

PROCEDIMIENTO: Tutela. Aplicación General.

MATERIA: Tutela.

DEMANDANTE: EDUARDO ANTONIO LÓPEZ ALCAÍNO.

DEMANDADA: MINERA ESCONDIDA LTDA..

RIT: T-375-2024

RUC: 24- 4-0566978-8

Antofagasta, dos de septiembre de dos mil veinticinco.

VISTOS, OÍDOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que han comparecido **MARCO RODRIGO LÓPEZ PÉREZ y NICOLÁS MÁRQUEZ HERRERA**, ambos Abogados actuando en nombre y representación convencional de don **EDUARDO ANTONIO LOPEZ ALCAINO**, chileno, desempleado, C.I. 15.021.139-5, todos con domicilio para estos efectos en calle Sucre N°220 oficina 406, Antofagasta y deduce demanda de Tutela Por Vulneración De Derechos Fundamentales con Ocasión Del Despido y Cobro de prestaciones laborales, en contra de **MINERA ESCONDIDA LTDA., RUT 79.587.210-8**, persona jurídica del giro de su denominación, en adelante "la denunciada", "la Empresa" o "la Compañía" representada legalmente de conformidad con lo establecido en el artículo 4 del código del trabajo por doña **PAULINA CRUZ VALLEJOS, RUT 13.681.858-9** Gerenta de Relaciones Laborales, o quien a la época de notificación de la demanda la represente o ejerza funciones de administración conforme lo establece el artículo 4° del Código del Trabajo, ambos domiciliados en **AVENIDA DE LA MINERÍA N° 501, ANTOFAGASTA.**

Fundamenta su acción en los siguientes hechos:

Con fecha 05 de diciembre de 2011 nuestro representado fue contratado, bajo vínculo de subordinación y dependencia, por la demandada principal para prestar servicios en Minera Escondida Limitada, iniciándose como "Ayudante Mina" y siendo su último cargo el de "MINE OPERATOR III". El contrato era de una duración indefinida. Para efectos de lo dispuesto en el artículo 172 del Código del Trabajo la última remuneración del demandante superaba el equivalente a 90 unidades de fomento, considerando todos los haberes fijos y variables de devengo mensual, entre ellos las sumas del Bono de Gestión Trimestral pactado en el contrato colectivo de trabajo y que



conforme a las propias reglas de dicho instrumento colectivo, el monto del trimestre octubre, noviembre y diciembre de 2023, se devengó mensualmente en partes iguales en cada uno de esos meses, y otro tanto ocurrió con el bono devengado en el trimestre enero a marzo de 2024, períodos parciales sobre los cuales se debe establecer la base de cálculo indemnizatoria -noviembre y diciembre 2023 y enero 2024-, conforme al artículo 172 del Código del Trabajo. De esta suerte, la base de cálculo para las indemnizaciones por término de contrato de trabajo asciende al equivalente a 90 unidades de fomento a la fecha del despido, esto es, el 07 de febrero de 2024, que suma la cantidad de \$3.302.233.- Agrega que el actor estuvo varios periodos con licencia médica por diversas razones y que posteriormente se reincorporó y mientras se encontraba con un 7,6% de discapacidad Sensorial Visual declarada por el COMPIN con fecha de dictamen del 24 de enero de 2024, pero fue despedido por necesidades de la empresa día 07 de febrero de 2024, y por ello la denunciada ha incurrido en una conducta indebida de carácter grave, consistente en la vulneración del Derecho Fundamental a la no discriminación por motivos de salud y/o género, consagrada en el artículo 19 N° 16 inciso 3° de la Constitución Política de la República, con relación a lo dispuesto en el artículo 2° del Código del Trabajo. Luego e señalar los indicios y dar sus argumentos factico y jurídicos, concluye solicitando al tribunal que

1. Que se declare que el despido del que fue objeto mi representado ha vulnerado su derecho fundamental a la no discriminación arbitraria, en este caso por razones de SALUD y/o GÉNERO, en contravención al ordenamiento jurídico vigente, particularmente lo dispuesto en el artículo 2° del Código del Trabajo en cuanto a la proscripción de los actos discriminatorios y el Convenio N° 111 de la O.I.T.

2. Que la desvinculación de don EDUARDO LÓPEZ ALCAINO se ha hecho con ocasión de la vulneración indicada, lo que constituye un despido discriminatorio contrario a nuestro ordenamiento jurídico, declarándose como GRAVE, disponiendo conforme lo faculta el artículo 489 del Código del Trabajo,



la reincorporación a sus labores, con pago íntegro y retroactivo de sus remuneraciones y beneficios correspondientes o que le hubieren correspondido, y hubiese tenido derecho a percibir entre la fecha de la separación y la efectiva reincorporación, conforme la aplicación íntegra del contrato individual, como de toda otra suma a que hubiere tenido derecho de haberse mantenido el vínculo laboral, especialmente en virtud del contrato colectivo de trabajo vigente o que se celebre en el período de su separación, en virtud de afiliación al Sindicato N° 1 de Trabajadores de Minera Escondida Ltda. Las sumas percibidas por la denunciante con ocasión de su finiquito y que corresponden a término de contrato deberán ser compensadas con las sumas que deban pagarse por remuneraciones y beneficios devengados en el período de la separación, y si ellas no fueren suficientes, esta parte desde ya se allana a restituir todo aquello que no alcanzare a compensarse. 3. EN SUBSIDIO DE LO ANTERIOR, y en el evento que se declarase el despido como vulneratorio del derecho fundamental a la no discriminación, pero SS. no decrete la reincorporación del denunciante, solicito se condene a la demandada al pago de las siguientes prestaciones e indemnizaciones y recargos:

a. \$36.324.563.- o lo que SS. Estime que en derecho corresponda, por concepto de 11 remuneraciones mensuales de conformidad a lo dispuesto en el artículo 489 inciso 3 del Código del Trabajo.

b. \$10.897.369.- por concepto de incremento del 30% sobre los años de servicios, o lo que S.S. estime que en derecho corresponda.

c. \$50.000.000.- por concepto de reparación del daño moral, o en definitiva lo que SS, estime en derecho corresponda.

d. \$6.392.562.- por diferencia de la indemnización por años de servicios pagada, y \$581.142.- , por diferencia de indemnización sustitutiva del aviso, ambos pagadas incorrectamente por su base de cálculo, o en definitiva lo que SS, estime en derecho corresponda.



e. Condenar a la denunciada, ordenando se publique la sentencia en lugares visibles de la empresa, faena, complejos deportivos y oficinas corporativas y se difunda la misma entre los trabajadores de la empresa, o bien lo que SS estime que en derecho corresponda.

f. Condenarla además al pago de reajustes e intereses conforme lo disponen los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

g. La remisión de la sentencia a la Dirección del Trabajo para su registro.

h. Condenarla, por último, al pago de las costas de la causa.

En subsidio, presenta acción de despido injustificado con las mismas pretensiones a excepción de las emanadas de la tutela.

SEGUNDO: En tiempo y forma, **LUIS FELIPE SÁEZ CARLIER**, abogado, en representación de la denunciada **MINERA ESCONDIDA LIMITADA**, contesta la denuncia por vulneración de derechos fundamentales, haciendo una negativa general de los planteamientos de la demanda en particular que:

1. El despido del actor no ha vulnerado su derecho a la no discriminación por motivos de salud como tampoco por motivos de género, toda vez que no ha existido vulneración a lo dispuesto en el art. 2 del Código del Trabajo. La carta de despido sólo contiene el relato de los hechos en que se funda la desvinculación, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 162 del Código del Trabajo.

2. En el mismo sentido de lo anterior, no es efectivo que mi representada haya incurrido en una conducta indebida de carácter grave, en razón de la desvinculación del demandante, por cuanto no existió la vulneración de derechos alegada y también porque el despido del demandante es justificado y se ajusta a derecho, como se dirá más adelante.

