suma importancia recalcar que, pese a su adicción, don Jonathan nunca llegó bajo los efectos del alcohol o drogas a su trabajo, nunca fue objeto de test de drogas ni nada similar. Asimismo, no fue amonestado siquiera durante la vigencia de la relación laboral por esta razón y ninguna otra. Una vez que su representado toma conciencia de que sufre esta enfermedad de adicción, decide buscar ayuda, primero en su familia y luego, a su empleador, ello sustentado en las disposiciones del Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad de la empresa, el que en el Anexo Nº6, denominado "Policitas de Alcohol, Drogas y Tabaco" expone: "CODELCO reconoce que el consumo de drogas ilegales, de alcohol, de fármacos sin indicación médica, y del tabaco, originan problemas de salud y laborales que afectan a las personas, a la seguridad, al ambiente de trabajo, y van en contra del desarrollo personal de los trabajadores." 4 "(…) CODELCO reconoce que la dependencia de alcohol, drogas ilegales, fármacos sin indicación médica y tabaco es susceptible de prevención, tratamiento y recuperación, por lo que podrá proveer asistencia a aquellos trabajadores que declaren oportunamente dicho problema y deseen superarlo. Para estos efectos, diseñará programas de prevención y tratamiento en el marco de los sistemas de salud vigentes en la Empresa, preservando en todos los casos la pertinente confidencialidad". Por otra parte, el mismo reglamento establece una serie de artículos relacionados con los exámenes para detección de consumo de drogas y consumo de alcohol. (art. 64 y siguientes). Luego en el Título XIX señala las sanciones aplicables por infracción al reglamento interno. En ello, destaca lo dispuesto en el artículo 78, que indica: "La Supervisión extremará sus esfuerzos, dentro de lo razonable, para ayudar al trabajador a corregir sus deficiencias que puedan derivar en infracciones al presente Reglamento y que den origen a la aplicación de sanciones". Es en este contexto, que su representado informó a su empleador a efectos de buscar ayuda y superar su adicción.

Continúa su relato señalando que, Así las cosas, con fecha 21 de marzo del año 2022, don Jonathan Fuentes y la División Chuquicamata de Codelco Chile, suscribieron un acuerdo, mediante el cual el empleador, en virtud de la Política Corporativa de Alcohol, Drogas y

RZMYXXFYFFN

Tabaco, se comprometió a generar las condiciones para que el trabajador sea incorporado, por única vez, en un programa de tratamiento de su adicción (alcohol y/o drogas). Conforme a la cláusula primera de dicho acuerdo, su representado se obligó a lo siguiente: a) Someterse a una evaluación médica integral, que permita a la División a través de la Comisión Médico Laboral (compuesta para estos efectos por la Unidad de Salud Mental del Hospital del Cobre, Relaciones Laborales, Medicina del Trabajo y Salud Ocupacional) generar un correcto diagnóstico del estado de salud de la persona y los riesgos que ello implica para la seguridad en el trabajo. b) Someterse al tratamiento integral, seguimiento y control que se le definirá, por el tiempo y en las condiciones que se establezcan. c) Someterse, al finalizar el tratamiento, a una evaluación para generar un plan de reinserción a las labores para las cuales fue contratado. d) Someterse, una vez concluido el tratamiento a un seguimiento a cargo de la Unidad de Salud Mental, consistente en al menos dos exámenes anuales durante su permanencia en la División, de manera de asegurar que se mantendrá en condiciones óptimas para el desempeño de sus funciones. e) No abandonar, interrumpir o suspender unilateralmente cualquiera de las fases a que se refieren las letras a, b, c y d anteriores. Se considerará especialmente que el trabajador ha incurrido en abandono, interrupción o suspensión cuando recaiga en consumo en cualquiera de dichas fases. Luego, resulta útil tener presente lo expuesto en la cláusula tercera: “El incumplimiento de cualesquiera de las obligaciones a que se obliga el trabajador en virtud del presente instrumento se reputará, para todos los efectos, como un rechazo formal del trabajador al tratamiento y facultará a la División para poner término inmediato al apoyo que le entrega en el marco del presente instrumento, y en consecuencia, la liberará de los compromisos que asume para con el trabajador y la facultará para adoptar las medidas administrativas y legales que corresponda”.

Que refiere que, El día 14 de abril de 2022, mi representado ingresó a la Comunidad Terapéutica ALFA, dónde comenzó con su tratamiento de drogas y alcohol de manera bastante satisfactoria. Sin embargo, el día 22 de agosto del año 2022, fue expulsado de dicha comunidad por haber hecho uso de un celular. Sin perjuicio de lo anterior, cabe hacer presente que a la fecha mi representado no ha consumido drogas ni alcohol. Es importante señalar que el celular que tenía su representado en su poder fue entregado por los mismos dependientes de la institución, el cual le entregaban periódicamente, ya sea para llamar a sus familiares o incluso ver películas. Ante esta situación, el médico Rolando Chandía, le indica a su representado que sería expulsado de la comunidad, sin que éste haya podido dar algún tipo de explicación al respecto, y sin formalizarlo de ninguna forma, ya que la comunicación fue verbal. Finalmente, con fecha 25 de agosto del año 2022, su representado

RZMYXXFYFFN

fue despedido por Codelco, en virtud de la causal establecida en el artículo 160 Nº7 del Código del Trabajo, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo. Que, los argumentos vertidos en la Carta de despido dicen relación precisamente con que el día 22 de agosto de 2022 la Comisión Médica lo dio de alta en atención a que supuestamente no había manifestado disposición a cumplir con el tratamiento médico que dicha institución implementó para su rehabilitación, dado que no cumplió con los objetivos básicos del proceso y reiteradamente quebrantó las normas fijadas por dicha Comunidad en su tratamiento. Luego, el empleador menciona la buena fe contractual, y arguye que su representado habría incumplido el contenido ético-jurídico de la relación contractual. Finalmente, señala la carta "De tal modo, Codelco ha cumplido estrictamente con sus obligaciones contractuales; sin embargo, con su conducta usted ha vulnerado las mismas, principalmente aquella relacionada con el apoyo terapéutico voluntariamente solicitado, que la Empresa le otorgó y que según se ha señalado precedentemente usted no cumplió, circunstancia que al tenor del Addendum suscrito constituye una transgresión grave a sus deberes emanados del contrato individual de trabajo."

Que en cuanto al despido vulneratorio de los derechos fundamentales del trabajador. Resulta claro, a la luz de lo dispuesto en el artículo 5° del Código del Trabajo, que el empleador, tiene como límite a sus potestades el respeto a los derechos fundamentales del trabajador, ya que éste no los pierde ni los posterga producto del contrato de trabajo (ciudadanía en la empresa), existe una relación vertical o diagonal (Gamonal), entre empleador y trabajador, que faculta a este último para exigir la reivindicación a sus derechos vulnerados. En efecto, el despido de mi representado se ha producido con directa afectación a sus derechos fundamentales, en particular, al derecho a no discriminación grave por su condición de salud. En efecto, con el despido indicado, su representado ha sufrido, sin duda alguna, una grave vulneración a su derecho a no ser discriminado e igualdad de trato en el trabajo, consagrados en el artículo 2 del Código del Trabajo, en relación también con el artículo 19 N°16 de la Constitución. En razón de lo anterior, es que todo empleador ha de respetar el principio de no discriminación arbitraria que deriva del principio de igualdad ante la ley reconocido en el artículo 19 Nº2 de la Constitución Política de la República y que encuentra materialización concreta en el ámbito laboral en el artículo19 Nº16 inciso 3º de la Constitución. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), "la adicción es una enfermedad física y psicoemocional que crea una dependencia o necesidad hacia una sustancia, actividad o relación. Se caracteriza por un conjunto de signos y síntomas, en los que se involucran factores biológicos, genéticos, psicológicos y

