

N°

RIT T-47-2022

RUC 22-4-0390125-7

**CORTEZ ÁLVAREZ, JUAN ANTONIO, REPRESENTADO POR CORTEZ  
ÁLVAREZ, LISETTE YOLANDA CON  
CORPORACIÓN NACIONAL FORESTAL CONAF  
TUTELA LABORAL  
SENTENCIA**

**Iquique, seis de noviembre de dos mil veintitrés**

**VISTOS:**

Que, con fecha 12 de marzo de 2022, doña **LISETTE YOLANDA CORTEZ ÁLVAREZ**, Profesora, en representación de don **JUAN ANTONIO CORTEZ ÁLVAREZ (declarado interdicto)**, domiciliada para estos efectos en Pasaje Poniente N°2987, comuna de Alto Hospicio; interpone demanda en juicio ordinario del trabajo, en contra de **CORPORACIÓN NACIONAL FORESTAL, CONAF**, RUT N°61.313.000-4, representada por don **JUAN IGNACIO BOUDON HUBERMAN**, cédula de identidad N°16.211.540-5, ambos con domicilio en calle Diagonal Francisco Bilbao N°3692, de la comuna y ciudad de Iquique; a fin de que se haga lugar a la demanda más intereses, reajustes y las costas de la causa.

Que, con fecha 09 de mayo de 2022, se tuvo por contestada la demanda.

Que, en audiencia preparatoria, de fecha 05 de septiembre de 2022, se llamó a las partes a conciliación, la cual no se produjo.



Que, en audiencia preparatoria, la demandante evacuó traslado de la excepción de caducidad opuesta por la demandada, quedando su resolución para definitiva.

Que, en audiencia preparatoria, se recibió la causa a prueba y se fijaron los hechos a probar, estableciéndose los siguientes puntos de prueba:

1° Hechos fundante de la causal de despido invocada por la corporación demandada.

2° Hechos constitutivos de la vulneración a los derechos fundamentales alegados.

3° Existencia del daño moral demandado y cuantía del mismo en su caso.

4° Existencia del perjuicio por pérdida de chance demandado y monto de la misma en su caso.

Que, las partes ofrecieron prueba, al tenor de los puntos de prueba determinados por el tribunal.

**CON LO RELACIONADO VISTOS, OÍDOS Y CONSIDERANDO:**

**PRIMERO:** Que, don Juan Antonio Cortez Álvarez, comenzó a trabajar para la demandada, CONAF, con fecha 20 de enero del año 2020 hasta el 31 de diciembre de 2021, suscribiendo un primer contrato a plazo fijo con fecha de término el día 31 de diciembre de 2020, el cual fue renovado hasta el 31 de diciembre de 2021.



Al respecto, al parecer del demandante, al desempeñarse en virtud de dos contratos por un período superior a 15 meses, a la fecha de término, su contrato tenía la naturaleza jurídica de contrato indefinido.

Explica que fue contratado en CONAF, para desempeñarse como profesional de apoyo del Departamento de Fiscalización y Evaluación Ambiental, para desarrollar funciones de Fiscalización Forestal, de los Planes y Normas de Manejo, Fiscalización y Examen de Información a Resoluciones de Calificación Ambiental, de apoyo a la Evaluación de Proyectos derivados del Sistema de Evaluación Ambiental y apoyo a las diversas actividades del departamento, funciones que debía realizar en la Reserva Nacional Pampa del Tamarugal, aunque, en la práctica debía presentarse a trabajar en la Dirección Regional del Servicio ubicada en la comuna y ciudad de Iquique.

En cuanto a su remuneración sostiene que era de \$1.208.550.-, con una jornada laboral y un horario flexible por 44 horas semanales, las cuales se debían cumplir como rango de ingreso al trabajo en el horario de 7:30 hrs. a 9:30 hrs. de lunes a viernes, en tanto que, la salida se producía en el rango de horario establecido entre las 16:30 hrs. a las



18:30 hrs. de lunes a jueves; el viernes la salida se producía a las 17:30 hrs.

Afirma que, siempre se destacó por observar una buena disposición para efectos de dar lo mejor de su desempeño laboral en las labores encomendadas, a pesar de lo difícil que resultaba ejercerlas por las múltiples falencias de infraestructura y falta de apoyo de las unidades administrativas, situación que tuvo un cambio radical hacia fines del año 2021, período en el cual se comienzan a configurar una serie de circunstancias que lesionan gravemente sus derechos como trabajador y que a pesar de estar en conocimiento formal de ellas CONAF, no administró medida alguna para evitar su vulneración e incluso cursó su despido, estando internado por una grave afección vascular.

En cuanto a la vulneración de derechos alegada, indica que con fecha 02 de noviembre del 2021, Juan Antonio Cortez Álvarez, salió de su casa ubicada en calle Santa Rosa N°3626 de la comuna de Alto Hospicio, con dirección a las oficinas de la corporación ubicadas en calle Diagonal Francisco Bilbao N°3692, de la comuna de Iquique, sin poder llegar a su destino, pues, mientras conducía su vehículo comenzó a experimentar diversos malestares que impedían seguir su trayecto al trabajo, decidiendo dirigirse al domicilio de su



padre don Juan Luis Cortez Vásquez, ubicada en calle Thompson N°1316 de la comuna de Iquique, a objeto de solicitar su auxilio.

Explica que, ingresó directamente a uno de los dormitorios de la casa y llamando a su padre, le señaló que sentía mucho dolor de cabeza, comenzando a experimentar vómitos y convulsiones, al extremo de perder la conciencia, por lo que, su padre llamó a la ambulancia, la cual llegó aproximadamente a las 13:00 hrs. Agrega que, una vez proporcionadas las primeras atenciones por parte del equipo médico, uno de los médicos que lo recibió le indicó la sospecha de un ACV y que intentarían disolver el coágulo.

En cuanto a la infracción a las Normas Sobre Accidentes del Trabajo Ley 16.744, indica que Lissete Cortez Álvarez y su hermana Oriele Cortez, se dirigieron eses mismo día, a CONAF, con la finalidad de informar sobre el motivo de la inasistencia al trabajo de su hermano, siendo atendidas por el Director Regional de la corporación, don Juan Ignacio Boudon, encontrándose presentes don Cristian González, compañero de trabajo de su hermano y la secretaria del Director.

Refiere que la secretaria del Director le mencionó a su jefatura que se debía realizar el procedimiento respectivo



ante la ACHS, por tratarse de un accidente laboral de trayecto.

Afirma que, el Sr. Boudon respondió, "veámoslo, hagamos las consultas", para luego señalar que: "no se podía pasar como accidente de trabajo, porque era un accidente común". Agrega que, el compañero de trabajo de su hermano, don Cristian González, comentó que, "una semana antes, Juan se quejó de sentir mareos estando en terreno, visitando algún pueblo del interior".

Señala que, a su parecer, el jefe superior del servicio no activó el protocolo establecido en la Ley N°16.744 efectuando la respectiva denuncia del evento ante la Asociación Chilena de Seguridad.

Explica que, el equipo médico decidió trasladar al trabajador a la ciudad de Antofagasta, con fecha 20 de noviembre del 2021, ingresando a la unidad UCI de la Clínica Portada de dicha ciudad, donde lograron estabilizarlo clínicamente, logrando así ser trasladado nuevamente el día 13 de enero de 2022, a la ciudad de Santiago, específicamente, a la Clínica Los Coihues, para continuar con su proceso de neurorehabilitación, lugar donde se encontraba a la fecha de la interposición de la demanda.



Con fecha 30 de diciembre de 2021, encontrándose hospitalizado y con su licencia médica vigente, se tomó conocimiento, a través de una llamada telefónica, efectuada por el Director de CONAF, que su hermano había sido desvinculado, sin señalar fundamento alguno ni referir causal legal al efecto que explicara el fundamento de su supuesto despido.

Con fecha 31 de diciembre de 2021, Oriele Cortez se comunicó telefónicamente con el Director de CONAF, Sr. Juan Ignacio Boudon, para requerir información acerca de la situación laboral del trabajador y solicitar orientación en cuanto a las licencias médicas que se debían tramitar, dado que el trabajador estaba en coma, siendo la respuesta del director que "Juan está en un estado de estancamiento laboral, porque su estado de salud de inconsciencia, lo inhabilita para firmar el finiquito o de firmar un anexo de contrato que extienda su continuidad laboral, por lo tanto, no se puede hacer nada en su situación, está estancado".