3. En razón de lo señalado precedentemente, no es efectivo que el despido del denunciante sea calificado como discriminatorio grave, siendo improcedente la reincorporación de este.



4. El despido del denunciante se ajusta a derecho. En efecto, la decisión de Minera Escondida de poner término al contrato de trabajo del Sr. López se basa en la existencia de deterioros en la productividad de la compañía, como también en la necesidad de mejora de los procesos productivos, lo que derivó en la necesidad de racionalización de los servicios y la consecuente reestructuración de ciertas áreas, entre esas, donde se desempeñaba el actor, todo lo cual se encuentra debidamente fundamentado y descrito en su respectiva carta de despido.

5. No resulta procedente la indemnización tarifada del artículo 489 del Código del Trabajo, al no haber vulnerado la Compañía derecho fundamental alguno del denunciante con ocasión de su despido.

6. El denunciante no ha sufrido daño moral con ocasión de su despido, los argumentos expuestos corresponden a meras expectativas. El que, además, en el improbable evento que S.S. determine condenar a mi representada, no procede que el actor sea indemnizado en un monto distinto al de la indemnización tarifada del artículo 489, inciso 3°, del Código del Trabajo.

En subsidio, el quantum del daño moral demandado debe ser reducido prudencialmente por S.S., considerando que el denunciante no ha aportado ningún elemento que permita realizar una correcta evaluación del supuesto daño sufrido.

7. No se adeudan las indemnizaciones reclamadas por el denunciante, las que no tienen sustento en los hechos ni en el derecho, más aún cuando no se expone en la demanda la causa de pedir de tales conceptos.

8. No son efectivas las bases de cálculo propuestas por el denunciante. En este sentido, se controvierte la base de cálculo del señor López, debiendo en definitiva acreditarse por aquellos la veracidad de sus dichos a este respecto.

9. Conforme a lo anterior, no es efectivo que se adeude suma alguna por concepto de diferencias de indemnización por años de servicio e indemnización sustitutiva del aviso previo.



Luego de dar sus argumentos jurídicos y de hecho concluye solicitando:

1. Que se rechaza la denuncia de tutela laboral por despido discriminatorio, por cuanto no ha existido infracción a lo dispuesto en el art. 2 del Código del Trabajo. 2. Que se rechaza la denuncia de tutela laboral por no existir vulneración al derecho fundamental de no discriminación por problemas de salud del actor cometidos por Minera Escondida, como tampoco por motivos de género.

3. Atendido lo anterior, que el despido del denunciante no es calificado como discriminatorio grave, siendo improcedente su reincorporación a la empresa.

4. Conjuntamente con lo anterior, que el despido del denunciante es debido y se ajusta a derecho.

5. Que es improcedente el pago de la indemnización establecida en el artículo 489 inciso 3° del Código del Trabajo.

6. Que nada se adeuda por concepto de diferencia de indemnización por años de servicio y diferencia de indemnización sustitutiva del aviso previo.

7. Que no procede el pago del recargo legal del 30% por sobre la indemnización por años de servicios.

8. Que es improcedente la indemnización por daño moral reclamada por el denunciante.

9. En subsidio de lo anterior, que el quantum del daño moral reclamado por el denunciante es excesivo, debiendo ser reducido prudencialmente por el tribunal. 10. Que nada se adeuda por concepto de reajustes, intereses y recargos.

11. Que se condena en costas al denunciante.

En un otrosí, contesta la demanda subsidiaria solicitando su rechazo y que se declare que:

1. el despido del demandante es debido y se ajusta a derecho.

2. Que nada se adeuda por concepto de diferencia de indemnización por años de servicio y diferencia de indemnización sustitutiva del aviso previo.

3. Que no procede el pago del recargo legal del 30% por sobre la indemnización por años de servicios.



4. Que es improcedente la indemnización por daño moral reclamada por el denunciante.

5. En subsidio de lo anterior, que el quantum del daño moral reclamado por el denunciante es excesivo, debiendo ser reducido prudencialmente por el tribunal.

6. Que nada se adeuda por concepto de reajustes, intereses y recargos.

7. Que se condena en costas al denunciante.

TERCERO: Que, se llevó a efecto la audiencia preparatoria. El tribunal llamó a las partes a conciliación la que no se produjo.

Se establecieron como **Hechos pacíficos** los siguientes:

1° Existencia de contrato de trabajo y su fecha de inicio el 05 de diciembre de 2011 y de término el 07 de febrero de 2024.

Luego el Tribunal **recibe la causa a prueba** y fija como hechos a ser probados los siguientes:

1° Monto de la remuneración pactada y efectivamente percibida por la parte trabajadora.

2° Efectividad de haberse vulnerado garantías constitucionales invocadas por la demandante, por parte de la demandada con ocasión del despido. Hechos que lo constituyen.

3° En su caso, efectividad de haberse remitido carta de aviso de termino en tiempo y forma, y en su caso, concurrir la causal invocada por el empleador. Circunstancias que eventualmente la constituyen.

4° Efectividad de existir diferencias en el pago de las indemnizaciones de falta de aviso previo y por años de servicio, en su caso base de cálculo y quantum de las mismas.

5° Efectividad de haber sufrido el demandante daño moral, hechos que la constituyen.

CUARTO: Que, en la audiencia de juicio, las partes rindieron la siguiente prueba:

RENDICIÓN DE LA PRUEBA DE LA PARTE DEMANDANTE:

I. DOCUMENTAL: Se incorporaron mediante lectura resumida los siguientes documentos ofrecidos en la audiencia preparatoria: (Folio 2 y 16)

1. Carta de despido de fecha 07 de febrero de 2024



2. Resolución de certificación de discapacidad, emitido por la Comisión Médica Preventiva e Invalidez de fecha 24 de enero de 2024.

3. Credencial de discapacidad emitida por el Servicio de Registro Civil e Identificación, fecha de dictamen 24 de enero de 2024, fecha de emisión 08 de febrero de 2024.

4. Informe de evaluación ocupacional de fecha 10 de octubre de 2023, emitido por la Mutual de Seguridad, que indica Contraindicación, por optometría alterada.

5. Finiquito de fecha 5 de marzo de 2024, ratificado con la misma fecha.

6. Licencias de conducir internas del denunciante

7. Informe evaluación ocupacional Mutual 23.12.2020.

8. Informe de evaluación ocupacional - Mutual - Riesgo Hipobarria - 10 de octubre de 2023.

9. Informe evaluación ocupacional mutual altura física 10 de octubre de 2023.

10. Certificado oftalmólogo de Johanna Ohmke del 03 de enero de 2022.

11. Resonancia magnética de rodilla izquierda de 27 de octubre de 2022.

12. Resonancia magnética de columna lumbosacra de 13 de marzo de 2023.

13. Resonancia magnética de rodilla derecha del 13 de marzo de 2023.

14. Resonancia magnética de rodilla izquierda del 27 de octubre de 2023.

15. Informe médico Alejandro Avendaño del 16 de agosto de 2023.

16. Informe médico de Alejandro Avendaño del 04 de octubre de 2023.

17. Certificado médico traumatólogo del 15 de enero de 2024.

18. Certificado kinésico del 08 de agosto de 2023.

19. Certificado kinésico del 16 de enero de 2024.

II. OFICIOS: Se incorpora mediante lectura resumida, los oficios recepcionados, en los términos que se indica, conforme consta en registro de audio. - Oficio Isapre



Banmédica, folio 147. - Oficio de Compín, folio 139 y 155 - Oficio Medimel, folio 141. Se incorpora mediante su lectura los oficios recepcionados de Registro Civil e Identificación a folio 173, y Mutual de Seguridad a folio 175, en los términos que se indica. Según consta en audio.