RZMYXXFYFFN

sociales. Es una enfermedad progresiva y fatal, 8 caracterizada por episodios continuos de descontrol, distorsiones del pensamiento y negación ante la enfermedad". Que, en atención a los hechos expuestos, es posible advertir que el despido de su representado se debe únicamente a su estado de salud, debido a la adicción que le aqueja. El postulado anterior se sustenta en primer lugar, en que, pese a su enfermedad, el trabajador jamás incumplió el reglamento interno. No fue sancionado por haberse presentado a trabajar bajo la influencia de las drogas, es más durante la relación laboral de casi 10 años, no fue objeto de amonestación o sanción alguna. No existe mención en el acuerdo, que lo vincule al contrato de trabajo, o establezca que las obligaciones allí contenidas sean de carácter laboral, lo cual además sería contrario a la naturaleza del contrato mismo. Por tanto, los argumentos vertidos en la carta se tornan absolutamente arbitrarios y antojadizos, generando así los indicios necesarios para sustentar desde ya la denuncia de tutela impetrada. Ahora, también se le imputa a mi representado haber actuado de mala fe, sin embargo, no existen elementos probatorios al respecto, el artículo 707 del Código Civil, es absolutamente claro al señalar que, "la buena fe se presume, excepto en los casos en que la ley establece la presunción contraria. En todos los otros la mala fe deberá probarse". Por otra parte, se debe consignar, que luego de la salida de su representado de la Comunidad Terapéutica Alfa, con fecha 22 de agosto del año 2022, es despedido tres días después, sin que se le haya realizado ningún tipo de examen médico o test de drogas, para verificar los resultados de la intervención, y el cumplimiento del objetivo primario del proceso. En consecuencia, el despido de mi representado por la causal establecida en el artículo 160 Nº7 del Código del Trabajo, es solamente una desvinculación carácter formal, y que el motivo real a través de estos indicios ya señalados, obedecen a el propósito de desvincular al trabajador producto de su estado de salud.

Peticiones Concretas declarar: 1.- Por tratarse de un despido discriminatorio grave, de conformidad al artículo 489 inciso cuarto, el señor Jonathan Eduard Fuentes Peña debe ser REINCORPORADO a su trabajo en las mismas condiciones contractuales en que se encontraba al momento del despido, solucionando todas las remuneraciones en el tiempo intermedio contadas desde el día 25 de agosto del año 2022 hasta la reincorporación efectiva sobre la base de cálculo de $4.014.782.- mensual, con los reajustes señalados en el artículo 173 del Código del Trabajo, y con expresa condena en costas. En subsidio de lo anterior. 1.- Que, acogiendo la acción interpuesta referente al despido vulneratorio de derechos fundamentales y decretando como tal el mismo, condene a la demandada al pago de las siguientes prestaciones: a) La indemnización adicional correspondiente a 11 remuneraciones por la suma de $44.162.602.-, o aquella que SS., estime conforme a

RZMYXXFYFFN

Derecho, sin ser menor a 6 remuneraciones; conforme lo prevenido en el artículo 489 inciso tercero del Código del Trabajo. b) La suma de $40.147.820, correspondiente a la indemnización por 10 años de servicios, o la suma que S.S., estime conforme el mérito del proceso. c) La suma de $32.118.256.-, equivalente al 80% de recargo establecido en el artículo 168, en relación con el artículo 489 del Código del Trabajo, por ser el despido improcedente y vulneratorio de derechos fundamentales, o la suma que S.S., estime conforme el mérito del proceso. d) Indemnización sustitutiva de aviso previo por la suma de $4.014.782.-, o la suma que S.S., estime conforme el mérito del proceso. e) Feriado legal y proporcional por la suma de 2.098.727.-, o la suma que S.S., estime conforme el mérito del proceso. f) Pasaje de retorno por la suma de 1.037.732.-, suma reconocida en proyecto de finiquito ofertado. g) Todo lo anterior, con los reajustes señalados en el artículo 173 del Código del Trabajo, y con expresa condena en costas.

TERCERO: Que contesta la demanda en tiempo y forma doña Karla Gallegos Cerda, abogada, en representación de la CORPORACIÓN NACIONAL DEL COBRE DE CHILE, DIVISIÓN CHUQUICAMATA (en lo sucesivo “Codelco”, “Codelco Chile DCH”), empresa minera, industrial y comercial del Estado creada por el Decreto Ley 1350 del año 1976, RUT N°61.704.000-k, ambos con domicilio en avenida Once Norte #1291, piso 5B, Villa Exótica, comuna de Calama.

Afirma que, El Sr Fuentes Peña ingresó a prestar servicios bajo vínculo de subordinación y dependencia para Codelco Chile DCH con fecha 1 de marzo de 2012. El último cargo del actor fue el de “Electromecánico Mayor Subestaciones”. Durante la vigencia de la relación laboral, su representada siempre cumplió en forma íntegra y oportuna con sus obligaciones laborales y previsionales para con el trabajador. Por los motivos que se señalarán en el título siguiente, la relación laboral entre el demandante y Codelco Chile concluyó con fecha 25 de agosto de 2022, por la causal establecida en el artículo 160 Nº7 del Código del Trabajo, esto es, “incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato”. Su representada cumplió con todos y cada uno de los requisitos y formalidades previstas en la ley para el despido del Sr Fuentes Peña, entregando en tiempo y forma la carta de despido debidamente extendida y poniendo a disposición del actor la propuesta de finiquito de fecha 5 de septiembre de 2022, que a esta data aún no ha sido firmada por el demandante.

Que en cuanto al despido refiere que, Conforme señalamos en el capítulo precedente, el contrato de trabajo que vinculó al demandante con su representada concluyó el día 25 de agosto de 2022, por la causal “incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato”, prevista en el artículo 160 Nº7 del Código del Trabajo. Tanto la causal invocada como los hechos en que se funda se encuentran explicitados en forma precisa, clara y

RZMYXXFYFFN

concluyente en la misiva de despido. La desvinculación del actor se sustentó en el hecho de haber incumplido el acuerdo suscrito con fecha 21 de marzo de 2022 (en adelante el Acuerdo), en virtud del cual el Sr Fuentes Peña se comprometió voluntariamente a acogerse y tratar su adicción a las drogas y/o alcohol, según lo disponen las Medidas de Control para Drogas y Alcohol contenidas en el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad de Codelco Chile DCH (en adelante RIOHS). Dicho Acuerdo se integró como un anexo a su contrato de trabajo, según lo dispuesto en la cláusula sexta de dicho instrumento. De la misma forma como precisa la carta de despido, a consecuencia de la suscripción de dicho Acuerdo, el Sr Fuentes Peña comenzó un tratamiento y control de adicción a las drogas a costo de Codelco Chile DCH y conservando su puesto de trabajo. Asimismo, por decisión técnica de la Unidad de Psiquiatría del Hospital del Cobre, el denunciante ingresó internado en la Comunidad Terapéutica Alfa (en adelante la Comunidad). Además, se precisa que Codelco Chile DCH proporcionó apoyo clínico terapéutico para que el actor tratara su adicción a las drogas y/o alcohol, y como contrapartida el denunciante se obligó tal como lo dispone la letra b) de la cláusula primera del referido acuerdo, esto es, a someterse al tratamiento integral, seguimiento y control que se le definirá, por el tiempo y en las condiciones que se establezca. También se comprometió a cumplir los deberes de la letra e) del mismo instrumento, que lo obliga a no abandonar, interrumpir o suspender unilateralmente cualquiera de las fases de dicho tratamiento Sin embargo, el día 22 de agosto del año 2022 la Comunidad le da alta disciplinaria en atención a que el denunciante no manifestó disposición a cumplir con el tratamiento médico que dicha institución implementó para su rehabilitación, dado que no cumplió con los objetivos básicos del proceso y reiteradamente quebrantó las normas fijadas por dicha Comunidad en su tratamiento. En este punto, es del caso precisar que según la versión de los hechos contenida en la denuncia, el Sr Fuentes habría sido expulsado de la Comunidad “por haber hecho uso de un celular”. Sin embargo, lo cierto es que según lo informado por dicha Comunidad y como fue detallado en la carta de despido, la determinación de dar el alta administrativa se debió a que el denunciante “no cumplió con los objetivos básicos del proceso y reiteradamente quebrantó las normas fijadas por dicha Comunidad en su tratamiento”. Al respecto, cabe anotar que en virtud de la cláusula quinta del Acuerdo el trabajador autorizó a la Unidad de Salud Mental tratante a entregar, confidencialmente y por los canales pertinentes, información a su representada sobre su enfermedad y evolución del tratamiento a que haya sido sometido. Asimismo, el trabajador facultó y autorizó a la Unidad de Salud Mental a recabar directamente de la comunidad terapéutica o similar a que se refería en la cláusula segunda de dicho instrumento, la información necesaria para el correcto seguimiento del tratamiento residencial. Además, y en virtud de lo estipulado en la