Con fecha 03 de enero de 2022 se comunicó vía telefónica Ximena Barraza, del Departamento de Recursos Humanos, para informar que no iban a tramitar la licencia médica presentada, dado que el trabajador se encontraba desvinculado de la corporación.



Indica que, Juan Antonio Cortez Álvarez no solo fue objeto de una flagrante vulneración de sus derechos laborales, sino también objeto del más profundo desprecio y discriminación por parte de la institución en la cual se desempeñaba, la cual no tuvo ningún criterio de humanidad ni la más mínima compasión para abordar el caso, no existiendo un criterio formal para efectos de su desvinculación y atendido que este se encontraba con licencia médica y que su contrato era de carácter indefinido no era necesaria la firma de un anexo para extender su continuidad laboral. Agrega que, a su parecer, el único motivo para la desvinculación dice relación con el estado de salud en que se encontraba.

Con fecha 17 de enero de 2022, a través de correo electrónico de Ximena Barraza, se remite contrato de trabajo y carta de notificación por término de contrato, la cual tenía como fecha de emisión el mismo día de su desvinculación, es decir el día 31 de diciembre del 2021, ingresada en las oficinas de correos de Chile, con fecha 30 de diciembre de 2021.

Con fecha 03 de marzo del 2022, Juan Ignacio Boudon, les indicó que "no existía documentación formal de gestión realizada con la ACHS", mencionó que estaba personalmente en desacuerdo con la desvinculación de Juan Cortez y que había





apelado a dicha situación a través del envío de un "memo" que había enviado a CONAF de Santiago.

Acto seguido señala que se han vulnerado los derechos fundamentales del trabajador, del artículo 2° del Código del Trabajo, habiendo sido despedido por una causal inaplicable, puesto que, su contrato devino en indefinido, por lo que, la causal no tiene correlato con la realidad, mucho menos con la verdad, obedeciendo su despido al padecimiento del trabajador, constituyendo dicho despido un acto totalmente de discriminación, por su condición y enfermedad por el accidente laboral (de trayecto) sufrido por él.

Lo anterior, en relación también con el artículo 19 N°16 de la Constitución.

Afirma que, el trabajador sufrió un despido discriminatorio en razón de su condición de haber sufrido un accidente laboral de trayecto y que lo mantiene en estado de enfermedad, no siendo derivado a la ACHS para ejercer su derecho que le confiere la Ley N°16.744, y que su ex empleador intentó eximirse de responsabilidad por medio de un despido del todo irregular, intentando primero justificarlo en el término del plazo, sin siquiera tener en consideración que se encontraba haciendo uso de licencia médica y que a raíz de la complejidad del cuadro médico que compromete su



vida, continuaría presentando licencias de la misma naturaleza, lo cual demuestra una total y evidente indolencia.

Manifiesta que, asimismo, no corresponde a CONAF, ni mucho menos a su Director Regional, Sr. Juan Ignacio Boudon, el calificar la naturaleza de la contingencia médica y si esta corresponde o no a un accidente de trayecto asegurado por la Ley N°16.744.

Sostiene que, además, ha sido vulnerada la garantía constitucional del trabajador del artículo 19 N°1 de la Constitución Política, vulnerándose la integridad física y psicológica del trabajador con ocasión del despido, vulnerando, también, su deber-obligación de protección de la vida y salud de sus trabajadores, conforme lo prevenido en el artículo 184 del Código del Trabajo.

En cuanto a los indicios de las vulneraciones referidas, destaca los siguientes hitos:

a) Que, el vínculo laboral entre don Juan Antonio Cortez Álvarez con la Corporación Nacional Forestal 'CONAF' se inició con fecha 20 de enero de 2020 y se extendió hasta la fecha de su desvinculación, esto es el día 31 de diciembre de 2021, por un período superior a 15 meses.



b) Que, el 02 de noviembre de 2021, don Juan Antonio Cortez Álvarez, en circunstancias que se encontraba en trayecto al lugar de su trabajo, dirigiéndose desde su hogar ubicado en la comuna de Alto Hospicio, hacia la comuna de Iquique en donde se ubica la Dirección Regional de la Corporación Nacional Forestal 'CONAF', sufrió en dicho trayecto un accidente cerebro vascular ACV, que le impidió llegar a su lugar de trabajo, y con ayuda de sus familiares fue trasladado en Ambulancia a la Unidad Urgencias del Hospital de Iquique.

c) Que, el mismo día 02 de noviembre de 2021, el Director de CONAF, Sr. Juan Ignacio Boudon Huberman, inmediatamente tomó conocimiento por parte de los familiares del trabajador, de la ocurrencia del accidente de trayecto y de la enfermedad que lo aquejaba.

d) Que, el Director de CONAF, Sr. Juan Ignacio Boudon Huberman, no tomó medida alguna de apoyo al trabajador, ni menos denunció el hecho a la mutualidad respectiva, esto es, la Asociación Chilena de Seguridad ACHS, no activando los protocolos de la Ley N°16.744, siendo ello su obligación como empleador y arrogándose facultades para calificar el siniestro, entregando información falsa a la familia en cuanto a que dicha institución habría señalado que no se



trataba de una enfermedad del trabajo o accidente ni tampoco de trayecto.

e) Que, el trabajador don Juan Antonio Cortez Álvarez, se encuentra hospitalizado y bajo tratamiento médico producto de un accidente cerebro vascular ACV, con pérdida de conciencia, desde el 02 de noviembre de 2021 a la fecha de presentación de la denuncia.

f) Que, el Director de CONAF, Sr. Juan Ignacio Boudon Huberman, estando en conocimiento del accidente de trayecto y de la enfermedad que aquejaba al trabajador, desde el 02 de noviembre de 2021, procedió a desvincularlo con fecha 31 de diciembre de 2021, ingresando la carta de aviso el día 30 de diciembre de ese año, a pesar de que el trabajador se encontraba hospitalizado en un recinto médico y con licencia médica vigente, desde el 02 de noviembre de 2021.

g) Que, el Director de CONAF, Sr. Juan Ignacio Boudon Huberman, estando en conocimiento del accidente de trayecto y la enfermedad que aquejaba al demandante desde el 02 de noviembre de 2021, procedió a desvincular al trabajador con fecha 31 de diciembre de 2021, por vencimiento del plazo convenido en el contrato de trabajo, ello a pesar que el trabajador había sido renovado para el año 2021, con lo cual al tener dos contrataciones por un período superior a 15



meses, su contrato de trabajo derivó en uno de plazo indefinido. Que, en ese sentido no existe el fundamento que señala (en cuanto a la firma de un anexo) para condicionar la permanencia del Sr. Cortez en la empresa y atendido ello y la estabilidad en el empleo debía mantener al respecto. Que, asimismo no hay un criterio para desvincularlo, siendo sólo la situación del accidente de trayecto y el estado de salud del actor el motivo para ello.

h) Que, la carta de aviso de término el contrato enviada por el Director de CONAF, Sr. Juan Ignacio Boudon Huberman, no pudo notificarse al trabajador por encontrarse en coma desde el mes de noviembre de 2021, y recién el día 17 de enero de 2021, su familia, y a solicitud de ésta, tomaron conocimiento de la misma y de la desvinculación del trabajador, y que a pesar de que el empleador estaba en conocimiento de la situación del trabajador, se le envía esta por carta certificada, lo que deja en evidencia el carácter instrumental de dicha comunicación, tendiente precisamente a intentar justificar la salida del mismo de la institución desde un punto de vista formal.

Solicita indemnización compensatoria por daño moral, puesto que, a su parecer, manifiestamente se han vulnerado los derechos que le asisten al trabajador, en el caso de



marras se ha traducido en un dolor afectivo y a la honra personal y profesional del trabajador, se han visto severamente dañados tanto su modo de vida y las relaciones familiares, provocando sentimientos de pena, temor y angustia, producto de la situación vivida, además, de apartarlo de las prestaciones sociales que por derecho le corresponden, por lo que solicita que se condene a la demandada Corporación Nacional Forestal CONAF, a resarcir el daño moral provocado al trabajador, ordenándose el pago por concepto de indemnización del daño moral, la suma de \$50.000.000.-, conforme al mérito del proceso, la justicia y la equidad, todo ello ponderado conforme a las normas de la sana crítica.