III. CONFESIONAL: La parte se desiste de la absolución de posiciones respecto del representante legal de la demandada.

IV. TESTIMONIAL: Comparecieron y declararon ante el Tribunal, previamente juramentados y bajo apercibimiento del artículo 209 del Código Penal, los siguientes testigos:

1. **Sebastián Felipe Liberona Carmona**, cédula de identidad N°17.017.681-2, domiciliado en Lidia Moreno N°153, depto. 1801, Antofagasta quien señala que el actor es socio de su sindicato, dirigente sindical, en febrero 2024 fue desvinculado por 161, estaba con problemas de salud, otros compañeros también fueron desvinculados, operador minas, habla de las funciones de él, operador minas, camiones, paso de operar camiones a servicios minas cuando empezó a tener problemas de la vista, cuando la empresa notificó la desvinculación dio un número no menor de trabajadores con problemas de visión, patologías para no trabajar sobre tres mil metros de altura, la empresa por ello los desvinculó, a las personas que sufren patologías, hay una discriminación de parte de la empresa ya que no son productivos, optando por hacer desvinculaciones mencionando algunos casos, despide a gente por enfermedad base, habla del proceso interno en estos casos, menciona las actuaciones del sindicato al efecto, la empresa en algunos casos sacó las cartas de aviso, habla decreto supremo 28, la empresa baja a los trabajadores con estas patologías y después en algunos casos los despide, han apoyado al actor, la empresa hace algunas mejoras pero no sabe alguna oferta, mejora los finiquitos o llega a mutuo acuerdo, hace firmar cambio de causal.

La empresa hizo mención por cambio de reestructuración, por necesidad de la empresa, reitera funciones, fue reubicado por su patología, no recuerda fecha, habla de las licencias, sabía que no podía operar los camiones, lo sabe por ser



dirigente sindical, fue reubicado por problema oftalmológico, en febrero de 2024 también fue desvinculada otra gente que detalla, junto a López, son más hombres que mujeres los desvinculados, el 80 por ciento de los desvinculados tenían patologías en la fecha de López.

2. Patricio del Rosario Tapia Lazo, cédula de identidad N°8.785.450-7, domiciliado en Cerro Paranal N°320, depto. 101, Antofagasta, quien manifiesta que es presidente del sindicato, conoce a López, socio del sindicato, operador de minas, la empresa lo desvinculó en febrero 2024, por 161, había menos equipos según la empresa, camiones, habla de las funciones, tenía restricciones por la vista, habla del DS 28, los desvinculó a todos los que estaban con ese tema, siempre mantienen la misma dotación, hicieron una denuncia práctica antisindical, por querer forma otro sindicato, despidió a las personas que tienen problemas de salud, a las que contrata a plazo fijo, con menos sueldo, la empresa no ha dado explicaciones, ofrece pasar a 159 con más plata, habla de las acciones del sindicato tanto con sus asociados como con la empresa, no estaba operando camiones por problemas de la vista, y los reubica a la gente con estos problemas, lo hizo con López, no sabe qué pasó con la patología de López.

Habla de los despidos con DS 28, en febrero 2024 se desvinculó 17 o 20 personas, unas 4 o 5 mujeres, la mayoría era de operaciones mineras, López operaba camiones que describe, habla de las licencias para conducir, no podía operar camiones, entiende que era para licencia b, no recuerda fecha de reubicación, lo sabe por lo que él dijo en el sindicato, habla de los que van a Coloso, López no fue, la mayoría de las personas tenían patologías cuando fue desvinculado López mencionando algunas.

V. DECLARACIÓN DE PARTE: Compareció y declaró ante el Tribunal, el denunciante: **1. Eduardo Antonio López Alcaino**, cédula de identidad N°15.021.139-5 quien señala sus problemas de salud, describe su situación de salud, problemas de vista, era un tema complejo y le dijeron que no podía manejar vehículos de envergadura por seguridad para él y otros, fue al oftalmólogo, estuvo dos o tres meses trabajando de día sin



problemas, luego le llega un WhatsApp, donde le dicen que no va más a minas y se queda trabajando en taller, describiendo lo que hacía, hasta que le notifican por teléfono que lo iban a desvincular porque según le dijeron estaban dando baja algunos equipos que ya no manejaba, le llegó la credencial de discapacidad y al mes y algo lo desvincularon, describe su problemas y narra la situación de sus compañeros, indica que podría haber tenido alguna oportunidad en otras labores,

VI. EXHIBICIÓN DE DOCUMENTOS: La parte demandada exhibe a la demandante los documentos ordenados exhibir. (A FOLIO 31, 55, 135 y 157)

1. Descriptores de cargo del denunciante. Se exhibe dando por cumplida la diligencia.

2. Cualquier documento que dé cuenta de la reubicación del denunciante, en cargo distinto al contratado, sean estos anexos, comunicaciones, correos entre otros. Se exhibe dando por cumplida la diligencia.

3. Plan de Integración Femenina denominado Plan Mineras FY24 y cualquier otro plan de integración femenina que se hayan encontrado o encuentre vigente desde el año 2020 a la fecha. Se exhibe dando por cumplida la diligencia.

4. Documento titulado "Transacción, Declaraciones y finiquito Minera Escondida Limitada", puesto a disposición del denunciante en la Notaría de don Gonzalo Hurtado Peralta. Se exhibe dando por cumplida la diligencia.

5. Finiquito de contrato de trabajo del denunciante. Se exhibe dando por cumplida la diligencia.

6. Ficha o carpeta con antecedentes de salud que mantenga Minera Escondida Ltda. con respecto al denunciante, incluyendo, pero no limitado a: Se exhibe dando por cumplida la diligencia. • Licencias médicas presentadas durante la relación Laboral. • Permisos con goce de sueldo derivados de aplicación del D28. • Interconsultas de la mutualidad respectiva y notificación de contraindicación por D28. • Información de motivo de contraindicación D28. •



Comunicaciones efectuadas a MEDIMEL con relación al estado de salud y/o contraindicaciones del denunciante.

7. Planes o Proyectos de Minera Escondida Ltda. o su controladora BHP, en lo que se establezca los planes y YPMGBBBWXCB medidas sobre integración femenina a la fuerza laboral de la empresa, se encuentren estos vigentes o no a contar del año 2020. Se exhibe dando por cumplida la diligencia.

8. Informes de gestión interna detallados para el seguimiento de los avances respecto de objetivos de balance de género de la empresa Minera Escondida Ltda. o BHP. Y en general cualquier informe estadístico al respecto. Se exhibe dando por cumplida la diligencia.

9. Listado de todos los contratos de trabajo, de cualquier clase o duración, celebrados por Minera Escondida Ltda., desde el 01 de enero de 2022 hasta la fecha de hoy; con sus respectivos anexos por los cuales se hubiere actualizado sueldo base y cargo, individualizando RUT y género. Se exhibe dando por cumplida la diligencia.

10. Listado de todas las cartas de despido realizadas por Minera Escondida Ltda. desde el 01 de enero de 2022 y a la fecha de hoy, con planilla detallada de los mismos, individualizando RUT y género. Se exhibe dando por cumplida la diligencia.

11. Listado de todos los finiquitos de trabajador otorgados o suscritos por Minera Escondida Ltda. desde el 01 de enero de 2022 a la fecha de hoy, con planilla detallada de los mismos, individualizando RUT y género. Se exhibe dando por cumplida la diligencia.

12. Libro de remuneraciones de Minera Escondida, desde el 01 de enero de 2020 a la fecha. Se exhibe dando por cumplida la diligencia.

13. Todo documento o informe sobre la dotación propia interna de Minera Escondida y contratista de la misma desde el 01 de enero de 2020 a la fecha, en especial Budget o presupuestos de dotación. Se exhibe dando por cumplida la diligencia



14. Planes de redimensionamiento dotacional, y programa de reposicionamiento definidas en Plan Minero FY 2020, 2021, 2022, 2023 y 2024. Se exhibe dando por cumplida la diligencia.

15. Plan Minero de la compañía para años fiscal FY2020, FY2021, FY2022, FY2023 y FY2024. Se exhibe dando por cumplida la diligencia.