RZMYXXFYFFN

cláusula sexta, el denunciante hizo entrega de una autorización notarial por la cual se facultó y autorizó a la aludida Unidad de Salud Mental para informar a la Comisión Técnico Médico Laboral acerca de la evolución del tratamiento. Pues bien, en dicho contexto, mediante documento denominado "Informe de Alta Administrativa" de fecha 22 de agosto de 2022, suscrito por el Dr. Rolando Chandía Ramos, Médico Psiquiatra y Director Alfa Instituto; don Jorge Contreras Director Comunidad Terapéutica y doña Daniela Silva, Psicóloga, la Comunidad informó a su representada la decisión de informar a su representada "que el paciente no cumple con los objetivos básicos del proceso y reiteradamente quiebra las normas por lo cual se dará alta administrativa". A partir de lo expuesto, es evidente que la decisión de otorgar el alta disciplinaria por parte de la Comunidad no se deriva únicamente "por haber hecho uso de un celular", sino a partir de un diagnóstico y apreciación profesional sobre los hechos que se detallan en el aludido informe y que llevaron a concluir a esa entidad, luego del estudio de los antecedentes, "que el paciente no cumple con los objetivos básicos del proceso y reiteradamente quiebra las normas por lo cual se dará alta administrativa".

Que continúa su relato señalando que, tal determinación y conclusión de la Comunidad es concordante, a su vez, con los hechos y conclusiones surgidas a partir de las atenciones psicológicas y médicas efectuadas por los profesionales de la Comunidad, que se exponen en el aludido informe entregado a su representada: "Jonathan ingresa a Comunidad Alfa con fecha 14 de Abril del presente año. Es derivado de Codelco con Diagnóstico de TUS y Trastorno por descontrol de impulsos, familia pide apoyo en RRHH del trabajo por esta situación. Consumo por más de diez años inicialmente Alcohol (OH), luego Cocaína (COC) y el último año Pasta Base de Cocaína (PBC). Posterior a su ingreso a Comunidad se sorprendió usando un celular de su propiedad el cual se le retira indicándole a él y su familia que era una falta grave a los reglamentos de la comunidad. El día 18 de Agosto fue sorprendido nuevamente ocupando un celular, siendo que la vez anterior se le había indicado que quedaba condicional. Situación que vuelve a repetir el domingo 21 de agosto, extrayendo el celular de la oficina de los Terapeutas. Frente a esto externaliza responsabilidad justificando por extrañar a su familia, sin embargo luego reconoce que no quiere cambiar y que quiere volver a consumir, a pesar de las consecuencias que pueda traerle en todos los ámbitos de su vida. Reconoce estar en la Comunidad sólo para cumplir tiempo establecido de 6 meses, sin valorar las atenciones ni terapias. Esto se ve reflejado en las terapias, siendo poco participativo, sin evidenciar empatía por compañeros y con actitud distante. Frente a las atenciones psicológicas paciente se presenta poco colaborador, siempre evadiendo y ocultando información, lo que no permite que se pueda profundizar en

RZMYXXFYFFN

sus problemáticas, las cuales tampoco reconoce, encontrándose en un estado de negación constante, y culpando siempre a otros de sus acciones, no haciéndose responsable de sus actos. No logra generar reflexión acerca de sus acciones y de la responsabilidad que tiene para estar en tratamiento, evidenciando un discurso aprendido, pero sin lograr conexión con sus emociones. Cabe señalar que esta actitud genera un ambiente tenso al interior de la Comunidad, y en relación con sus pares, interfiriendo negativamente en el proceso de los demás. Frente a una evaluación realizada por el Doctor Rolando Chandía, también evidencia el no querer cambiar, culpando a su familia por estar en esta situación, sin generar empatía ni reconocer que se hace por un estado de preocupación por su adicción. Al tener el celular ha mantenido contacto con mujeres que están en consumo, lo que, a su vez, evidencia falta de consideración hacia su familia. Recién en esa intervención verbaliza que su mamá sufre de cáncer, lo cual no había mencionado en todo el tiempo transcurrido en la Comunidad. Verbaliza que ya no quiere seguir en su relación de pareja, que solo está con ella por sus hijos. Reconoce quererse solo a sí mismo, sin importarle nada ni nadie más, a pesar de que muestra interés por su madre, pero a modo de relación ganancial, ya que con ella puede hacer lo que quiere y sabe que a pesar de todo siempre lo apoyara y sacara de los problemas. El único temor es que puedan despedirlo de su Empresa, queriendo cumplir los seis meses para volver a lo mismo. Frente a la situación y todos los antecedentes anteriores, el día de hoy 22 de Agosto de 2022, se realiza reunión Clínica con todos los integrantes del equipo, y se toma la decisión de informar a CODELCO que el paciente no cumple con los objetivos básicos del proceso y reiteradamente quiebra las normas por lo cual se dará alta administrativa.”

Que precisa que, De esta forma, habiendo fallado y terminado el aludido proceso por acciones total, absoluta y exclusivamente atribuibles al actor, es inconcuso concluir que el denunciante no dio cumplimiento al Acuerdo. Al efecto, además de las citadas letras b) y e) de la cláusula primera del mencionado Acuerdo, la cláusula tercera de dicho instrumento establece que “El incumplimiento de cualesquiera de las obligaciones a que se obliga el trabajador en virtud del presente instrumento se reputará, para todos los efectos, como un rechazo formal del trabajador al tratamiento y facultará a la División para poner término inmediato al apoyo que le entrega en el marco del presente instrumento y, en consecuencia, la liberará de los compromisos que asume para con el trabajador y la facultará para adoptar las medidas administrativas y legales que corresponda”. Asimismo, la cláusula sexta dispuso que el Acuerdo se integró como un anexo al contrato de trabajo del Sr. Fuentes Peña. En mérito de lo anteriormente expuesto, y tal como también se concluye en la misiva de despido, con su actuar el Sr Fuentes Peña incumplió gravemente el Acuerdo que es parte