Señala que, para el hipotético caso que se rechace la procedencia del reintegro del trabajador en cuanto a la tutela laboral o en el evento que fuera la decisión de este, por cualesquiera razón o razones, solicita en subsidio de esta que se indemnice la pérdida de la chance u oportunidad que significaba mantener a Juan Antonio Cortez Álvarez, en este trabajo, hasta el término del mismo, esto es, el 31 de diciembre de 2022, en cuanto a la seguridad de mantener el ingreso, considerarse entre la población laboralmente activa y lograr asentarse de manera definitiva, manteniendo cierto



nivel de vida. Respecto de todas estas situaciones puede que no exista total certeza, pero sí existe, a lo menos, la posibilidad y la creencia fundada y real de que así sea, y esta posibilidad es un interés real y lícito, del cual ha sido despojado el trabajador producto del despido injustificado de que fue objeto, y respecto de la cual es ahora titular de su reparación.

En subsidio de la indemnización de Perdida de la Chance y/o de no concederse el reintegro del trabajador, demanda Indemnización por Despido Injustificado, debido a la causal invocado y a la deficiencia en la carta de despido.

POR TANTO, solicita se acoja su demanda y se declare lo siguiente:

I. Que, con ocasión del despido existió una GRAVE lesión de los derechos fundamentales denunciados, por parte de la demandada CORPORACIÓN NACIONAL FORESTAL CONAF, representada por su director Sr. JUAN IGNACIO BOUDON HUBERMAN; quienes, con ocasión del despido del trabajador, incurrieron en actos de vulneración de uno o más de los derechos fundamentales invocados;

II. A consecuencia de lo anterior, que se condene a la parte denunciada y demandada, a lo siguiente:



1° Reintegro o el pago de la Indemnización inciso 3° del artículo 489 del Código del Trabajo:

Que, se condena a la demandada a disponer el reintegro del demandante a la funciones laborales que desempeñaba al momento del cese laboral, y en las condiciones laborales originales, ordenándose el pago íntegro de la remuneraciones devengadas en el período que va desde la desvinculación hasta el efectivo reintegro; o en su defecto, que se pague en su favor la Indemnización Sancionatoria prevista en el inciso 3° del artículo 489 del Código del Trabajo, la que dada la gravedad de los hechos, se propone en el máximo allí contemplado, es decir, en el equivalente a 11 meses de remuneraciones, esto es, la suma de \$13.294.050.-, ello en base a la remuneración bruta que corresponde a la suma de salud, sin perjuicio de lo que se fije, conforme al mérito del proceso, a la justicia y la equidad.

2° Indemnización compensatoria del daño moral:

Que, se condena a la demandada a resarcir el daño moral provocado al actor, ordenándose el pago por concepto de indemnización del daño moral, la suma de \$50.000.000.- o por las sumas mayores o menores que se fije, conforme al mérito del proceso, la justicia y la equidad.





3° Indemnización de la pérdida de la chance  
\$14.502.600.-

4° En subsidio de la indemnización de perdida de la chance y/o de no concederse el reintegro del trabajador, Indemnizaciones del Art. 489 del Código del trabajo por despido vulneratorio:

- a) Años de Servicio: \$2.417.100.-
- b) Mes de Aviso Previo \$1.208.550.-
- c) Recargo Legal: \$1.208.550.-

5° Medidas Reparatorias:

a) Que, se ordene al Director de Conaf don. Juan Ignacio Boudon Huberman, o quien actué a la fecha como representante legal de la Institución; ofrecer una disculpa pública a don Juan Antonio Cortez Álvarez y a su familia, mediante la publicación por tres días seguidos, en el Diario La Estrella de Iquique, de un aviso del siguiente tenor:

"El Director de Conaf don. Juan Ignacio Boudon Huberman quien suscribe, ofrece una disculpa a don Juan Antonio Cortez Álvarez y a su familia, por el trato que recibiera de parte de esta institución, reconociendo públicamente el sobresaliente aporte que ha realizado el profesional a la actividad institucional de nuestra institución, comprometiéndose a impedir que hechos tan lamentables se reiteren en el futuro, mediante la creación de un ambiente laboral en que se respeten los derechos fundamentales de sus funcionarios".



El aviso deberá medir 5 por 10 centímetros.

Esta medida reparatoria debe ser cumplida en un plazo no superior a 15 días contados desde que la sentencia se encuentre a firme y ejecutoriada.

b) Que, se ordene al Director de Conaf don. Juan Ignacio Boudon Huberman, o quien actué a la fecha como representante legal de la Institución, realizar una Jornada o Taller de Difusión que verse sobre Derechos Fundamentales y Protección al Empleo, a la que deberá asistir obligatoriamente todos los funcionarios de dicha Institución a nivel nacional, a fin de resguardar que los hechos denunciados no acontezcan en el Futuro.

El Taller deberá ser dictado por uno más profesionales especialistas en la materia ajenos a la institución demandada, y deberá llevarse a cabo en un plazo no superior a 30 días contados desde que la sentencia se encuentre a firme y ejecutoriada.

c) Todas estas actividades deberán ser supervigiladas por la Inspección Provincial del Trabajo de Iquique, a quien se le oficiará para que, cumplidos los plazos establecidos en la sentencia, proceda a fiscalizar el cumplimiento de las mismas, debiendo informar al tribunal si esta no se ha ejecutado. La orden de cumplimiento de estas medidas por



parte de la demandada debe ser bajo el apercibimiento de multa de 50 a 100 UTM, o la que se fije.

5° Multas: Que, se condena al pago de una multa no menor de 3 y no mayor de 60 UTM, por incumplimiento de los requisitos legales para proceder al despido, conforme al inciso penúltimo del artículo 162 del código del Trabajo, en relación con el artículo 506 del mismo código; y/o al pago de una multa no menor de 14 ni superior a 70 UTM, por infracción a las normas sobre el fuero sindical, conforme lo establece el inciso final del artículo 506 del Código del Trabajo.

6° Que, de conformidad al artículo 495 del Código del Trabajo, se remita copia -en su oportunidad- del fallo a la Dirección del Trabajo, Región de Tarapacá.

7° Que, se condena a la demandada en costas.

En el primer otrosí de su presentación y en forma subsidiara, por los mismo hechos y fundamentos referidos en la acción de tutela por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido del trabajador, interpone demanda por despido injustificado, solicitando que se acoja su demanda y en definitiva se condene a la demandada al pago de las siguientes sumas, por los conceptos que indica:



1° Que, se declare que el despido de don Juan Antonio Cortez Álvarez cursado con fecha 31 de diciembre 2021 es improcedente y/o injustificado.

2° Que, para los efectos del art. 172 del Código del Trabajo, la remuneración, mensual del demandante alcanzó a la suma de \$1.208.550.-

3° Que, se restituya todo monto que se haya producido por concepto de descuento de seguro de desempleo, por carecer el despido de causa legal o aplicade de forma improcedente.

4° Que, se pague por concepto de daño moral la cantidad de \$50.000.000.- o por las sumas mayores o menores que se fije, conforme a mérito de proceso, la justicia y la equidad, todo ello ponderado conforme a las nomas de la sana crítica.

5° Indemnización de la pérdida de la chance \$14.502.600.-

6° En subsidio de la indemnización de pérdida de la chance, Indemnizaciones por despido injustificado:

- a) Años de Servicio: \$2.417.100.-
- b) Mes de Aviso Previo \$1.208.550.-
- c) Recargo Legal: \$1.208.550.-

7° Recargos legales, al declararse que el despido carente de causal legal, en conformidad con el artículo 168 letra b) del Código del Trabajo, se condene a la demandada a



pagar al actor el recargo de un 50% de las indemnizaciones a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 y la de los incisos 1° o 2° del artículo 163, según correspondiere; en subsidio, se le condene a pagar el recargo de un 30% conforme con el artículo 168 letra a) del Código del Trabajo.

8° Que se condena a la demandada al pago de las costas de la causa.

**SEGUNDO:** Que, contestando la demanda, la demandada reconoce expresamente:

1.- La existencia y extensión de la relación laboral mediante un contrato a plazo fijo.

2.- El hecho de haberse verificado el despido, precisando que se verificó el día 31 diciembre del 2021 mediante carta certificada por la causal establecida en el artículo 159 N°4, esto es, vencimiento del plazo convenido en el contrato.