16. Meta de horas hombre del presupuesto oficial, por área, correspondiente a los años fiscales 2020 a 2024, ambos inclusive. Se exhibe dando por cumplida la diligencia.

17. Presupuesto oficial de Minera Escondida Limitada correspondiente a los años 2020 a 2024 ambos inclusive.

18. Evaluaciones de desempeño del denunciante durante toda la relación laboral. Se exhibe dando por cumplida la diligencia.

19. El contrato de trabajo y todas las modificaciones y/o anexos del contrato de trabajo, celebrados bajo cualquier modalidad, descriptor del último cargo ejercido, entre Minera Escondida Ltda. y el denunciante. Se exhibe dando por cumplida la diligencia.

20. Liquidaciones de remuneraciones correspondientes a todos los meses del año 2022 y 2023, respecto del denunciante. Se exhibe dando por cumplida la diligencia.

21. Planes o Proyectos de Minera Escondida Ltda. o su controladora BHP, en lo que se establezca los planes y medidas sobre integración femenina a la fuerza laboral de la empresa. Se exhibe dando por cumplida la diligencia.

22. Informes de gestión interna para el seguimiento de los avances respecto de objetivos de balance de género de la empresa Minera Escondida Ltda. o BHP. Se exhibe dando por cumplida la diligencia.

23. Carta de despido, comprobante de envío por correo certificado, comprobante de carta de aviso para la terminación del contrato de trabajo ante la Inspección Provincial del Trabajo, respecto del denunciante. Se exhibe dando por cumplida la diligencia.



24. Licencias de conducir internas del denunciante que le hayan sido autorizadas o entregadas durante toda la relación laboral. Se exhibe dando por cumplida la diligencia.

VII. CAUSA A LA VISTA: Se incorpora causa a la vista RIT T-691-2023 del Juzgado del Trabajo de Antofagasta, todas sus piezas a la fecha de celebración de la audiencia de juicio, en los términos que se indica. Según consta en audio.

RENDICIÓN DE LA PRUEBA DE LA PARTE DENUNCIADA:

I. PRUEBA DOCUMENTAL: Se incorporan mediante lectura resumida los siguientes documentos ofrecidos en la audiencia preparatoria: (Folio 31, 55 y 135) 1. Contratos de trabajo entre Eduardo Antonio López Alcaíno y Minera Escondida con las siguientes fechas: - Contrato de trabajo con fecha 05 de diciembre de 2011. - Anexo de contrato con fecha 02 de mayo de 2012. - Actualización de contrato de trabajo con fecha 01 de enero de 2015. - Modificación de contrato de trabajo de fecha 01 de mayo de 2016. - Anexo de contrato de trabajo con fecha 05 de julio de 2017. - Anexo de contrato de trabajo con fecha 14 de septiembre de 2018. - Anexo de contrato de trabajo "Actualización de tratamiento de datos personales" con fecha 02 de septiembre de 2021. - Anexo al contrato de trabajo "Cambio de condiciones contractuales" con fecha 01 de septiembre de 2021.

2. Liquidaciones del trabajador Eduardo Antonio López Alcaíno durante el periodo entre agosto de 2023 y febrero de 2024.

3. Perfil de cargo "Operador Mina III" correspondiente al trabajador Eduardo Antonio López Alcaíno.

4. Informe Evaluación Programa Vigilancia Epidemiológica por agente de riesgo "Hipobaría Intermitente Crónica", del trabajador Eduardo Antonio López Alcaíno, emitido por Mutual de Seguridad con fecha 06 de octubre de 2020.

5. Informe Evaluación Programa Vigilancia Epidemiológica por agente de riesgo "Ruido", del trabajador Eduardo Antonio López Alcaíno, emitido por Mutual de Seguridad con fecha 06 de octubre de 2020.

6. Informe Evaluación Programa Vigilancia Epidemiológica por agente de riesgo "Sílice", del trabajador Eduardo Antonio



López Alcaíno, emitido por Mutual de Seguridad con fecha 15 de junio de 2021.

7. Informe Evaluación Ocupacional por agente de riesgo "Altura física", del trabajador Eduardo Antonio López Alcaíno, emitido por la Mutual de Seguridad con fecha 06 de octubre de 2023.

8. Informe Evaluación Programa Vigilancia Epidemiológica por agente de riesgo "Hipobaría Intermitente Crónica", del trabajador Eduardo Antonio López Alcaíno, emitido por Mutual de Seguridad con fecha 06 de octubre de 2023.

9. Informe Evaluación Programa Vigilancia Epidemiológica por agente de riesgo "AG. NEUMOCONIOGENOS SÍLICE", del trabajador Eduardo Antonio López Alcaíno, emitido por Mutual de Seguridad con fecha 19 de febrero de 2024.

10. Licencias médicas del trabajador Eduardo Antonio López Alcaíno, durante el periodo entre el 13 de abril 2022 y el 04 de octubre de 2023.

11. Carta de despido del trabajador Eduardo Antonio López Alcaíno junto a comprobante de envío y el Comprobante de carta de aviso para terminación del contrato de trabajo emitido por la Dirección del Trabajo, todos con fecha 07 de febrero de 2024.

12. Finiquito del contrato de trabajo entre Minera Escondida Ltda. y Eduardo Antonio López Alcaíno, firmado con fecha 05 de marzo de 2024.

13. Carta de despido de Ana María Vivanco Muñoz y comprobante de envío, ambos con fecha 07 de febrero de 2024.

14. Carta de despido de Carla Cristina Valenzuela Madariaga y comprobante de envío, ambos con fecha 07 de febrero de 2024.

15. Carta de despido de Diana Vanessa Marcilla Saavedra y comprobante de envío, ambos con fecha 07 de febrero de 2024.

16. Carta de despido de Gabriela Alejandra Barraza Garay y comprobante de envío, ambos con fecha 07 de febrero de 2024.

17. Carta de despido de Jacqueline Johana Canelo Bon y comprobante de envío, ambos con fecha 07 de febrero de 2024.



18. Carta de despido de Magda Soledad Castillo Varela y comprobante de envío, ambos con fecha 07 de febrero de 2024.

19. Carta de despido de Manuel Alejandro Campusano Araya y comprobante de envío, ambos con fecha 07 de febrero de 2024.

20. Carta de despido de Maritza Alejandra Bordones Huanchicay y comprobante de envío, ambos con fecha 07 de febrero de 2024.

21. Carta de despido de Nelson Eduardo Álvarez Trujillo y comprobante de envío, ambos con fecha 07 de febrero de 2024.

22. Carta de despido de Nilson Patricio Sarabia Castillo y comprobante de envío, ambos con fecha 07 de febrero de 2024.

23. Carta de despido de Paulo Sammy Cepeda Avilés y comprobante de envío, ambos con fecha 07 de febrero de 2024.

24. Carta de despido de Sau-Jen Selma Lau Gatica y comprobante de envío, ambos con fecha 07 de febrero de 2024.

25. Carta de despido de Segundo Alberto Osorio Sánchez y comprobante de envío, ambos con fecha 07 de febrero de 2024.

26. Carta de despido de Víctor Manuel Cid Montero y comprobante de envío, ambos con fecha 07 de febrero de 2024.

27. Carta de despido del trabajador Mayro Aguirre con fecha 30 de mayo de 2023, junto a su respectivo comprobante de envío con misma fecha.

28. Comprobante de carta de aviso para terminación del contrato de trabajo del trabajador Mayro Aguirre, emitido por la Dirección del Trabajo con fecha 31 de mayo de 2023.

29. Finiquito de contrato de trabajo entre Minera Escondida Limitada y Mayro Aguirre firmado con fecha 20 de junio de 2023.

30. Carta de despido de Leonardo Miranda Aravena y comprobante de envío, ambos con fecha 30 de mayo de 2023.

31. Comprobante de carta de aviso para terminación del contrato de trabajo de Leonardo Miranda Aravena con fecha 31 de mayo de 2023 emitido por la Dirección del Trabajo.