RZMYXXFYFFN

integrante del contrato individual de trabajo suscrito con su representada, por haber fallado el proceso de rehabilitación por acciones total, absoluta y exclusivamente atribuibles al actor, hecho que -según se indica en la cláusula tercera- implica un rechazo formal al tratamiento en los términos del mismo Acuerdo. De este modo, el rechazo formal al tratamiento en los términos del Acuerdo configura claramente la causal prevista en el Nº7 del artículo 160 del Código del Trabajo, esto es "incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato". En efecto, constituye un grave incumplimiento al contrato individual de trabajo la transgresión incurrida por el denunciante en el cumplimiento del tratamiento implementado por la Comunidad Técnica Alfa, al que el actor se obligó voluntariamente a seguir y cumplir para su rehabilitación del consumo alcohol y drogas, ya que ello implica un quebrantamiento de la confianza. Por aplicación del principio de buena fe contractual (artículo Nª1546 del Código civil), los contratos deben ejecutarse de buena fe, y por consiguiente obligan no sólo a lo que en ellos se expresa, sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la obligación, o que por la ley o la costumbre pertenecen a ella. De esta forma, todo trabajador debe prestar estos servicios de manera idónea y con la salud y lucidez necesaria para poder ejecutar las labores propias que desempeña. De esta forma, para entender la naturaleza de sus obligaciones, no debe olvidarse la industria para cual el denunciante ejecutaba labores. En efecto, las faenas mineras se encuentran estrictamente reguladas por las propias autoridades de su rubro en virtud de ser una actividad altamente riesgosa para la vida y seguridad de las personas. Aquello importa pues, de acuerdo al artículo 1 de dicho reglamento, su finalidad es proteger la vida e integridad física de las personas que se desempeñan en dicha Industria y de aquellas que bajo circunstancias específicas y definidas están ligadas a ella; y proteger las instalaciones e infraestructura que hacen posible las operaciones mineras, y, por ende, la continuidad de sus procesos. En consecuencia, no es efectivo que lo señalado por el demandante en orden a que su despido fue motivado por su enfermedad, si no más, bien lo es por el quiebre a la buena fe y la confianza. Obligaciones que fueron absolutamente incumplidas por el denunciante, hecho que ahora pretende desconocer arguyendo una discriminación inexistente por parte de su representada quien en todo momento le prestó apoyo y cumplió con todas sus obligaciones para con el trabajador. Asimismo, pretende desconocer que el mismo instrumento que suscribió señala en su cláusula tercera que ante el incumplimiento de este, se faculta a Codelco para adoptar las medidas administrativas y legales que correspondan. "y también lo previsto en su cláusula sexta, que establece que de dicho Acuerdo, para todos los efectos legales, se reputará como un anexo del contrato individual de trabajo y, por tanto, como parte integrante del mismo. Como se viene anotando, la postura del denunciante es insostenible. Lo anterior, sumado a los hechos

RZMYXXFYFFN

detallados en la carta de despido, no hacen sino confirmar que estamos ante un "incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato", lo que configura la causal de despido prevista en el artículo 160 Nº7 del Código del Trabajo, invocada correctamente en este caso por Codelco DCH para la desvinculación del Sr. Fuentes Peña.

Que afirma que no ha existido vulneración de derechos fundamentales, antes de tratar las vulneraciones específicas que fueron alegadas por el demandante, hacemos presente que el onus probandi en el procedimiento de tutela laboral, -conforme al artículo 493 del Código del Trabajo- recae en principio en el trabajador denunciante, quien deberá aportar los antecedentes de los indicios suficientes que se han producido en la vulneración de derechos fundamentales. Sólo una vez efectuado ello, corresponderá al empleador denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y su proporcionalidad. En ese contexto, el denunciante parece olvidar que los indicios a que se refieren el artículo 493 del Código del Trabajo no pueden ser meras alegaciones, sino que debe tratarse de hechos acreditados (o, al menos, no controvertidos), objetivos y reales. No obstante, el denunciante no señala expresamente cuales son los indicios suficientes como para sospechar que con ocasión del despido se incurrió en una discriminación arbitraria en razón de su salud, por lo tanto, la carga de la prueba recae completamente en el Sr Fuentes Peña. No basta con señalar de forma genérica que de los hechos relatados se configuran los indicios. Ahora bien, entrando al fondo de la denuncia misma, se debe señalar que esta es improcedente. En efecto, el Sr Fuentes Peña sustenta la supuesta vulneración de sus derechos fundamentales en que su despido habría sido injustificado, señalando que no se habría configurado la causal invocada. Sin embargo, tal como fue explicado detalladamente en el capítulo anterior, no existe duda alguna de que el despido del demandante se encuentra justificado, concurriendo la hipótesis legal establecida en el artículo 160 Nº7 del Código del Trabajo. Lo expuesto es motivo más que suficiente para descartar la denuncia de tutela por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido intentada en estos autos, dado que es insostenible sostener que por el hecho de terminar una relación laboral a través de un despido que se encuentra totalmente justificado y habiendo cumplido con todas las formalidades legales se haya vulnerado los derechos fundamentales del demandante. De lo contrario, tendríamos que todo despido sería causante de dicha vulneración, lo que además de carecer de todo sentido volvería imposible su materialización. Ahora bien, aun para el evento de que se. tenga por injustificado el despido, ello no torna en discriminatorio o caprichoso el despido. . En efecto, en primer término, se debe tener presente que mi representada usó una facultad legal para despedir al trabajador, luego no puede existir un capricho ahí donde la ley permite a la empresa despedir a trabajadores cuando estos incumplan gravemente las

RZMYXXFYFFN

obligaciones del contrato. Luego, siendo el incumplimiento de las obligaciones del contrato de carácter objetivo, no puede existir arbitrariedad, esto con independencia de que luego su calificación no sea de grave. En segundo lugar, tampoco puede calificarse de discriminatorio un despido si consideramos el contexto el cual el trabajador se desempeña. Según se adelantó las faenas mineras, como una actividad riesgosa para la vida y salud de los trabajadores, tiene su propia normativa sectorial, y entre las normas que velan por dicha seguridad se encuentra la prohibición de ingresar a las faenas bajo el efecto de alcohol y/o drogas o el consumo de ellas en su interior. De esta forma, sabiendo por un lado que denunciante tenía problemas de adicción al alcohol y las drogas -cuestión reconocida por él- , y, por otro lado -y siendo este el elemento central de la razonabilidad del despido-, que este no seguiría con su tratamiento por palabras también de su propia persona, la probabilidad de que el denunciante incumpliera las normas de seguridad en relación con las prohibiciones de alcohol y droga ya señaladas es alta.

Que en cuanto a la reincorporación del actor expone que, Al respecto, niega que el denunciante tenga derecho a ser reincorporado, por cuanto en la especie no se ha verificado, en ningún caso, un despido discriminatorio ni menos este ha sido grave, lo que hace imposible acceder a la petición contraria. En efecto, no puede ser grave una discriminación si el origen de la discriminación es un despido incumplimiento grave de las obligaciones ya que aquello deriva de una facultad que tiene el empleador para motivar el término de la relación laboral, esto con independencia de si el despido es declarado injustificado. En adición, se debe tener presente que el artículo 489, inciso cuarto, que permite la reincorporación, señala que esta debe otorgarse mediante una resolución fundada, sin embargo, el demandante no ha dado fundamento alguno de por qué el despido es grave, lo cual impide fundamentar la petición y por tanto otorgarla.

Opone excepción de Compensación Como se expuso, y como también fue detallado en la propuesta de finiquito puesta a disposición del denunciante, el Sr Fuentes Peña durante la vigencia de su relación laboral con mi Codelco Chile DCH solicitó dos préstamos, en virtud de los cuales contrajo deudas que eran descontadas 23 mensualmente de sus remuneraciones. Pues bien, al momento de poner término a su relación laboral el actor todavía debía la suma total de $3.829.143, por concepto de los aludidos prestamos que recibió y comprometió a devolver en su totalidad al momento de ponerse término a su contrato de trabajo, conforme al siguiente detalle: En razón de lo anterior, dado que a esta fecha dicho monto no ha sido solucionada por el demandante, corresponde que cualquier eventual suma a la que eventualmente se condene a mi representada en ese juicio, sea

RZMYXXFYFFN

compensada con la deuda por la suma de $3.829.143 que el actor mantiene actualmente con Codelco Chile DCH.

Peticiones concretas. Rechazar la denuncia y demanda en todas sus partes, con costas, y para el evento de ser acogida, se rechace la reincorporación solicitada.