Acto seguido niega y controvierte cada uno de los hechos fundantes de la demanda y alega la caducidad de la acción, al tenor del artículo 486 inciso final del Código del Trabajo, en consideración a las diversas e indefinidas fechas en las cuales supuestamente se suscitaron los hechos, la acción de tutela laboral deducida, se encuentra caduca.



Explica que, desde el 02 de noviembre de 2021 (donde la denunciante relata una serie de hechos que habrían afectado a su hermano y vulnerado garantías) hasta el 25 de marzo del 2022, fecha de la notificación de la demanda, se encuentra largamente vencido el plazo para impetrar la acción.

Señala que, el 02 noviembre 2021, según la demanda, en la tarde, le habrían informado en una reunión al entonces Director Regional Juan Ignacio Boudón sobre el accidente cardiovascular ACV sufrido por el ex trabajador y hermano de la denunciante y señala en su libelo que el jefe superior del servicio no habría activado el protocolo establecido en la Ley 16.744, alegándolo como el hecho vulneratorio, caso en el cual el plazo se encuentra caduco con creces, habiendo transcurrido mucho más de 60 días.

Por su parte, afirma que, si contamos el plazo respecto del último hecho vulneratorio alegado en la denuncia, que sería la notificación del despido, ocurrida según la demandante mediante una llamada telefónica del entonces Director Regional con fecha 30 de diciembre de 2021, el plazo se encontraría caduco igualmente, habiendo transcurrido 68 días hábiles.

En cuanto a la acción por tutela con ocasión del despido, señala que sólo es posible analizar aquello que



compone la desvinculación y no los hechos anteriores a la misma, respecto de los cuales se ha alegado la correspondiente excepción de caducidad, puesto que, la acción por tutela con vínculo vigente difiere de la acción por tutela con ocasión del despido, siendo distintas e incompatibles entre sí, difiriendo en su sustrato, regulación y efectos. Agrega que, en este caso, en el presente juicio, sólo podrían considerarse los hechos constitutivos del despido del extrabajador, como son: la carta de despido, los hechos relatados en la misma, forma en que fue comunicada por el ex empleador, el motivo del despido, y la gravedad del mismo.

Acto seguido, niega la existencia de indicios de la vulneración alegada, afirmando que la enfermedad que aqueja el ex trabajador no es una enfermedad profesional ni mucho menos un accidente del trabajo, lo cual es corroborado por personal de la Asociación Chilena de Seguridad, por el mismo médico tratante y la misma de la patología ACV.

En cuanto, a que se despidió al trabajador con licencia médica producto de una enfermedad profesional o accidente del trabajo, este hecho fue descartado por el personal de la sección de Recursos Humanos, tratándose de un contrato a



plazo fijo y agrega que, lamentablemente, la patología que padece el ex trabajador es una enfermedad de origen común.

En cuanto a la acción por tutela de derechos fundamentales, sostiene que la supuesta enfermedad del actor fue recalificada como de origen común por la ACHS, reiterando que nunca existió hostigamiento o acoso de ningún tipo hacia el demandante al interior de la Corporación.

Indica que, se denuncia la vulneración por parte de CONAF de las garantías constitucionales contempladas en los artículos 19 N°1 y 16 la Constitución Política de la República y el artículo 2 del Código del Trabajo, sin embargo, no existe análisis alguno que permita entender de qué manera se produciría la supuesta vulneración, omitiéndose así una exigencia básica en materia de tutela establecida en el inciso 3° del artículo 485, que consiste en que se debe establecer con claridad de qué manera se ha visto limitado el pleno ejercicio de los derechos denunciados, resultando del todo insuficiente la mera enunciación de los mismos.

En cuanto al derecho a la integridad psíquica de la persona, sostiene que las actuaciones de CONAF han sido lícitas, razonables, proporcionadas y no han lesionado los derechos fundamentales del denunciante, actuando siempre en ejercicio de sus potestades de dirección dentro de la





Institución. Prueba de lo anterior, a su parecer, es que la licencia médica psiquiátrica presentada por el trabajador fue calificada como de origen común.

En cuanto a la supuesta afectación del derecho a la libertad de trabajo y su protección, afirma que, el núcleo esencial de este derecho, implica la libertad de la persona para optar a prestar servicios en determinadas áreas y/o servicios, por lo que, a su parecer, la demandante comete un error, en cuanto a la interpretación que se le da a la garantía constitucional de libertad de trabajo y protección, ya que, la jurisprudencia y la doctrina, a su juicio, está conteste y unificada en cuanto a interpretar y señalar que la garantía del derecho a la libertad de trabajo y su protección dicen relación con que todas las personas pueden libremente contratar y elegir un trabajo, no siendo legítimo el obligarlas a desarrollar alguno o a no desarrollar o ejercer otro, por lo que, afirma que la garantía constitucional que se alega infringida, no ha sido lesionada en caso alguno, toda vez que el actor tenía pleno conocimiento de que la duración de su contrato era de carácter finito.

En cuanto al derecho a lo no discriminación expresa que no existió en la especie infracción al Principio de no



Discriminación, sino solamente un despido por una causa válida y legal, ya que, la decisión de poner término a un contrato que desde sus inicios era a plazo fijo, no obedece a un mero capricho, sino que simplemente al ejercicio legítimo de un derecho, encontrándose justificado de manera razonable y objetiva su actuar.

Explica que, considerando que el trabajador contaba con título profesional de Ingeniero de Ejecución Agrícola, y se desempeñaba como "Profesional de apoyo del Departamento de Fiscalización y Evaluación Ambiental", no es efectivo que la relación laboral haya tenido el carácter de indefinido, por lo que, se procedió a notificar la correspondiente carta de aviso de término por la causal contenida en el artículo 159 N°4 del Código del Trabajo, la cual fue notificada mediante carta certificada con fecha 30 de diciembre de 2021 por parte de la sección de Recursos Humanos de la Corporación. Agrega que, si bien es cierto que al momento de expirar el plazo establecido



en el contrato de trabajo el trabajador se encontraba haciendo uso de licencia médica por enfermedad común, un accidente cerebro vascular, dicha lamentable circunstancia no obsta para poner término al contrato de trabajo por la causal del artículo 159 N°4 del Código del Trabajo.

Señala que, rechaza totalmente lo señalado por la hermana del demandante en cuanto a que haya verificado infracción a las normas sobre accidentes del trabajo Ley 16.744, descartando que la patología que padece el demandante, un accidente cerebro vascular, (ACV) se haya producido con motivo de trasladarse desde o hacia su lugar de trabajo. Agrega que la ACHS, ratifica mediante correo electrónico por funcionario competente de dicha institución, la enfermedad que aqueja al demandante es de origen común y no se debe, en caso alguno, a un accidente de trayecto, indicado también en licencias médicas



expedidas por la institución de salud donde fue atendido el trabajador.

Manifiesta que, el demandante se encontraba haciendo uso de una jornada de trabajo especial debido a la pandemia, mediante el sistema de turnos, de manera presencial algunos días y de manera telemática otros días, con una jornada laboral de 44 horas semanales, distribuidas en el siguiente horario flexible:

Horario	Lunes a jueves	viernes
Rango de ingreso	De 07:30 hrs. a 09:30 hrs.	De 07:30 hrs. a 09:30 hrs.
Rango de salida	De 16:30 hrs. a 18:30 hrs.	De 15:30 hrs. a 17:30 hrs.

Agrega que, el trabajador podrá ingresar dentro del período establecido como rango de ingreso y podrá retirarse luego de cumplir la jornada ordinaria de nueve (9) horas de lunes a jueves y de ocho (8) horas los días viernes.



Posteriormente, y a raíz del estado de pandemia, se autorizó el cumplimiento de funciones vía remota a todo el personal de la Dirección Regional de la Región de Tarapacá, según consta en Resolución N°75/2020 de la Dirección Ejecutiva de CONAF, no obstante, para dar continuidad del servicio, se establecieron turnos para el personal de la oficina regional que requiera realizar labores presenciales, en horario de acuerdo a flexibilidad horaria ya establecida, donde señala que el trabajador Sr. Juan Cortez Álvarez le correspondía asistir a la oficina regional los días lunes y miércoles de cada semana, y los días martes, jueves y viernes de forma remota. Agrega que, el accidente cerebro vascular que presentó el trabajador se produjo el 02/11/2021, día que, según turno, no le correspondía asistir a la oficina regional, como tampoco tenía algún requerimiento extraordinario de su jefatura directa como para asistir



a realizar trabajo presencial, ya que, según lo informado por su jefatura, el trabajador se encontraba con trabajo remoto, dado que por motivo de la pandemia y de acuerdo a lo establecido en protocolos COVID, el aforo máximo de la oficina del Departamento de Fiscalización solo permitía la presencia de 1 persona, por cuanto no podían trabajar conjuntamente en la misma instalación. Agrega que, los días que tenían terreno fuera de la oficina, al trabajador se le pasaba a buscar y a dejar a su domicilio particular, siendo muy escasas las veces que debía acudir a la oficina regional, aun cuando le correspondía turno presencial mayormente no asistía a la oficina, dado que su jefatura concurría a su domicilio a recogerlo cada vez que tenían actividades en terreno.