32. Finiquito de contrato de trabajo entre Minera Escondida y Leonardo Miranda Aravena firmado con fecha 29 de junio de 2023.

33. Carta de despido de Raúl Pizarro y comprobante de envío, ambos con fecha 30 de mayo de 2023.

34. Comprobante de carta de aviso para terminación del contrato de trabajo de Raúl Omar Pizarro Godoy con fecha 31 de mayo de 2023 emitido por la Dirección del Trabajo.

35. Finiquito de contrato de trabajo entre Minera Escondida y Raúl Omar Pizarro Godoy firmado con fecha 20 de junio de 2023.

36. Carta de despido de Juan Edwing Castillo González y comprobante de envío, ambos con fecha 30 de mayo de 2023

37. Comprobante de carta de aviso para terminación del contrato de trabajo de Juan Castillo González con fecha 31 de mayo de 2023 emitido por la Dirección del trabajo.

38. Finiquito de contrato de trabajo entre Minera Escondida y Juan Edwing Castillo González firmado con fecha 19 de junio de 2023.

39. Carta de despido de Roberto Figueroa Muñoz y comprobante de envío, ambos con fecha 30 de mayo de 2023.

40. Comprobante de carta de aviso para terminación del contrato de trabajo de Roberto Figueroa Muñoz emitido por la Dirección del Trabajo con fecha 31 de mayo de 2023.

41. Finiquito de contrato de trabajo entre Minera Escondida y Roberto Figueroa Muñoz firmado con fecha 20 de junio de 2023.

42. Carta de despido de Orlando Maldonado Rojo y comprobante de envío, ambos con fecha 30 de mayo de 2023.

43. Comprobante de carta de aviso para terminación del contrato de trabajo de Orlando Maldonado Rojo emitido por la Dirección del trabajo con fecha 31 de mayo de 2023.

44. Finiquito de contrato de trabajo entre Minera Escondida y Orlando Rodrigo Maldonado Rojo firmado con fecha 24 de julio de 2023.

45. Carta de despido de Jaime Vildósola y comprobante de envío con fecha 30 de mayo de 2023.



46. Carta de despido de Karen Carrizo Donoso y comprobante de envío con fecha 30 de mayo de 2023.

47. Carta de despido de Camila Alejandra Sánchez Collao, junto a Comprobante de envío por Correos Chile, ambos con fecha 30 de mayo de 2023.

48. Carta de despido de Hever Elías Rodríguez Morales, junto a Comprobante de envío por Correos Chile, ambos con fecha 30 de mayo de 2023.

49. Carta de despido de Nelson Eduardo Ibarbe Yáñez, junto a Comprobante de envío por Correos Chile, ambos con fecha 30 de mayo de 2023.

50. Carta de despido de Ramiro Álvaro Vera Luza de fecha 30 de mayo de 2023. 51. Carta de despido de Adrián Palma Flores junto a comprobante de envío, ambas de fecha 30 de mayo de 2023.

52. Carta de despido de Arnoldo Félix Correa Rodríguez de fecha 30 de mayo de 2023.

53. Carta de despido de Hugo Eduardo Flores Ramírez de fecha 30 de mayo de 2023.

54. Carta de despido de Miguel Esteban Acuña Camus de fecha 30 de mayo de 2023.

55. Carta de despido de Alexis Fabian Alquinta Campos de fecha 30 de mayo de 2023.

56. Carta de despido de Carlos Alfaro Plaza de fecha 30 de mayo de 2023.

57. Carta de despido de Cristina del Carmen Alquinta Vilches de fecha 30 de mayo de 2023.

58. Carta de despido de Enrique Alejandro Cortés Maya de fecha 30 de mayo de 2023.

59. Carta de despido de Alex Mauricio Catalán Pinto de fecha 30 de mayo de 2023.

60. Carta de despido de Gloria Daniela Orellana Monardes de fecha 30 de mayo de 2023.

61. Carta de despido de Guillermo Leopoldo Viveros Sierra de fecha 30 de mayo de 2023.

62. Carta de despido de Héctor Raúl Castro González de fecha 30 de mayo de 2023.



63. Carta de despido de Heraldo René Arroyo Bravo de fecha 30 de mayo de 2023.

64. Carta de despido de Johnny Alexis Contreras Vega de fecha 30 de mayo de 2023.

65. Carta de despido de Leonardo Fernando Bolados Andrade de fecha 30 de mayo de 2023.

66. Carta de despido de Luis Alberto Zambra Aguilera de fecha 30 de mayo de 2023.

67. Carta de despido de Luis Alejandro Veliz Bacarrezza de fecha 30 de mayo de 2023.

68. Carta de despido de Luis René Johnson Cisternas de fecha 30 de mayo de 2023

69. Carta de despido de Luis Vitervo Marín Peñafiel de fecha 30 de mayo de 2023.

70. Carta de despido de Nicole Andrea Troncoso Rocha de fecha 30 de mayo de 2023.

71. Carta de despido de Nicola Stephania Videla Villarroel de fecha 30 de mayo de 2023.

72. Carta de despido de Patricio Edison González Tapia de fecha 30 de mayo de 2023.

73. Carta de despido de Pedro Antonio Barraza Vargas de fecha 30 de mayo de 2023.

74. Carta de despido de Pedro Miguel Cortés Rivera de fecha 30 de mayo de 2023.

75. Carta de despido de Rodrigo Maluenda Castro de fecha 30 de mayo de 2023. 76. Carta de despido de Rubén Carlos Salinas Díaz de fecha 30 de mayo de 2023. 77. Carta de despido de Sandro Ibar Bernal Arancibia de fecha 30 de mayo de 2023.

78. Carta de despido de Saul Fernando Zambra Aguilera de fecha 30 de mayo de 2023.

79. Carta de despido de Sigifredo Eduardo Olmedo Ríos de fecha 30 de mayo de 2023.

80. Carta de despido de Wilson Omar Morales Araya de fecha 30 de mayo de 2023.

81. Carta de despido de Cristian Andrés González Andrade de fecha 30 de mayo de 2023.



82. Carta de despido de David Cauly Carvajal Paredes de fecha 30 de mayo de 2023.

83. Carta de despido de Félix Rolando Araya de fecha 30 de mayo de 2023.

84. Carta de despido de Guillermo Rafel Astargo González de fecha 30 de mayo de 2023.

85. Carta de despido de Javier Antonio Monsalve Lamas de fecha 30 de mayo de 2023.

86. Carta de despido de Javier Valencia Bautista de fecha 30 de mayo de 2023. 87. Carta de despido de Johana Cristina Espíndola Salva de fecha 30 de mayo de 2023.

88. Carta de despido de Juan Enrique Pedamonte Pastén de fecha 30 de mayo de 2023.

89. Carta de despido de Juan José Rivera Pacheco de fecha 30 de mayo de 2023. 90. Carta de despido de Leonardo Alberto Ramírez Palma de fecha 30 de mayo de 2023.

91. Carta de despido de Luis Eduardo González Moreno de fecha 30 de mayo de 2023.

92. Carta de despido de Pedro Antonio Jorquera Vargas de fecha 30 de mayo de 2023.

93. Carta de despido de Rolando Antonio Munizaga Pereira de fecha 30 de mayo de 2023.

94. Carta de despido de Guillermo Orlando Barraza García de fecha 30 de mayo de 2023.

95. Documento de Metas Bonos Variables Año durante el año Fiscal 2020 en cuanto a trabajadores del Sindicato N°1 de Minera Escondida.

96. Documento de Metas Bonos Variables Año durante el año Fiscal 2021 en cuanto a trabajadores del Sindicato N°1 de Minera Escondida.

97. Documento de Metas Bonos Variables Año durante el año Fiscal 2022 en cuanto a trabajadores del Sindicato N°1 de Minera Escondida.