CUARTO: ***Interlocutoria de prueba.*** **Hechos pacíficos. 1.** Existencia de la relación laboral entre las partes, iniciada el 01 de marzo de 2012 y concluida el 25 de agosto de 2022. **2.** Término por despido, habiendo invocado la demandada la causal del art. 160 N° 7 del Código del trabajo, el incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, cumpliendo con las formalidades de comunicación. **Se recibió la causa a prueba fijándose los siguientes hechos a probar: 1.** Cumplimiento de las exigencias de contenido de la comunicación de despido y, en su caso, efectividad de los hechos invocados. **2.** Efectividad que con ocasión del despido se haya afectado el Derecho Fundamental del actor a no ser discriminado por motivos de salud; y, de ser efectivo, circunstancias de contexto que permitan estimar una especial gravedad. **3.** Base de cálculo para efectos del art. 71, 162 inc. 4° y 172 del Código laboral. **4.** Efectividad que se haya devengado feriado proporcional, días devengados y compensados, monto y cuantía de la compensación. **5.** Procedencia del pago de “pasaje de retorno”, fundamento convencional del mismo, concurrencia de los presupuestos para su pago y monto a solucionar. **6.** Procedencia de la excepción de compensación, concurrencia de los presupuestos legales y monto a compensar.

QUINTO: ***Prueba de la demandante.***

Documental:

1.- Carta de despido del trabajador Jonathan Fuentes de fecha 25 de agosto del año 2022

2.- Acuerdo entre Codelco Chile división Chuquicamata y Jonathan fuentes suscrito en el mes de marzo del año 2022. SE COMPROMETE PARA INGRESAR A UN PROGRAMA DE ALCOHOL Y DROGAS

3.- Licencias médicas del trabajador 3 correspondientes a la N° 60459381, N° 61402901, N° 60459379.-

4.- Contrato de trabajo del trabajador de 1 de marzo del año 2012.

5.- Reglamento de orden higiene y seguridad de Codelco Chile División Chuquicamata. POLITICAS DE ALCOHOL Y DROGAS ARTICULO 78 SANCIONES ANEXO 6 PAG 130

RZMYXXFYFFN

6.- Examen de drogas de laboratorio particular del trabajador de fecha 23 de enero del año 2023. NEGATIVOS

7.- Contrato colectivo suscrito entre Codelco Chile División Chuquicamata y el Sindicato Minero para el periodo 2019 a 2022. N° 24 PUNTO 11.1, PUNTO 24 INDEMNIZACION LEGAL TOPE LEGAL

Se Desiste De La Confesional.

Testimonial

1.- Mary Wendy Arauz Cholima, RUN 24.450.145-1 conoce a Jhonatan son pareja hace 10 años, trabajaba en codelco, ya no trabaja ahí porque lo cancelaron por la comunidad terapéutica porque lo echaron de ahí, como familia decidieron pedir ayuda a codelco porque estaba consumiendo droga y alcohol y lo enviaron a una clínica en Antofagasta y luego a una unidad terapéutica en Santiago en abril de 2022, la comunidad terapéutica ellos informaban a codelco, dijeron que Jhonatan usaba reiteradamente el teléfono y para ellos era una falta usaba el teléfono de él, porque ellos le daban una llamada semanal de 10 minutos, el teléfono de él lo entrego a la comunidad pero se lo facilitaban los viernes de película y el facilitaba internet a la película, la misma comunidad le dio su teléfono, quedaron que tenía que viajar un fin de semana, y después le iban a dar salidas pero no lo dejaban salir y ella tenía que ir a una cabaña y lo dejaban estar con él y asistir a las terapias. No consumió, se tomaba sus medicamentos hacía todo lo que ellos hacían, pero era introvertido fue dura su salida estuvo muy mal porque en ningún momento quiso salirse se le corto el tratamiento comenzó con angustia y tratamiento, solo tenía medicamentos que les dejo la clínica y fue muy chocante y trataron de buscar ayuda en otras partes y pudieron salir de esa depresión y ahora está muy bien, después que llego de Santiago ya no consume nada no toma alcohol está trabajando está estable. No ha sido sancionado por drogas o alcohol ni fue ir a trabajar con alcohol o drogas. Por parte de codelco no lo llamaron hacer ningún examen luego de salir de la unidad terapéutica.

Contraexamen. Hace 10 años, tienen hijos, antes del programa estaba en un centro de desintoxicación en clínica oriente como 2 meses, a principios del 2022, pidieron ayuda a codelco y por el hospital del cobre lo mandaron a la clínica oriente, Jhonatan fue al hospital del cobre. La adicción era hace 2 años de consumo, consumía alcohol y droga en descanso en el trabajo se le detecto algo porque codelco les hace el Alcotest estuvo con licencia de desintoxicación y antes de eso fue por Covid. Ella no fue personalmente a codelco solo lo acompañó su mama lo acompaño cuando lo citaron a firmar el compromiso del tratamiento, nadie habló porque Jhonatan desapareció, Jhonatan desapareció un fin de semana. En la

RZMYXXFYFFN

comunidad terapéutica usaba su teléfono tenia los viernes de película y compartía el internet entre sus compañeros porque ella tenía entrevistas con los terapeutas, ella le entrego el celular al jefe de los terapeutas un terapeuta le dio la facultad para colocar wifi al Deco para las películas.

Exhibición de documentos: Solicita se exhiba por la parte demandada los siguientes documentos.

1.- Comprobante de vacaciones del trabajador durante toda su relación laboral. **CUMPLIDO**

2.- Liquidaciones de remuneración. **CUMPLIDO**

3.- Propuesta de finiquito ofertada al trabajador.

4.- Comprobante de entrega de reglamento interno. **CUMPLIDO**

5.- Amonestaciones cursadas al trabajador durante la vigencia de la relación laboral. **CUMPLIDO**

SEXTO: Pruebas ofrecidas por la parte denunciada:

Documental:

1. Copia de Contrato de Trabajo suscrito por el demandante con fecha 1 de marzo de 2012 con Codelco Chile junto con todos sus anexos y Modificaciones.

2. Copia de carta de aviso de término de fecha 25 de agosto de 2022 junto con su comprobante de envío a la DT y al domicilio del Trabajador.

3. Propuesta de Finiquito ofrecida al demandante.

4. Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad

5. Carta de compromiso, anexa al contrato de trabajo, de fecha 21 de marzo de 2021, suscrita entre el demandante y Codelco.

6. Informe de Alta Administrativa emitido por Comunidad Terapéutica Alfa de fecha 22 de agosto de 2022.

7. Liquidaciones de remuneración del demandante por el periodo comprendido entre enero de 2022 y agosto del mismo año.

Testimonial De La Demandada.

RZMYXXFYFFN

Hernán Cortez Brain. gerencia de RR.HH. Trabaja en relaciones laborales del año 2016 hasta la fecha, juicio por tutela sujeto a un programa de alcohol y drogas que mantiene la división el señor fuentes fue desvinculado por incumplimiento del cto de trabajo por solicitar tratamiento de alcohol y drogas fue analizado y se le concedió el financiamiento del programa y tuvo que firmar un carta de compromiso programa de desintoxicación y luego internación por el lapso de 2 años paso por desintoxicación y luego una comunidad terapéutica en Santiago y le dio un alta administrativa porque no estaba dispuesto a ello y fue informado a la división que no estaría llano a cumplir, el incumplimiento de la promesa de cumplir el programa y se le desvincula. Codelco se hace cargo dentro del reglamento busca regular el consumo de alcohol y droga de seguridad minera y políticas de rehabilitación solicita adquirirse a un programa de rehabilitación, es un compromiso de vida integral corporativo alcohol drogas o tabaco se le dio alta administrativa el hospital del cobre donde estaba internado estaba incumpliendo los programas. Mantenía conversaciones telefónicas con personas en el exterior y quería salir del programa porque quiera seguir consumiendo. Estos programas internación de 6 meses bordea las 30 por personas y además el pago de remuneraciones se le mantiene han tenido otros casos pero que tampoco se cumplieron, la taza de rehabilitación es súper baja, la causal fue falta grave de las obligaciones.