Afirma que, dada la naturaleza de la enfermedad que padece el demandante (accidente cerebro vascular) y lo explicado respecto de



que el ex funcionario no efectuaba desplazamiento de trayecto los días que tenía actividades en terreno por trabajo presencial, dado que su jefatura en vehículo fiscal siempre lo recogía y regresaba a su domicilio, por lo que, descarta completamente una enfermedad profesional o un accidente de trayecto, corroborado por la ACHS y los registros de asistencia del trabajador.

En cuanto al daño moral alegado, sostiene que, debe ser rechazado, atendido la improcedencia del mismo en el procedimiento de tutela laboral con ocasión del despido.

En subsidio, sostiene que le corresponde al actor acreditar los elementos del mismo. Agrega que, nunca ha existido por funcionario alguno de la Corporación ni menos su Director Regional -como expresa el demandante- algún hecho que pudiera haber provocado lesión en sus derechos o dignidad del extrabajador, por el contrario en



conocimiento de su afección se le apoyó en conseguir asistencia médica en el Hospital Regional y fuera de la región para una mejor atención.

Por los mismos argumentos, indica que, debe ser rechazada la indemnización solicitada por pérdida de chance por la suma de \$14.502.600.-, dado que es imposible su aplicación en este caso en particular.

En cuanto al despido injustificado y cobro de prestaciones demandadas subsidiariamente, alega la caducidad de la acción en base a los mismos argumentos expuesto y fundamentados en la contestación de la acción de vulneración de derechos, los que da íntegramente por reproducida, por razones de economía procesal, en especial los argumentos de la excepción de caducidad y contestación de la demanda de vulneración de derechos (que se tiene por íntegramente





reproducido) lo que, a su juicio, hace improcedente todo lo solicitado tanto en la demanda principal como en la subsidiaria.

POR TANTO, solicita tener por contestada la acción principal y subsidiaria deducidas en autos, en los términos expuestos y rechazarlas en todas sus partes, con expresa condena en costas.

**TERCERO:** Que, la parte demandante con la finalidad de acreditar sus dichos incorporó en audiencia de juicio los siguientes documentos:

**I.- Documental:**

1.- Carta notificación de término de contrato de fecha 31 de diciembre de 2021, en que se lee: "NOTIFICACIÓN TÉRMINO DE CONTRATO A PLAZO FIJO. Iquique, 31/12/2021. SR. JUAN ANTONIO CORTÉS ÁLVAREZ (...) DOMICILIO: SANTA ROSA 3626. ALTO HOSPICIO-REGIÓN DE TARAPACÁ. Estimado señor: Esta Dirección Regional, comunica a usted que con fecha 31 de diciembre de 2021, se ha resuelto poner término al contrato de trabajo que lo vincula con CONAF, por la causal del artículo 159, número 4 del Código del Trabajo, esto es 'VENCIMIENTO DEL PLAZO CONVENIDO EN EL CONTRATO'. Lo anterior de acuerdo a lo estipulado en la cláusula segunda del contrato de trabajo suscrito por ambas partes con fecha 20 de enero de 2020. Respecto a sus cotizaciones provisionales generadas en el último periodo se pagarán al 10 de enero de 2022".



Figura una firma ilegible sobre el nombre, Juan Ignacio Boudon Huberman, director región de Tarapacá.

2.- Contrato de Trabajo de don Juan Antonio Cortez Álvarez, de fecha 20 de enero de 2020, en que se lee:

"CONTRATO DE TRABAJO PARA PERSONAL TRANSITORIO, PLAZO FIJO. (...) PRIMERO: El trabajador se compromete a realizar labores de PROFESIONAL APOYO DEL DEPARTAMENTO DE FISCALIZACIÓN Y EVALUACIÓN AMBIENTAL en el recinto denominado Reserva Nacional Pampa del Tamarugal, desarrollando las siguientes tareas supervisadas por el jefe de unidad:

Apoyo a Fiscalización forestal en la Región de Tarapacá (patrullajes terrestres, controles carreteros, certificados de corta simple, fiscalización a planes de manejo, normas de manejo y planes de trabajo).

Apoyo a Fiscalización ambiental en la Región de Tarapacá (fiscalización y examen de información a resoluciones de calificación ambiental).

Apoyo a Evaluación de proyectos derivados del Sistema de Evaluación ambiental (trabajo en terreno y evaluación ambiental). Apoyo a las diversas actividades del Departamento. SEGUNDO: FECHA DE INICIO-DURACIÓN Y TÉRMINO DEL CONTRATO. El presente contrato es de plazo fijo, comenzará a regir a partir del día 20 de enero da 2020, y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2020, ambas fechas inclusive. Se deja constancia que el señor JUAN ANTONIO CORTEZ ALVAREZ ingresó a la Corporación Nacional Forestal con fecha 20 da enero de 2020, mediante contrato de trabajo a plazo fijo, y declara pertenecer al siguiente régimen previsional: AFP CAPITAL; y de salud ISAPRE CRUZ BLANCA. TERCERO: LUGAR DE TRABAJO Y DEPENDENCIA. El lugar de trabajo determinado para que el trabajador desarrolle las labores encomendadas es la reserva nacional Pampa del Tamarugal ubicada en la ruta 5 norte KM 1787, comuna de Pozo Almonte,



bajo la dependencia del jefe del departamento de fiscalización y evaluación ambiental. CUARTO: JORNADA DE TRABAJO. La jornada de trabajo será de 44 horas semanales, distribuidas según el siguiente horario flexible: horario. Rango ingreso de 7:30 horas a 9:30 horas de lunes a jueves; rango de salida de 16:30 horas a 18:30 horas de lunes a jueves. Viernes de 07:30 horas a 09:30 horas rango de ingreso y rango de salida de 15:30 horas a 17:30 horas. El trabajador podrá ingresar dentro del periodo establecido con el rango de ingreso y podrá retirarse luego de cumplir la jornada ordinaria de nueve (9) horas de lunes a jueves de ocho (8) horas los días viernes. QUINTO: REMUNERACIÓN Y FECHA DE PAGO. La corporación pagará al trabajador, una remuneración bruta mensual de \$1.208.550.- (...), el cual se pagará el último día hábil de cada mes, de cuyo valor se efectuará los descuentos previsionales contemplados en la ley. SEXTO: OBLIGACIONES ESENCIALES”.

3.- Modificación de contrato de fecha 31 de diciembre de 2020, en que se lee: “Primero: se modifica la cláusula segunda del contrato de trabajo mencionado en el siguiente tenor: el presente contrato tendrá vigencia al 31/12/2021, inclusive. Segundo en todos los modificados en el contrato de trabajo, se mantiene plenamente vigente sus cláusulas”.

4.- Certificado de Hospitalización Clínica Los Coihues, de fecha 07 de marzo de 2022, en que se lee: “CERTIFICADO DE HOSPITALIZACIÓN. Junto con saludar, tengo a bien informarles sobre el estado del usuario Juan Antonio Cortez Álvarez, Rut: 11.815.222.-0, usuario que con fecha 15 de Febrero de 2022 ingresa a Clínica Los Coihues, domiciliado en Laguna Sur 6561, Comuna Estación Central, a realizar su proceso de Neurorehabilitación, en donde se mantiene



hospitalizado hasta la fecha. Dada su condición de salud actual, se encuentra imposibilitado de realizar cualquier tipo de trámite y/o gestión. Se extiende el presente certificado a petición de la familia, para ser presentado en Tribunales de justicia”.

5.- Certificado de nacimiento de doña Lisette Yolanda Cortez Álvarez, en que se lee: “Nombre del padre: JUAN LUIS CORTEZ VÁSQUEZ (...) Nombre de la madre: YOLANDA DEL CARMEN ÁLVAREZ ALCAY”.