98. Documento de Metas Bonos Variables Año durante el año Fiscal 2023 en cuanto a trabajadores del Sindicato N°1 de Minera Escondida.

99. Presentación "Reposicionamiento de Escondida. Competitividad de Escondida" con fecha de agosto de 2023.



100. Presentación llamada "Plan Mineras FY24" BHP.

101. Reglamento interno de Orden Higiene y Seguridad de Minera Escondida del año 2021.

102. Código de conducta de BHP.

II. CONFESIONAL: La parte se desiste de la absolución de posiciones respecto de don Eduardo Antonio López Alcaino.

III. TESTIMONIAL: Comparecieron y declararon ante el Tribunal, previamente juramentados y bajo apercibimiento del artículo 209 del Código Penal, los siguientes testigos:

1. **Ronald Patrick Mackenzie Salgado**, cédula de identidad N°15.523.230-7, domiciliado en Pedro Aguirre Cerda N°900, casa N°1, Rinconada, Los Andes quien declara que es gerente de salud de MEL, habla de sus funciones, ya no trabaja López, despedido por necesidades empresa, había sido evaluado en octubre de 2023, no quedó habilitado clase A, operador maquinaria pesada, habla de sus funciones y maquinarias, tenía también licencia clase b, describe los vehículos de este tipo, la inhabilitación era para los equipos clase A, motivos de visión, desvinculado febrero 2024, no tenía incapacidad, habla de los protocolos cuando tienen un trabajador con limitaciones, se evalúa de acuerdo al riesgo, no sabe si siguió operando equipos clase b, no sabe si todos los operadores tiene esas licencias, no sabe si puede ejercer otro rol, sabía que tenía ambas licencias, no sabe si a la evaluación estaba vigente, tiene registro que en algún momento tuvo sus dos licencias, no sabría distinguir si un camión requiere licencia clase a o b.

2. **Camilo Sebastián Calquín Guerra**, cédula de identidad N°16.259.201-7, domiciliado en Los Fondos N°14, casa 65-B, Colina, Santiago. Quien expone que trabaja en recursos humanos en la demandada, habla de sus funciones, no lo conoce personalmente al actor, es por un despido, 161, en producción minera, 7 febrero 2024, operador 3, menciona sus funciones, habla de la reestructuración, había que dar de baja 7 camiones y daba un impacto en 20 personas que fueron dados de baja, no sabe si tenían el mismo cargo que López, describe los camiones, pero no implicaba cierre de faenas, 12 hombres



8 mujeres, no sabe si tenía algún problema de salud López, labores específicas las desconoce, lo mismo que autorizaciones, no sé disminuyeron las faenas con la eliminación de ellos, tenían programaciones, no se necesitaban otras personas, se distribuyeron en otros trabajadores las labores de los desvinculados.

3. Andrea Carolina Villanueva Cordova, cédula de identidad N°16.594.215-9, domiciliada en Playa Quintero N°384, Iquique quien dice que es especialista en relaciones laborales en la empresa, habla de sus funciones, no conoce al actor, era operador 3, desvinculado en febrero 24, habla de las funciones de López, 161, por flota de camiones, sobredotación, hubo que desvincularlas, menciona la maquinaria que operaba, se requiere licencia a o b, 7 camiones, hubo 20 personas desvinculadas, 8 mujeres, misma fecha de actor, se enteró por la demanda, no sabía que tenía problemas de salud se enteró por la demanda, discapacidad visual, en enero entiende que se detectó pero como compañía no se enteraron porque no se informó, no sabe si tuvo problemas de salud, no participó en los despidos, sabe lo que hacen los operadores, los describe, el actor no estaba autorizado para cierto equipos pero sí para otros, no sabe quién operaba el vehículo cuando no estaba López octubre a febrero, los camiones se asignan depende de la disponibilidad, habla de la disminución, esa flota fue sacada, no fue renovada, conoce licencias internas de la compañía, aparecen las letras pero no sabe si los equipos específicos, hay que cumplir requisitos además de las licencias, desconoce si contrataron otras personas, desconoce si hay documentos al respecto, la compañía tiene una política social sobre género, se usan criterios objetivos para determinar que personas se desvinculan, desconoce respecto del actor.

IV. OFICIO: Se incorpora mediante su lectura el oficio recepcionado Dirección del Trabajo (folio 169) y que informa al tenor de lo solicitado.



SEXTO: Asimismo, se estableció como puntos no controvertidos en la audiencia preparatoria la existencia de la relación laboral, su fecha de inicio y término.

En base a eso, lo que debemos dilucidar es si el trabajador sufrió una vulneración de sus garantías constitucionales con ocasión del despido, la causal invocada y la procedencia de las prestaciones reclamadas.

SEPTIMO: Que, respecto a los hechos constitutivos de la vulneración de derechos alegada por el denunciante, cabe referir que siendo la tutela impetrada aquella que dice relación con el despido, el objeto del juicio queda delimitado a resolver si efectivamente se lesionaron los derechos fundamentales de la parte denunciante al poner término a la relación laboral.

Cabe referir en este aspecto, que desde el punto de vista formal atendido que la causal invocada fue el artículo 161 del Código del Trabajo, lo que consta en la carta respectiva incorporada, y dada la naturaleza de esta causal se acredita que se cumplió adecuadamente con las formalidades del despido.

OCTAVO: Que, revisaba la prueba rendida, conforme a las reglas de la sana crítica, puede obtenerse las siguientes conclusiones probatorias sin perjuicio de otras a que se haga referencia posteriormente y de los puntos pacíficos:

- 1) **Que el monto de la remuneración del actor era de \$3.302.283.- mensuales.** Ello se comprueba con las correspondientes liquidaciones de remuneraciones que comprenden sumas superiores a 90 Unidades de Fomento, sin que se haya rendido prueba en contrario, por lo que debe estarse a este límite establecido en el artículo 172 del Código del Trabajo, y que concuerda con la cifra demandada por el actor al tiempo de la presentación de la demanda.
- 2) **Que durante la relación laboral el actor sufrió diversos problemas de salud que lo mantuvieron con licencia médica.** Esto se comprueba con la declaración de testigos, el oficio de Compin y las respectivas licencias médicas acompañadas en autos.



- 3) **Que con fecha 24 de enero del año 2024 se dictó resolución de calificación de discapacidad del actor emitido por la Comisión Médica Preventiva e Invalidez.** Lo que se acredita con la resolución respectiva y el certificado emanado del Servicio de Registro Civil e Identificación.
- 4) **Que el actor fue despedido el día 7 de febrero de 2024 por la causal denominada necesidades de la empresa.** Lo que se comprueba por la correspondiente carta de aviso de término y los dichos de los testigos de la propia denunciada sin que existan elementos probatorios contradictorios.
- 5) **Que el actor después del despido ha continuado con inconvenientes de salud** conforme lo señala el certificado emanado del Servicio de Registro Civil e Identificación donde consta el aumento de su discapacidad y los dichos de los testigos de la parte demandante sin que existan antecedentes opuestos.

NOVENO: Que, de los hechos referidos surgen claramente indicios de existir un despido discriminatorio basado en la situación de salud que afectaba al actor, pues, claramente la situación de haber sido despedido a los pocos días de haberse dictado una resolución que decretaba su discapacidad y que además había retornado hace poco tiempo a sus labores luego de haber estado con licencia médica por un tiempo prolongado, un despido fundado en lo formal en una causal genérica en la que no se consideró la particular situación del actor, decisión que por lo demás acrecentó los problemas en su estado de salud, toda vez que existe una clara causalidad entre dicha conducta y la afectación del actor.

DECIMO: Que, como se ha desarrollado, acreditándose los indicios especificados en el considerando anterior, correspondía al empleador primero explicar y luego acreditar los fundamentos de las medidas adoptadas y luego su proporcionalidad.