Contraexamen. Alta administrativa el contacto con el exterior había mantenido contacto telefónico con personas con el exterior, desconoce con que dispositivo, no sabe solo sabe que mantuvo contacto telefónico sin estar autorizado, solo recuerda haber manifestado no seguir con el tratamiento por querer seguir con el consumo , no sabe si estaba con licncia, el trabajador se considera presente y se le paga sus remuneraciones, no sabe si se le hizo examen de drogas o alcohol, no sabe si tiene sanciones, está dentro de sus políticas como una enfermedad más.

Se desiste de la confesional

Oficios:

- Alfa Adicciones, domiciliado en Av. Simón Bolívar 2581, Santiago, para que informe si es efectivo que con fecha 22 de agosto de 2022 le dieron alta administrativa al Sr. Jonathan Fuentes Peña, RUN 15.017.067-2 y de ser efectivo, remita los motivos de aquella decisión. En adición para que remitan el informe de Alta Administrativa enviada a Codelco.

RZMYXXFYFFN

- Isapre de Codelco, ubicada en Riquelme 4047, Villa Ayquina, Calama, correo electrónico roberto.sotomayor@isaprecodelco.cl, par que remita todas las licencias médicas otorgadas a don Jonathan Fuentes Peña, RUN 15.017.067-2, durante los años 2021 y 2022. LICENCIAS MÉDICAS.

SÉPTIMO: ***Que en cuanto a la Tutela de derechos fundamentales con ocasión del despido.*** Que el actor el único indicio que señala como infracción a sus derechos fundamentales es el hecho de haberlo despedido, y que a juicio de éste es un acto discriminatorio y atento con art. 19 N°16 de C.P.R. Todo ello en virtud de haber dejado la Unidad Terapéutica que su empleador le otorgó para su afección a las drogas y alcohol. Que no se señalan actos anteriores que pudieran constituir indicios. En efecto, el despido propiamente tal jamás podrá constituir un indicio de tutela por sí mismo, pues el despido es una decisión patronal en la cual se debe estudiar y discutir en la etapa de despido injustificado pero no en las alegaciones propias de una Tutela como un único antecedente que le hace parecer grave y discriminatorio. No debemos olvidar que cualquier desvinculación produce frustración, preocupación, ansiedad y desasosiego, pero no por ello va a ser discriminatorio, ni arbitrario. Que unido a ello no se ha presentado documento alguno de algun tipo de afectación psicológica por estos hechos. Que los testigos de ambas partes del demandante solo refirieron aspectos sobre el despido y sus problemáticas de consumo y del tratamiento, pero en ningún momento señalaron actos de discriminación hacia el actor por la empresa. Que en consecuencia al no haberse establecido en el libelo algun indicio distinto al despido se estima que no se han infringido los derechos fundamentales señalados en su denuncia y que por tanto en este sentido el empleador a la luz del artículo 493 ya no tendrá obligación alguna de justificar su proceder o la forma de eliminar cualquier acto atentatorio. Que así las cosas, la tutela incoada será rechazada.

OCTAVO: ***Sobre el despido Injustificado.*** Que la carta de despido señala lo siguiente:

“Calama, 25 de agosto 2022 DRLAP N 0 497/2022 3 Señor Jonathan Eduardo Fuentes Peña RUT N O 15.017.067-2, SAP 38887 Avenida Prat Nº2128, Población O'Higgins CALAMA Señor Fuentes: Por intermedio de la presente comunicamos a usted que su empleador, la División Chuquicamata de la Corporación Nacional del Cobre de Chile, RUT Nª61.704.000-k, pone término a su contrato de trabajo con esta fecha en conformidad con lo establecido en el artículo 160, número 7 del Código del Trabajo, esto es, "Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el Contrato", en virtud de los fundamentos de hecho y de derecho que se indican a continuación. 1. FUNDAMENTOS DE HECHO El 21 de marzo de 2022, usted suscribió un Acuerdo Voluntario con su

RZMYXXFYFFN

empleador para acogerse y tratar su situación de adicción a las drogas y/o alcohol, según lo disponen las Medidas de Control para Drogas y Alcohol contenidas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la División (RIOHS). Dicho acuerdo se integró como Addendum a su contrato individual de trabajo. Como consecuencia de lo anterior, usted comenzó un tratamiento y control de adicción a las drogas a costo de División Chuquicamata y conservando su puesto de trabajo; asimismo, por decisión técnica de la Unidad de Psiquiatría del Hospital del Cobre usted fue internado en la Comunidad Terapéutica Alfa. Sin embargo, el día 22 de agosto del año en curso la Comisión Médica lo dio de alta en atención a que usted no manifestó disposición a cumplir con el tratamiento médico que dicha institución implementó para vuestra rehabilitación, dado que no cumplió con los objetivos básicos del proceso y reiteradamente quebrantó las normas fijadas por dicha Comunidad en su tratamiento. En dicho contexto, hacemos presente que en el punto tercero del Acuerdo de Compromiso firmado por usted con fecha 21 de marzo de 2022, quedó claramente establecido lo siguiente: "El incumplimiento de cualesquiera de las obligaciones a que se obliga el trabajador en virtud del presente instrumento se reputará, para todos los efectos, como un rechazo formal del trabajador al tratamiento y facultará a la División para poner término inmediato al apoyo que le entrega en el marco del presente instrumento y, en consecuencia, la liberará de los compromisos que asume para con el trabajador y la facultará para adoptar las medidas administrativas y legales que corresponda". De acuerdo a ello, esta empresa le ha proporcionado apoyo clínico-terapéutico para que usted tratara su adicción a las drogas y/o alcohol, y como contrapartida Ud. se obligó tal como lo dispone la letra b) de la cláusula primera del referido acuerdo, esto es, a someterse al tratamiento integral, seguimiento y control que se le definirá, por el tiempo y en las condiciones que se establezca. También se comprometió a cumplir los deberes de la letra e) del mismo instrumento, que lo obliga a no abandonar, interrumpir o suspender unilateralmente cualquiera de las fases de dicho tratamiento, considerándose especialmente abandono, interrupción o suspensión el hecho claro y concreto que su persona no demostró, a opinión de la aludida Comunidad Terapéutica, ninguna disposición de sujetarse al tratamiento indicado por esta última, circunstancia que motivó su alta administrativa por parte de dicha Comunidad. Por lo demás, por aplicación del principio de buena fe contractual (artículo Nª1546 del Código civil), todo trabajador debe prestar estos servicios de manera idónea y con probidad. La transgresión de estas obligaciones por parte del trabajador lesiona además el contenido ético de la relación contractual y coloca a la vez al trabajador en incumplimiento con sus obligaciones principales. Todo esto es sin perjuicio de que todo contrato legalmente celebrado es una ley para las partes contratantes y no puede ser invalidado, sino por consentimiento mutuo o por causas legales (artículo Nº1545