6.- Certificado de nacimiento de don Juan Antonio Cortez Álvarez, que se lee: “Nombre del padre: JUAN LUIS CORTEZ VÁSQUEZ (...) Nombre de la madre: YOLANDA DEL CARMEN ÁLVAREZ ALCAY”.

7.- Certificado de Cotizaciones Previsionales AFP CAPITAL S.A., de Juan Antonio Cortez Álvarez, de fecha 04 de marzo de 2022, en que se aprecian pagadas las cotizaciones del trabajador, por la demandada, desde enero 2020 hasta enero 2022, en forma consecutiva.

8.- Certificado, Hospital Ernesto Torres Galdames de fecha 03 de noviembre de 2021, suscrito por Dr. Juan Arévalo Vargas, en que se lee: “CERTIFICADO. Certifico que el señor Juan Antonio Cortés Álvarez (...), Ficha clínica N°77197, se encuentra hospitalizado en el Hospital Dr. Ernesto Torres Galdames desde el 02 de noviembre de 2021, hasta la fecha, actualmente en la Unidad De Paciente Crítico Adulto. ‘Hospital Dr. E. Torres G’. Diagnósticos: TROMBOSIS DE ARTERIA BASILAR Y CEREBRAL POSTERIOR IZQUIERDA TROMBOLIZADA. OBS DISECCIÓN ARTERIA VERTEBRAL DERECHA”.



9.- Correo electrónico de fecha 17 de enero de 2022, emitido desde casilla jimena.barraza@conaf.cl a casilla [oriele.2024@gmail.com](mailto:oriele.2024@gmail.com), en que se lee: "Estimada Oriele. Junto con saludar, tenga a bien adjuntar documentación contractual de Juanito Cortes. Se adjunta lo siguiente: \*contrato de trabajo. \*Anexo extensión de contrato de trabajo. \*Notificación de término con respaldo del envío de la carta certificada vía correo de Chile".

10.- Informe médico para traslado de fecha 03 de noviembre de 2021, en que se lee el nombre del trabajador, "Fecha 03 de noviembre de 2021, N° Ficha 77197, fecha de ingreso 02.11.21. Destino: Santiago-Isapre-neurovascular. Servicio Hospitalizado. UCI. Solicita Cama Cuidados: Crítica. UCI. SE AUTORIZA EL SIGUIENTE MEDIO DE TRANSPORTE: Avión ambulancia. Patología GES. Diagnósticos 1.- Trombosis de arteria basilar y cerebral posterior izquierda trombolizada. 2.- Obs. Disección arteria vertebral derecha. 3. Tabáquico. Historia clínica actual del paciente: Se trata de paciente masculino de 50 años, con antecedentes de tabaquismo, usuario de Elvenir hace unas semanas, inicia enfermedad actual hace 5 días aproximadamente con cefalea y mareo que no limitan sus actividades diarias. El 02.11.21. presenta exacerbación de la cefalea, posteriormente a las 12H-12:30 H. Mutismo y luego compromiso de conciencia, es evaluado por el SAMU, quienes administran midazolam y trasladan con máscara laríngea a urgencia de HETG a las 13:55 H, en vista de presentar Glasgow 4/15pts decide manejo avanzado de vía aérea y trasladan a realizar estudio de imagen. 14:35 H. Realizan Angio TAC de cerebro donde evidencian trombosis de la arteria vacilar y P1 izquierda, con sospecha de disección de arteria vertebral



derecha. Es evacuado por el servicio de neurología, quien, en conjunto con equipo médico de urgencia, deciden realizar trombólisis. NIHSS 29 (inicial) a las 15:40 H. Administran Tenecteplase 22.5. MG, paciente posteriormente mejor estado neurológico, Glasgow de 11 pts, por lo que deciden extubar en urgencia y trasladan a UTI a las 21:30h aprox. Paciente permanece hospitalizado en UTI, y siendo las 8 A.M. presenta deterioro clínico. Neurológico Glasgow 8pts/15 (...), por lo que decide manejo avanzado de vía aérea conectar a ventilación mecánica invasiva, como medida de neuroprotección y traslado a UCI. Actualmente paciente se encuentra hemodinámicamente estable, sin requerimiento de drogas, vasoactivas, bien, perfundido, ruidos cardiacos rítmicos regulares, sin soplos audibles (...) Se encontraba recibiendo trombopprofilaxis y antiagregación, la cual fue suspendida posterior a caída del estado neurológico). (...) Paciente quien ingresa en el contexto de evento cerebrovascular con trombosis de arteria vacilar y cerebral posterior izquierda, trombolizado, quien presenta descompensación abrupta de estado neurológico, tiene pendiente TAC cerebral simple. Se solicita traslado Centro de mayor complejidad para eventual trombectomía-tratamiento endovascular."

11.- Comprobante de licencia médica electrónica, de fecha 01 de diciembre de 2021, en que se indica el nombre del trabajador. Tipo de licencia: enfermedad o accidente común. Fecha de inicio 02-12-2021, número de días 30. Fecha de término 31 de diciembre de 2021.

12.- Comprobante de licencia médica electrónica de fecha 02 de enero de 2022, en que se indica el nombre del



trabajador. Tipo de licencia: enfermedad o accidente común. Fecha de inicio 01-01-2022, número de días 30. Fecha de término 30 de enero de 2022.

13.- Pantallazos conversación vía aplicación WhatsApp con Director de CONAF, efectuadas entre el día 02 de noviembre de 2021 y el 22 de febrero de 2022, en que se destaca:

.- 02 de noviembre de 2021: en la parte superior se lee: de Juan director CONAF. Por favor me avisa a qué hora se lo llevaran a Santiago. Me mantiene informada. Sí, le confirmo apenas sepa por favor. Sí. No se preocupe. Quien está en el hospital de ustedes. Yo y mi hermana. Hermanas, OK.

Hola. La doctora me dice que para mañana están preparando viajar. OK ellos dan el pase final. Pero lo importante es que ya está todo coordinado. Súper. Hoy a las 20:30 horas, los invito a unirse en cadena de oración por nuestro amigo Juan Cortez, quienes compartimos con él, sabemos de su fuerza y siempre dispuesto a cooperar mucho esfuerzo amigo Dios está contigo.

Todos en oración. Por mi hermanito que lo amamos y lo queremos aquí con nosotros. Super. Me alegro muchísimo. Qué bueno así lo podrán trasladar con menos riesgo. Si así es. Aún está en el hospital. Si aun aquí. OK. Qué bueno. Mándeme muchas fuerzas. Estamos todos detrás de él. Si todos estamos orando por él. Se agradece su preocupación y atención para mi hermano. No se preocupe. Es una gran persona. Esperamos mañana pueda viajar para que lo puedan atender mejor.



.- 03 de noviembre de 2021: buen día. Como va todo. Buenos días. Estamos acá en el hospital esperando. Alguna novedad. Aun no sale. Qué bueno gran noticia. Usted me mantendrá informada. Sí. Apenas salga al aeropuerto. Le aviso. Podrá viajar alguien de nosotros con él. Porque yo puedo acompañarlo. Estoy consultando. Ya por favor. (Reenviado) se preguntará a empresa por protocolo. COVID estaban suspendidos los acompañantes. hola. Gracias. Grave será aeroevacuado al Instituto de neurocirugía de Santiago. A La espera del avión hoy día. Ya por favor manténganos informadas. OK. Estamos muy preocupadas. El hospital se encargará. Dios quiera que sea así. Y la operación de mañana Qué objetivo tiene. OK. Descanse un ratito. Nos comunicamos mañana. Un abrazo.

.- 04 de noviembre de 2021: hola buen día, como están? Como va todo (reenviado), hola. Salió bien de la cirugía, pero sigue grave. a la espera del traslado por su Isapre. (...).

.- 12 de noviembre de 2021: hola, la llamé para comentar que logré comunicarme con un gerente en Santiago, quedó de apoyarnos..

14.- Pantallazos conversación vía aplicación WhatsApp con la encargada de Recursos Humanos de Conaf, efectuadas entre el 03 de diciembre de 2021 y el 04 de marzo de 2022.

.- 03 de diciembre de 2021: listo Oriel, tramitada la licencia. Gracias por la gestión. Esta vence el 31/12/2021, contar del 1 de enero de 2022. Deben solicitar la otra. Un abrazo. OK. Muchas gracias a ti. Bendiciones.