UNDECIMO: Que, el artículo 485 del Código del Trabajo plasma en plenitud el principio de proporcionalidad con sus tres subprincipios: el de adecuación o idoneidad relativo a que la medida que se censura a través de la tutela laboral debe ser apta para el fin perseguido por el empleador, fin



que debe tener legitimidad constitucional y debe contribuir de alguna manera a la protección de otro derecho fundamental.

El de necesidad que determina que deberán siempre preferirse las medidas menos invasoras de las garantías fundamentales del trabajador o trabajadora afectada, o sea, la menos lesiva. Y la proporcionalidad en sentido estricto, que supone que la medida debe ser racional en cuanto a sus efectos, o sea, no puede ser desproporcionada, siendo el método más aceptado para realizar el mismo el del jurista Alemán Robert Alexy, que partiendo de la premisa que debe sacrificarse un principio aplicando el otro, dice que este método exige determinar cuál de los principios en juego debe ceder frente al otro, para lo que propone que cuanto mayor sea el grado de no cumplimiento o de no satisfacción de un derecho fundamental, tanto mayor debe ser la importancia del cumplimiento del otro.

La doctrina postula que la técnica de la aplicación del principio de proporcionalidad debe ser escalonado, por lo que primero corresponde examinar si las medidas que adoptó la denunciada de despedir y los actos que rodearon ese despido y que le son atribuibles persiguen un fin constitucional legítimo. Luego deberá revisarse si fueron adecuadas y si se cumplen con los estándares de necesidad. Finalmente deberá abordarse si se dan los elementos de la proporcionalidad en sentido estricto.

DUODECIMO: Que, respecto de la adecuación o idoneidad de las medidas adoptadas, relativo a que las acciones que efectuó la demandada debían ser aptas para el fin perseguido por el empleador, que debía tener legitimidad constitucional y contribuir a la protección de otro derecho fundamental no resultó debidamente probado, pues, no se ha rendido prueba alguna destinada justificar la decisión de despedir al actor ni tampoco ello se puede presumir de algún antecedente de esta causa, más que la simple generalidad que se aplicó a otros trabajadores lo que no es motivo suficiente para justificar su acto. En efecto, la causal de despido se fundó en una necesidad de la empresa que en la carta de despido que se limitó a mencionar elementos genéricos sin cumplir con las



exigencias de objetividad, externalidad, permanencia y gravedad que reclama la doctrina para esa causal de exoneración la que por lo demás debe ser aplicada en consideración a la persona que se decide despedir lo que fue notoriamente omitido en esta caso. Lo anterior se basa en que la prueba rendida no permite con meridiana claridad explicar el despido del demandante en particular y cuya realización implicó una discriminación en base a su estado de salud.

DECIMO TERCERO: Que, en relación al juicio de necesidad, que determina que deberán siempre preferirse medidas menos invasoras de las garantías fundamentales del trabajador o trabajadora, o sea, la menos lesiva, los antecedentes que aportó no son suficientes para demostrar la necesidad de la conducta, esto es el despido, sin que haya existido ningún acto de parte de la empresa para hacer cesar estos actos vulneratorios o para apoyar a la denunciante en su estado de salud o en brindarle una efectiva y adecuada reintegración a sus labores, adoptando la decisión drástica de extinguir la relación laboral que sabemos es de última ratio y pocos días después que se determinara por la autoridad competente la discapacidad del actor lo que constituye un claro fin discriminatorio.

DECIMO CUARTO: Que, así las cosas, se entenderá que la denunciada no pudo sostener la proporcionalidad de su conducta y conforme a los indicios constatados, que no pudo demostrar la necesidad y justificación de su actuar. Por lo anterior, se acogerá la tutela laboral, puesto que el despido constituye un acto vulneratorio de derechos fundamentales al ser discriminatorio en los términos del artículo 19 N° 16 inciso 3° de la Constitución Política de la República, con relación a lo dispuesto en el artículo 2° del Código del Trabajo y al artículo 485 ambas normas del Código del Trabajo.

Que la prueba rendida al respecto por la demandada no resulta suficiente para controvertir lo resuelto toda vez que guarda relación con la relación laboral propiamente tal con el actor y su extinción (documentos signados con los N° 1 a 3, 11 y 12 de la documental de la denunciada) informes sobre



evaluación epidemiológica u ocupacional (documentos 4 a 9) irrelevantes para estos efectos, estado de salud del actor (documento 10 ya analizado), con el despido de otros trabajadores (documentos N° 13 a 94) las que no permiten bajo ningún parámetro justificar la decisión empresarial de despedir al actor conforme lo ya analizado dada la situación de éste, y temas internos de la empresa (documentos 95 a 102) los que no permiten controvertir lo ya resuelto en párrafos precedentes.

A su turno, no rindió prueba confesional, y de su testimonial se desprenden sólo elementos destinados a acreditar o justificar su presunta necesidad de la empresa, pero en nada aportan para explicar rotundamente la decisión de despedir al actor pese a que estaba recién volviendo de una licencia médica prolongada la que obedecía a razones justificadas y que estaba con certificado de discapacidad reciente.

Consecuencialmente, acogiéndose la acción tutelar, se hará lugar a la indemnización especial que establece el 489 inciso 3 del Código del ramo, graduándose en 11 remuneraciones, el máximo de lo establecido en dicha norma, considerando la discriminación causada, las consecuencias sufridas al respecto y la negativa general de la empresa en reconocer alguna conducta a lo menos indiciaria de vulneración y no adoptar medida alguna al respecto aplicando por el contrario la decisión final de despedir al actor, tomando como base para el cálculo de aquellas, el monto de la remuneración determinada anteriormente el que alcanza la suma de \$3.302.233 mensuales. Que, no obstante, para este juzgador dicho despido discriminatorio no cabe calificarlo como grave toda vez que no se utilizó alguna causal disciplinaria ni se fundamentó directamente su despido en motivos personales que pudiesen afectar al trabajador, sin perjuicio de lo señalado en párrafos precedentes, no siendo procedente ante ello ordenar su reincorporación, debiendo proceder la empresa al pago de la indemnización tarifaria establecida en el artículo 489 del Código del Trabajo.-



DECIMO QUINTO: Con relación a las otras prestaciones reclamadas, atendida que se determinó como remuneración del trabajador conforme lo señalado en el considerando octavo un monto mayor que el pagado en el finiquito, corresponde acoger la pretensión del actor, debiendo la demandada pagar las diferencias de montos en la indemnización por años de servicio y por falta de aviso previo conforme se dirá en lo resolutivo.

A su turno atendido que se ha acogido la denuncia de tutela laboral, corresponde aplicar lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 489 del Código del Trabajo y corresponde decretar el incremento legal del 30 por ciento establecido en la letra a) del artículo 168 del mismo cuerpo legal calculado sobre el monto que debió pagar el empleador conforme lo señalado en el párrafo precedente.

Que, finalmente en cuanto al daño moral demandado debe decirse que uno de los derechos que asiste al empleador por el ejercicio de la libertad de empresa es de poner término a la relación laboral, que utilizada de forma abusiva puede causar daños patrimoniales y extrapatrimoniales.

Así, al poner término a la relación laboral, proceden ciertas indemnizaciones como la por años de servicio en caso de necesidades de la empresa o desahucio, que son tarifadas a fin de que el empleador sepa previamente el costo del despido.

Sin perjuicio de ello y que en principio no procede solicitar otras indemnizaciones, existen circunstancias excepcionales en que puede plantearse la posibilidad de reparar el daño moral por constituir un despido abusivo, figura que dice relación con un despido excepcionalmente antijurídico o con un plus de injusto, como por ejemplo, cuando el empleador construye falsamente una causa de gravedad con el único objeto de no pagar las indemnizaciones por término de contrato correspondiente o cuando la carta de despido contiene expresiones temerariamente dañosas a la honra del trabajador que luego se hace pública por intermediación patronal sin perjuicio del derecho fundamental lesionado o un despido vulneratorio o discriminatorio.