RZMYXXFYFFN

del Código Civil). De tal modo, Codelco ha cumplido estrictamente con sus obligaciones contractuales; sin embargo, con su conducta usted ha vulnerado las mismas, principalmente aquella relacionada con el apoyo terapéutico voluntariamente solicitado, que la Empresa le otorgó y que según se ha señalado precedentemente usted no cumplió, circunstancia que al tenor del Addendum suscrito constituye una transgresión grave a sus deberes emanados del contrato individual de trabajo. 2. FUNDAMENTOS DE DERECHO Con su actuar, usted incumplió gravemente el acuerdo que es parte integrante de su contrato individual de trabajo suscrito con la División y por el cual, según lo contemplado en las políticas de alcohol y drogas establecidas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (RIOHS) de División Chuquicamata, esta última acogió a su cuenta y cargo su solicitud de entregar todos los recursos médico-terapéuticos para su rehabilitación por problemas de adicción al alcohol y/o drogas. Lamentablemente, este proceso de rehabilitación ha fallado por acciones total, exclusiva y absolutamente imputables a su persona, como se ha indicado en la relación de hechos de la presente misiva. De este modo, su rechazo formal al tratamiento en los términos del mismo Acuerdo es constitutivo de caducidad de su contrato individual de trabajo, de conformidad a lo dispuesto en el número 7 del artículo 160 del Código del Trabajo, que al efecto dispone: "Articulo 160. El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales: Número 7: "Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato". En efecto y tal como se ha señalado, constituye un grave incumplimiento a su contrato individual de trabajo la transgresión incurrida por usted en el cumplimiento del tratamiento implementado por la Comunidad Terapéutica Alfa, el que usted -a mayor abundamiento se obligó voluntariamente a seguir y cumplir para su rehabilitación del consumo de alcohol Y drogas. En virtud de los antecedentes de hecho y disposiciones legales, reglamentarias y contractuales citadas, la División ha decidido poner término a su contrato de trabajo por la aplicación de la causal de caducidad antes referida. Para satisfacer la exigencia del artículo 162, inciso quinto del Código del Trabajo, cumplo con informarle que sus cotizaciones previsionales y de seguridad social fueron debida y oportunamente enteradas hasta el mes anterior a su desvinculación, según consta en comprobantes de pago que se acompañan a esta carta. Las cotizaciones correspondientes a agosto, concretamente hasta el último día de vigencia de su contrato de trabajo, serán enteradas a la brevedad en la oportunidad administrativa pertinente. Por último y con el fin de culminar los trámites relacionados con el término del contrato individual de trabajo que le vinculó con División Chuquicamata, le informo que su finiquito será puesto a su disposición dentro del plazo legal de diez (10) días en la Notaría Pública de don José

RZMYXXFYFFN

Miguel Sepúlveda García, ubicada en avenida Balmaceda N O 1750, oficinas 1 y 2, Torre Cobre, comuna de Calama".

Conforme a la cláusula primera de dicho acuerdo, su representado se obligó a lo siguiente: a) Someterse a una evaluación médica integral, que permita a la División a través de la Comisión Médico Laboral (compuesta para estos efectos por la Unidad de Salud Mental del Hospital del Cobre, Relaciones Laborales, Medicina del Trabajo y Salud Ocupacional) generar un correcto diagnóstico del estado de salud de la persona y los riesgos que ello implica para la seguridad en el trabajo. b) Someterse al tratamiento integral, seguimiento y control que se le definirá, por el tiempo y en las condiciones que se establezcan. c) Someterse, al finalizar el tratamiento, a una evaluación para generar un plan de reinserción a las labores para las cuales fue contratado. d) Someterse, una vez concluido el tratamiento a un seguimiento a cargo de la Unidad de Salud Mental, consistente en al menos dos exámenes anuales durante su permanencia en la División, de manera de asegurar que se mantendrá en condiciones óptimas para el desempeño de sus funciones. e) No abandonar, interrumpir o suspender unilateralmente cualquiera de las fases a que se refieren las letras a, b, c y d anteriores. Se considerará especialmente que el trabajador ha incurrido en abandono, interrupción o suspensión cuando recaiga en consumo en cualquiera de dichas fases. Luego, resulta útil tener presente lo expuesto en la cláusula tercera: "El incumplimiento de cualesquiera de las obligaciones a que se obliga el trabajador en virtud del presente instrumento se reputará, para todos los efectos, como un rechazo formal del trabajador al tratamiento y facultará a la División para poner término inmediato al apoyo que le entrega en el marco del presente instrumento, y en consecuencia, la liberará de los compromisos que asume para con el trabajador y la facultará para adoptar las medidas administrativas y legales que corresponda".

Que la desvinculación se produce o mejor dicho se invocan como incumplimientos las citadas letras b) y e) de la cláusula primera del mencionado Acuerdo.

NOVENO: Que debemos estudiar la cláusula tercera del acuerdo: "El incumplimiento de cualesquiera de las obligaciones a que se obliga el trabajador en virtud del presente instrumento se reputará, para todos los efectos, como un rechazo formal del trabajador al tratamiento y facultará a la División para poner término inmediato al apoyo que le entrega en el marco del presente instrumento, y en consecuencia, la liberará de los compromisos que asume para con el trabajador y la facultará ***para adoptar las medidas administrativas y legales que corresponda*****".**

RZMYXXFYFFN

Pues, uno de los puntos cruciales de la discusión de las partes es la siguiente: mientras el actor señala que estas medidas administrativas y legales, son absolutamente ambiguas, no da certeza a lo que realmente se refiere y que por tanto al no haber atacado en la misiva de desvinculación sus funciones como trabajador y solo por no haber cumplido con el acuerdo, el despido se convierte en injustificado. Por otra parte la denunciada indica que el acuerdo formó parte del anexo de trabajo del actor.

Que el demandante acompañó: "Carta de compromiso, anexa al contrato de trabajo, de fecha 21 de marzo de 2021, suscrita entre el demandante y Codelco". En la cual en su considerando sexto aparece literal "el presente documento para todos los efectos legales se reputará como un anexo del contrato individual de trabajo y por tanto parte integrante del mismo"

Que con dicho documento, dicho acuerdo formaría parte de su contrato de trabajo y que por tanto, en dicho sentido esta potencialmente autorizado el empleador para invocar el artículo 160 N°7 como fundamento de desvinculación. Pero hay que ver si existe la gravedad que exige el legislador, y otros aspectos que contiene la misiva.

El denunciado señala en su presentación en forma literal: "En consecuencia, no es efectivo que lo señalado por el demandante en orden a que su despido fue motivado por su enfermedad, si no más, bien lo es por el quiebre a la buena fe y la confianza".

Que la buena fe y la confianza no son fundamentos serios para desvincularlo por la causal invocada, debe existir una gravedad tal que haga imposible la continuación de la relación laboral y que el trabajador haya producido un daño y/o un acto de tal dimensión que la empresa debe desistirse de él y apartarlo de sus funciones de manera definitiva.

Que el artículo 707 del Código Civil, es absolutamente claro al señalar que, "la buena fe se presume, excepto en los casos en que la ley establece la presunción contraria. En todos los otros la mala fe deberá probarse". Pues, bien en este caso la denunciada en ningún momento ha probado la mala fe del actor, no por el hecho que haya sido dado de alta - y no expulsado - de la unidad terapéutica, no significa mala fe en ningún momento. La buena fe hace referencia a algún proceso libre engaño y sin malas intenciones, la mala fe es lo contrario, es la alevosía, malicia o temeridad.

El ***Informe de Alta Administrativa emitido por Comunidad Terapéutica Alfa de fecha 22 de agosto de 2022.*** *Refiere que:*

"Posterior a su ingreso a Comunidad se sorprendió usando un celular de su propiedad el cual se le retira indicándole a él y su familia que era una falta grave a los reglamentos de la

RZMYXXFYFFN

comunidad. El día 18 de Agosto fue sorprendido nuevamente ocupando un celular, siendo que la vez anterior se le había indicado que quedaba condicional. Situación que vuelve a repetir el domingo 21 de agosto, extrayendo el celular de la oficina de los Terapeutas. Frente a esto externaliza responsabilidad justificando por extrañar a su familia, sin embargo luego reconoce que no quiere cambiar y que quiere volver a consumir, a pesar de las consecuencias que pueda traerle en todos los ámbitos de su vida. Reconoce estar en la Comunidad sólo para cumplir tiempo establecido de 6 meses, sin valorar las atenciones ni terapias. Esto se ve reflejado en las terapias, siendo poco participativo, sin evidenciar empatía por compañeros y con actitud distante".