.- 30 de diciembre de 2021: hola señorita Ximena. Consulta qué tipo de contrato tenía mi hermano. Hola Oriele, plazo fijo.





.- 02 de enero de 2022: hola señorita Ximena disculpe si molesto pedir un favor si puede tramitar licencia de mi hermano, me dice el doctor que hoy fue enviada.

.- 06 de enero de 2022: buenos días Oriele cuando pueda me llama por favor.

.- 17 de enero de 2022: Srta. Ximena buenas tardes, buenas tardes Oriele. Bueno hoy fui a contraloría para hablar del tema de mi hermano, pero me pidieron enviar un escrito con los documentos, contrato de trabajo y documento de la situación actual de trabajo de mi hermano. Ok Oriele reuniré la información y se la envío. Envieme un correo por favor. Ya gracias.

.- 04 de marzo de 2022: Hola Jimena buenas tardes. Quisiera saber si envío lo solicitado por correo. Que lo está pidiendo mi hermana para ser entregado al abogado por favor.

16.- Pantallazo aporte económico realizado vía transferencia electrónica equipo CONAF, monto transferido \$595.000.-, sin fecha.

17.- Pantallazo Orden Interna CONAF N°31575/2021, de fecha 19 de noviembre de 2021, en que se lee: "A: MIGUEL ONETO ROSALES-GERENTE DE GERENCIA. DESARROLLO DE LAS PERSONAS. DE: SILVANA SALFATE CONSTANTINI-JEFA DEPARTAMENTO DE BIENESTAR DEL PERSONAL. FECHA: 19/11/2021. MOTIVO: TOMAR CONOCIMIENTO. Junto con saludar en lo referente a lo solicitado por director regional de Tarapacá en su Memorándum N°136/2021, informo a usted que el comité directivo de bienestar ha autorizado entregar el beneficio de alojamiento, sin costo en casa de huéspedes de Santiago para los dos familiares acompañantes del trabajador de región de Tarapacá, don Juan Cortes Álvarez, durante el periodo que



deba permanecer en tratamiento médico en Instituto de neurocirugía. En servicio de bienestar, quedará atento a la fecha del traslado médico para coordinar y asistir a los familiares de don Juan Cortés, a su llegada y estadía en Santiago”.

## **II.- Oficios:**

1.- F. 3919.2022, emitido por la Asociación Chilena de Seguridad Iquique, con fecha 25 de noviembre de 2022, en que se lee: “De nuestra consideración En conformidad a lo solicitado por US. mediante oficio de la referencia, cúmplenos informar que don JUAN CORTEZ ALVAREZ, cédula de identidad N°11.815.222-0, no registra siniestros ni atenciones en Asociación Chilena de Seguridad”.

**CUARTO:** Que, la parte demandante solicitó la exhibición de los siguientes documentos, bajo apercibimiento del artículo 453 N°5 del Código del Trabajo:

a) Informe de calificaciones y evaluaciones de don Juan Antonio Cortez Álvarez Rut.: 11.815.222-0, correspondiente a los años 2020 al 2021.

b) Carpeta de personal con antecedentes laborales de don Juan Antonio Cortez Álvarez Rut.: 11.815.222-0, en poder de la unidad de recursos humanos del Corporación Nacional Forestal.

A este respecto la demandada señala que dicho documento no existe, porque en esos años se suspendieron las evaluaciones, además, es de plazo fijo y no de dotación.



En cuanto a la letra b) señala que se trata de documentos que presentaron la demandante y demandada.

c) Exhiba el listado de trabajadores contratados bajo contrato a plazo fijo respecto de Corporación Nacional Forestal de la Región de Tarapacá, por periodo 2020, 2021 y 2022.

Indica que la solicitud es improcedente y no exhibe la documentación requerida.

d) Exhiba el listado de trabajadores contratados bajo contrato plazo fijo respecto de Corporación Nacional Forestal de la Región de Tarapacá, que se encuentren con licencia médica respecto de los años 2020, 2021 y 2022 (indicando nombre completo, Rut y datos de individualización de los mismos).

Indica que esta documentación no existe.

**Se resuelve:**

Que, respecto de las letras a) y c) se tendrá presente lo manifestado por la parte demandada en cuanto a la no existencia de los documentos referidos, al momento de realizar el análisis conjunto de la prueba ofrecida por ambas partes.

En cuanto a las letras b) se tendrá por debidamente cumplida la solicitud, toda vez que, se indica por ambas



partes que los antecedentes laborales del trabajador consisten en el contrato o modificación y la carta de término del vínculo.

En cuanto a la letra d), la parte demandada sostiene que se trata de una solicitud improcedente, sin embargo, dicha solicitud fue realizada en audiencia preparatoria, encontrándose ejecutoriada la resolución que dio lugar a ella, con fecha 05 de septiembre de 2022.

Por su parte, los documentos cuya exhibición fue solicitada, son de aquellos que legalmente deben encontrarse en poder de la parte empleadora, por lo que su falta de exhibición será sancionada de conformidad a lo prevenido por el artículo 453 N°5 del Código del Trabajo, sin perjuicio del valor probatorio que se le otorgue a la referida falta de exhibición.

**QUINTO:** Que, la demandante llamó a confesar a doña **Natalia Ortega Osses**, quien, en representación de la demandada, expresa que conoce al trabajador, era su colega, tenían la misma jerarquía, puesto que, antes de asumir la dirección, pertenecía al departamento de bosques y tenían funciones homólogas. Asumió la dirección el año pasado, el 20 de abril de 2022. El trabajador está demandando un despido injustificado y vulneración de derechos, por lo que le han



comentado, alegando que se lo desvinculó injustificadamente. Fue desvinculado a finales de 2021, tenía un contrato a plazo a fijo. No fue renovado el contrato, porque cumplía laborales de profesional y ese cargo se puede renovar hasta dos años, según le indicó la encargada de Recursos Humanos, lo que se establece en la normativa que los rige y lo que le dijo la encargada de Recursos Humanos. Sabe que sufrió un accidente cerebro vascular en noviembre de 2021. Desconoce si le comunicaron la desvinculación a la familia. Se comunicó internamente que había sufrido el accidente, ahí tomo conocimiento, justo el mismo día en noviembre. Hay un protocolo que lo maneja la encargada de Recursos Humanos, para gestionar este tipo de accidentes, para ver si son laborales o no. Hubo un profesional de la ACHS y determinó que el accidente no fue dentro del ejercicio de sus funciones y esa determinación se la dijo Recursos Humanos. Desconoce cómo lo hizo Jimena. El desempeño del trabajador lo puede determinar su jefatura, desconoce cuál fue su desempeño. Desconoce cómo se notificó su despido, eso lo sabe Jimena Barraza.

**SEXTO:** Que, la demandante llamó a estrados a las siguientes testigos:



**1.- Oriele Silvia Cortez Álvarez,** quien debidamente juramentada, en síntesis, expresa que es hermana del trabajador. La demanda se está haciendo a la CONAF, por la desvinculación de su hermano, quien trabajó hasta el viernes 02 de noviembre de 2021. Lo veía súper bien, normal, conversaron, porque vive frente a su casa. Le dijeron que tenía una enfermedad, que no sabían cuál era. Ha estado 2 años en esas condiciones. A ella la llamó el director de la CONAF, porque tenía contacto con él, diciéndole que se le terminaba el contrato el 30 de diciembre. Le dijo que cómo era posible que le avisaran de la desvinculación de su hermano el mismo día y por qué lo estaban haciendo. El mismo día que a su hermano le pasó el accidente se acercó a las 4 de la tarde, le fueron a informar al director, les dijo esperen un momentito para saber si se puede hacer pasar como accidente de trabajo; luego les dijo que no fue accidente de trabajo y que no se podía hacer nada. Su desvinculación los ha afectado emocionalmente, porque quedó sin salud, sin recursos; hubo maltrato psicológico, económico, vulnerabilidad y discriminación hacia él. Están muy mal como familia, tienen que hacer actividades para que su hermano pueda tener beneficios a una vida de calidad. Tienen papá y mamá y ellos están muy tristes. El director de CONAF le dijo



el mismo día que estaba desvinculado. Se dirigía a su trabajo ese día en la mañana, pasó donde los papás y les dijo que le dolía mucho la cabeza, cada vez fue aumentando y comenzó a convulsionar, cuando llamaron a un compañero de la CONAF, le mostró un mensaje que le había mandado ese mismo día, a las 10:30. El director le dijo que le habían mandado una carta a la casa y finiquito al correo. **Contrainterrogada** señala que CONAF no ha hecho nada, hasta la fecha que le dijeron que su hermano iba a fallecer, se acercó a despedirse. Ella habló con la Srta. de RRHH, para que le mandara la licencia y que ya no se podía hacer nada; como su hermano estaba por Isapre, le dijo que no se podía hacer nada, porque no era por Fonasa. Su hermano siempre les decía que le iban a renovar el contrato por lo que no sabía hasta cuándo le duraba. En agosto comentó que era muy amigo del director e iba a hacer todo lo posible para que siguiera trabajando.