Respecto a la posibilidad de acumular una eventual indemnización por daño moral a la indemnización tarifada por ley, sea por el despido o por la vulneración causada a propósito del mismo existen diversas opiniones en la doctrina: (i) por un lado hay quienes sostienen que es improcedente, dado que estas últimas abarcarían todos los perjuicios producidos por el despido injustificado. Esto en virtud de que en caso contrario se produciría una grave inseguridad jurídica en las

relaciones de trabajo. Además, no sería aplicable pues el legislador ha establecido las indemnizaciones que son procedentes, no incluyendo el daño moral; (ii) por otra parte, hay quienes señalan que es completamente procedente en el caso de un despido abusivo, escenario en el que resulta de toda lógica indemnizar el daño moral producido, en tanto el tarifado cubriría sólo los daño normales y esperables.

La jurisprudencia ha comenzado a señalar que es procedente la acumulación de estas indemnizaciones, indicando que las de tipo tarifadas legales del derecho de trabajo no excluyen el daño moral para casos especiales como cuando se prueban perjuicios extraordinarios, como sería el caso del daño moral de un trabajador o trabajadora abusivamente despedida, lo que también sería posible en el despido atentatorio de los derechos fundamentales, adicionado una indemnización por daño moral a la indemnización adicional no inferior a seis meses ni superior a once meses de la última remuneración mensual, postura a la que este sentenciador adhiere plenamente.

Que, si bien, como se ha dicho, el daño producido a una víctima-trabajador/a debe ser reparado, aquello no implica que todo daño sea de la significancia necesaria para obtener reparación moral, ya que no se trata de reparar el daño mínimo u ordinario. Esto quiere decir que el daño estándar, como por ejemplo la aflicción que todo trabajador ha padecido al ser desvinculado no es reparable. Lo mismo sucede con el despido atentatorio de derechos fundamentales, cuya indemnización especial en los términos que establece el inciso 3 del artículo 489 del Código del Trabajo ya contempla



la reparación del daño estándar de esa vulneración. Debe haber entonces un plus de injusto para acceder a la misma.

Que en el caso en comento, debe necesariamente accederse a su pretensión de resarcir el perjuicio que sufrió, teniéndose presente que el daño moral es la consecuencia lógica e inmediata del despido discriminatorio y surge del quebranto psicológico que ello debe haber originado en el demandante y que ningún argumento podría negar porque fluye de la sola naturaleza del ser humano tomando en consideración su condición especial ya referida reiteradamente y que su grado de discapacidad ha ido en aumento con el tiempo conforme certificado emanado del Registro Civil.

Que, conforme a lo referido, no obstante que es lógico suponer que una persona que esté en esta situación necesariamente debe soportar un pesar o angustia o una lesión a sus intereses no traducibles pecuniariamente, de todas formas el actor provocó prueba para acreditar el daño moral mediante los certificados de discapacidad respectivos.

Que, con la prueba indicada en el considerando que antecede, más el quebranto psicológico que por la sola condición especial del denunciante, se tendrá por acreditado el daño moral, regulándose este prudencialmente en la suma de \$10.000.000, equivalente a poco más de 3 de las remuneraciones del actor, y que surge de las consecuencias personales que ha experimentado el actor, suma que parece coherente con las consecuencias respectivas ya relatadas, su edad y la situación particularmente compleja en que se encontraba.

DECIMO SEXTO: Que, con relación a las otras medidas reparatorias de las conductas lesivas de derechos fundamentales solicitadas, en virtud de lo dispuesto en el artículo 495 N° 3 del Código del Trabajo se darán lugar a ella como se señalará en lo resolutivo por estimarse suficiente y proporcionada a los hechos establecidos en esta causa.-

DECIMO SEPTIMO: Que, en cuanto a los demás antecedentes probatorios allegados a los autos por las partes han sido analizados y valorados de conformidad a las reglas de la sana



crítica, no alterando en nada lo resuelto en el presente fallo pues la misma ha devenido en sobreabundante en relación a hechos que se han tenido como suficientemente establecidos en este juicio o carecen de relevancia para el objeto del mismo.

DECIMO OCTAVO: Que se condena en costas a la parte denunciada por haber sido totalmente vencida en la presente causa.

Por las consideraciones expuestas y lo dispuesto en los artículos 19 de la Constitución Política de la República, artículos 2, 5, 63, 73, 160, 161, 162, 168, 171, 172, 183-A y siguientes, 453 y siguientes, 485 y siguientes del Código del Trabajo y artículo 1698 del Código Civil y demás normas pertinentes, se resuelve:

I.- Que, **SE ACOGE** la denuncia de vulneración de derechos fundamentales y interpuesta por **MARCO RODRIGO LÓPEZ PÉREZ y NICOLÁS MÁRQUEZ HERRERA**, ambos Abogados actuando en nombre y representación convencional de don **EDUARDO ANTONIO LOPEZ ALCAINO, C.I. 15.021.139-5**, en contra de **MINERA ESCONDIDA LTDA., RUT 79.587.210-8**, persona jurídica del giro de su denominación, en adelante "la denunciada", "la Empresa" o "la Compañía" representada legalmente de conformidad con lo establecido en el artículo 4 del código del trabajo por doña **PAULINA CRUZ VALLEJOS, RUT 13.681.858-9**, y se declara habersele despedido en forma discriminatoria vulnerado sus derechos fundamentales a la no discriminación contemplados en el artículo 19 N° 16 inciso 3° de la Constitución Política de la República, con relación a lo dispuesto en el artículo 2° del Código del Trabajo, y se le condena a pagar las siguientes sumas por los motivos que se indica:

a) **\$36.324.563.-** por concepto de 11 remuneraciones mensuales, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 489 inciso 3 del Código del Trabajo.-

b) **\$10.897.369.-** por concepto de incremento del 30% sobre los años de servicios.-

c) **\$10.000.000.-** por concepto de reparación del daño moral.-



d) **\$6.392.562.-** por diferencia de la indemnización por años de servicios pagada, y **\$581.142.-**, por diferencia de indemnización sustitutiva del aviso.

III.- Estas sumas deberán pagarse con los reajustes e intereses dispuestos en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo. -

IV.- Que se rechaza la solicitud de reincorporación del trabajador denunciante.

V.- Que la demandada deberá publicar esta sentencia una vez ejecutoriada en lugares visibles de la empresa, faena, complejos deportivos y oficinas corporativas y se difunda la misma entre los trabajadores de la empresa por cualquier medio. Así mismo, remítase en su oportunidad esta sentencia a la Inspección del Trabajo para su registro.

VI.- Que se condena en costas a la demandada las que se tasan en **6 (SEIS) INGRESOS MÍNIMOS MENSUALES.**

Se hace presente al demandado/ejecutado que, todo pago de prestaciones a las que condena esta sentencia, necesariamente deberán ser informadas mediante escrito o presentación en la causa acompañando al efecto el respectivo comprobante de depósito, cupón de pago, transferencia electrónica u otro método utilizado al efecto, desglosando en su presentación los conceptos por los cuales efectuó el pago. En tanto no se cumpla con lo señalado anteriormente, el pago respectivo no podrá ser certificado ni se reflejará en la causa, con los consecuentes efectos que ello genera.

De conformidad a lo prevenido en el **artículo 13 de la ley N°14.908**, y en caso que fuera procedente, practíquese por el empleador retención y pago de alimentos que correspondan y póngase en conocimiento del Juzgado de Familia competente, so pena de incurrir en multa, a beneficio fiscal, equivalente al doble de la cantidad mandada retener y de resultar solidariamente responsable en el pago de las pensiones no descontadas, retenidas y pagadas en favor del alimentario.

Comuníquese, regístrese y archívese en su oportunidad.

RIT T-375-2024

RUC 24- 4-0566978-8



Dictada por don JOSE PAULO CORONADO ALVAREZ, Juez (D)
del Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta.

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





José Paulo Coronado Álvarez

Juez

Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta

Dos de septiembre de dos mil veinticinco
13:05 UTC-4