Que si bien este documento se condice con la declaración del testigo de la denunciada, ello no significa mala fe de ninguna forma, no se evidencia una ardid o montaje malicioso por el actor, solo uso un teléfono celular para llamar a su familia y luego "declaro" que quería seguir consumiendo. Unido a que ya es un hecho conocido y no controvertido por las partes que el actor se le dio de alta por ocupar una celular porque extrañaba a su familia y porque después refiere que quería irse para seguir consumiendo

Que , efectivamente el denunciado no acompañó ningún test de drogas y alcohol, antes de tomar la decisión de desvincularlo, se estima que fue una decisión apresurada y sin la justificación ni la gravedad que establece la Ley, pues si bien pidió ayuda respecto a su adicción y que Codelco lo apoyó, este no pudo continuar.

Que en la exhibición de documentos se solicitó "Amonestaciones cursadas al trabajador durante la vigencia de la relación laboral", que fue cumplido no presentando ningún documento al respecto porque el Trabajador no mantenía ninguna durante toda su relación laboral, lo cual se puede estimar que la adicción que adquirió en algun momento de su vida jamás altero su trabajo, ni produjo accidentes u otros acontecimientos similares..

Que se acompañó por la demandante: Examen de drogas de laboratorio particular del trabajador de fecha 23 de enero del año 2023, los cuales resultaron negativos, que si bien es posterior a su desvinculación es porque efectivamente este estaba en un proceso muy trascedente de recuperación, y que el denunciado sin saber si mantenía su consumo o no, procedió inmediatamente a desvincularlo.

Que, además resulta suficiente concluir que no se ha acreditado en la especie que dicha infracción no ha revestido la entidad y magnitud suficiente como para alterar el normal funcionamiento de la empresa en que laboraba, no ha provocado una alteración en la comunidad de trabajo ni ha inducido a la indisciplina laboral.

RZMYXXFYFFN

Que en consecuencia, al estimarse que no existe la gravedad que exige nuestro legislador para desvincular al trabajador por la causal del articulo 160 N°7, se declarará *como injustificado el despido*. En efecto con el mérito de la prueba rendida en autos, apreciada conforme a las reglas de la sana crítica , este Tribunal adquiere el convencimiento que efectivamente el actor incurrió en actos de incumplimiento de su proceso terapéutico – acuerdo con su empleador – pero ello no es supuesto de una infracción grave de incumplimiento del contrato, pues en la especie queda claro que se trata de un incumplimiento aislado, que no guarda relación con sus funciones, y además deben constituir un incumplimiento a más de una de las obligaciones que le impone el contrato de trabajo las cuales deben haber sido *conocidas de manera clara y concreta por su parte*, si bien estamos de acuerdo que le dieron de alta en la Unidad Terapéutica por los razonamientos ya señalados, no se advierte claramente cual obligación infringió que constituyó tal gravedad para destituirlo, cuáles serían las consecuencias del abandono del tratamiento. Pues la ambigüedad del considerando tercero del acuerdo en caso de incumplimiento "…la facultará ***para adoptar las medidas administrativas y legales que corresponda"*** es grave**.** En ningún momento refiere una desvinculación, lo que afecta el principio de buena fe entre las partes en la cual los acuerdos laborales deben estar absolutamente definidos y determinados, con sus alcances jurídicos para que el trabajador este enterado de las consecuencias que pudiera sufrir, lo que no ocurre en el caso sub-lite pues esta vaguedad es un error insalvable del empleador, porque además del deber de tener todo claramente consignado al haberlo incumplido, el actor quedó absolutamente desinformado e inconsciente de las consecuencias de su actuar o de la reacción que iba a tener su empleador.

Que en cuanto a la petición ***de la reincorporación*** esta no podrá ser acogida, pues de conformidad al artículo 489 no fue acogida por el tribunal la acción de tutela.

DECIMO: ***Sobre la excepción de Compensación*****.** Que esta será rechazada, pues no existe no se ha presentado por la denunciada ningún documento formal respecto a alguna deuda que mantenga el actor con su ex empleador. Como muchas veces este Tribunal ha dicho, que la propuesta de finiquito suscrito por ninguna de las partes no tiene valor jurídico alguno para acreditar una deuda actual mente exigible y liquida.

UNDÉCIMO: ***De Las Prestaciones.*** Que de conformidad a sus últimas tres liquidaciones la remuneración del actor asciende a 2.192.974 pesos.

RZMYXXFYFFN

Que se le otorgara la sustitutiva del aviso previo, los años de servicio, feriado proporcional y Pasaje de retorno dichos montos aparecen consignados en la propuesta de finiquito que fue puesta a disposición del denunciante.

DÉCIMO SEGUNDO: Que, el resto de la prueba rendida en nada altera lo concluido, y la prueba analizada valorada en su conjunto, conforme a las reglas de la sana crítica. No hay otra prueba relevante que analizar. La restante instrumental, es sobreabundante a cuestiones ya asentadas o no pertinentes de analizar en el proceso por antecedentes oportunamente señalados y no contienen información que infrinja el principio de no contradicción que preside el análisis de la prueba. Respecto de los testigos, no existiendo la inhabilidad para su declaración, y siendo concordantes entre sí, no hay reproche alguno que formularles.

DÉCIMO TERCERO: Que no existen solicitudes de apercibimiento respecto de la exhibición de documentos pues todos fueron cumplidos por la demandada.

DECIMO CUARTO: Que, no habiendo sido totalmente vencida la demandada, no se condenará en costas, debiendo cada parte soportar las suyas.

Por estas consideraciones, normas legales citadas y visto además lo dispuesto en los artículos 63, 160, 162, 163,168, 172, 173, 184, 445, 453, 454, 456, 457, 459, 485 a 495 del Código del Trabajo, 1698 del Código Civil, y demás normas pertinentes, **se declara:**

I.- Que SE RECHAZA la excepción de COMPENSACIÓN interpuesta por CODELCO CHILE DIVISIÓN CHUQUICAMATA.

II.- Que SE RECHAZA la demanda de tutela laboral con ocasión del despido en todas sus partes impetrada por don JONATHAN EDUARD FUENTES PEÑA en contra de CODELCO CHILE DIVISIÓN CHUQUICAMATA.

III.- Que SE ACOGE la demanda de despido injustificado declarándose como tal el mismo, y por tanto concluida la relación laboral entre las partes con fecha 25 de agosto de 2022 según lo previsto en el artículo 161 del Código del Trabajo, debiendo la parte demandada CODELCO CHILE DIVISIÓN CHUQUICAMATA pagar al demandante don JONATHAN EDUARD FUENTES PEÑA, las siguientes prestaciones e indemnizaciones:

1.- $2.254.501 por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo.

2.- $ 22.545.013 por concepto de indemnización por año de servicios.

3.- $1.127.250 por concepto de Feriado legal y proporcional

4.- $1.037.732 por concepto de Pasaje de retorno por la suma de 1.037.732.-

RZMYXXFYFFN

IV.- Que las sumas ordenadas a pagar deberán ser con los intereses y reajustes legales.

V.- Que cada parte pagará sus costas.

Comuníquese, regístrese y archívese en su oportunidad.

Ejecutoriada la presente sentencia cúmplase con lo ordenado dentro de quinto día. En caso contrario certifíquese esta circunstancia y pasen los antecedentes al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional de esta Jurisdicción.

RIT: T-160-2022
RUC: 22-4-0439014-0

SENTENCIA DICTADA POR DOÑA GABRIELA ABUSABAL CHACOFF, JUEZ TITULAR DEL JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE CALAMA.

En Calama, a once de octubre de dos mil veintitrés, la sentencia que antecede se notificó por el estado diario de hoy.

RZMYXXFYFFN

A contar del 03 de septiembre de 2023, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte http://www.horaoficial.cl

Gabriela Angélica Abusabal Chacoff
Juez
Juzgado de Letras del Trabajo de Calama
Once de octubre de dos mil veintitrés
14:51 UTC-3