**2.- Sarai Belén Benavidades Cortez**, quien debidamente juramentada en síntesis expresa que, es la sobrina del actor. Se hace la demanda a la empresa en que trabajaba su tío, CONAF. Él ya no trabaja, está postrado en su domicilio, su contrato no está vigente, lo desvincularon el 30 de diciembre de 2021. Tuvo un ACV, el 02 de noviembre de 2021, se dirigía a su trabajo. Él vive en Hospicio y de ahí se iba al trabajo,



pero ese día pasó a la casa de sus papás, porque se sentía mal, se desvió de la ruta a su trabajo. La empresa no activó ningún protocolo, nada. Se enteraron de que estaba desvinculado, porque llamaron a su mamá diciéndole que estaba desvinculado y que le iba llegar una carta a su domicilio y el finiquito al correo de su tío. No sabe si le habían renovado su contrato, él estaba inconsciente, no podía comprender que lo despidieron, quedó inconsciente y luego en coma, hasta el día de hoy, cree. Actualmente, se encuentra bien dentro de todo, no puede moverse, valerse por sí mismo, no puede hablar. Cuando su mamá le fue a notificar lo que el pasó a su tío, el director de CONAF le dijo que iba a ver qué se podía hacer, que si se podía activar un protocolo y le dijo que no se podía hacer nada, después de hacer una llamada. **Contrainterrogada** señala que le consta que se dirigía a su trabajo, porque un compañero de trabajo de su tío le mandó un mensaje diciéndole que iba a su trabajo, su mamá le comentó esto, porque ella hasta el día de hoy tiene el celular de su tío. Se desvió al domicilio de sus abuelos y se fue allá para tomarse algunas pastillas, y se quedó ahí y ahí le pasó el accidente. Su tío antes no tenía ningún problema de salud; antes le comentaba que se mareaba que veía borroso, nunca se trató por esos síntomas, pero se lo





comentó, porque vive al frente de su casa, le comentaba, pero nunca le tomó el peso. No tiene conocimiento del informe del prevencionista de CONAF.

**SÉPTIMO:** Que, en declaración de parte, doña Lisette Yolanda Cortez Álvarez, debidamente juramentada, en síntesis, expresa que es hermana de Juan Cortez, es su hermana menor. Viene a declarar, porque lo desvincularon. Declara en nombre de su hermano, porque él no puede hablar, está con sonda gástrica desde el 02 de noviembre de 2021. Iba a su trabajo, marcaba con el dedo pulgar cuando iba al trabajo. Hacía el mismo recorrido; en el camino se sintió mal, lo sabe, porque le dijo a su papá que le dolía mucho la cabeza, le dijo también a un compañero que iba a buscar la camioneta para irse a Colchane, y luego sucedió el ACV. Su mamá es una persona postrada, pudo auxiliarlo su papá. Ella se trasladó desde Hospicio y ya lo habían trasladado al Hospital; junto con su hermana fueron a su trabajo para activar el seguro del trabajo, por eso se dirigieron al trabajo y hablaron con el director de CONAF, con Oriele, el director, hizo una llamada telefónica consultando si lo que le había sucedido podía ser atendido por la ACHS como trabajador, terminó la llamada y dijo que no se podía hacer nada, desde ahí se dirigieron al Hospital, porque no sabían que más hacer. Cuando estaban en



el Hospital, el 30 de diciembre, le dijo el director que su hermano estaba desvinculado y ellas no sabían que se terminaba su contrato, se enteraron en ese momento y su hermano estaba en coma. No maneja la información del contrato de trabajo, pero él le había dicho que le iban a renovar el contrato, lo que sabe, porque ella también es funcionaria pública. Han estado muy mal los 2 años para poder comprarle sus cosas, sus recursos, necesita millones de pesos, quedó en total abandono fue en hecho inhumano que no se lo merecía, era una persona sana, no tuvo derecho a poder defenderse, estaba intubado, (solloza). Ella también es empleada pública y no le gustaría que le hicieran eso, se lo discriminó; no tuvo derecho a defenderse, le mandaron una carta estando hospitalizado, sin tener cómo responder. Fue trasladado a Antofagasta y a Santiago. Con todas las deudas que tienen, no pueden más y tienen que recargar su vida familiar, eso ha sido el costo de estos 2 años, sabiendo que podía optar a esta aseguradora quedó sin nada. No pudo cumplir con el seguro catastrófico, porque el empleador lo despidió sin saber si era un accidente común o profesional, pensaban que iba a morir. **Contrainterrogada** señala que, si realizaron alguna gestión, no sabe de ninguna ayuda, en ese momento a Juan lo iban a trasladar a Santiago y la empresa les ofreció



alojamiento, pero esto no se concretó estuvo en Santiago y nunca le dieron ese alojamiento. Eran como las 10:30, cuando se fue a la casa de sus papás, antes habló con un compañero, para buscar una polera y una camioneta entre las 10:30 u 11:00 debe haber sido, porque después lo llevaron al Hospital. El director regional salió a llamar y no les explicó. les dijo que había llamado a la aseguradora que tienen como trabajador y le dijeron que no se podía pasar como accidente de trabajo, llamó a la ACHS, al parecer.

**OCTAVO:** Que, la parte demandada, con la finalidad de acreditar sus dichos, incorporó en audiencia de juicio los siguientes documentos:

**I.- Documentos:**

1.- Contrato de trabajo a plazo fijo, celebrado entre las partes con fecha 20 de enero de 2020 y anexo de modificación de fecha 31 de diciembre de 2020, en que se lee: "PRIMERO: El trabajador se compromete a realizar labores de PROFESIONAL APOYO DEL DEPARTAMENTO DE FISCALIZACIÓN Y EVALUACIÓN AMBIENTAL en el recinto denominado Reserva Nacional Pampa del Tamarugal, desarrollando las siguientes tareas supervisadas por el jefe de unidad: Apoyo a Fiscalización Forestal en la Región de Tarapacá (patrullajes terrestres, controles carreteros, certificados de corta simple, fiscalización a planes de manejo, normas de manejo y planes de trabajo). Apoyo a Fiscalización ambiental en la Región de Tarapacá (fiscalización y examen



de información a resoluciones de calificación ambiental). Apoyo a Evaluación de proyectos derivados del Sistema de Evaluación Ambiental (trabajo den terreno y evaluación ambiental). Apoyo a las diversas actividades del Departamento. SEGUNDO: FECHA DE INICIO -DURACIÓN Y TÉRMINO DEL CONTRATO. El presente contrato es de plazo fijo, comenzará a regir a partir del día 20 de enero de 2020, y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2020, ambas fechas inclusive. Se deja constancia que el señor JUAN ANTONIO CORTEZ ALVAREZ ingresó a la Corporación Nacional Forestal con fecha 20 de enero de 2020, mediante contrato de trabajo a plazo fijo, y declara pertenecer al siguiente régimen previsional: AFP CAPITAL; y de salud ISAPRE CRUZ BLANCA. TERCERO: LUGAR DE TRABAJO Y DEPENDENCIA. El lugar de trabajo determinado para que el trabajador desarrolle las labores encomendadas es la Reserva Nacional Pampa del Tamarugal, ubicada en la ruta 5 norte KM 1787, comuna de Pozo Departamento de Fiscalización y Evaluación Ambiental. Cuando el trabajador por razones de servicio deba ausentarse de su lugar de trabajo, la Corporación pagará un subsidio, que se denominará viático, de \$19.237. completo, para los gastos de alojamiento y/o alimentación. por medio día y de \$48.092.- por día. CUARTO: JORNADA DE TRABAJO. La jornada de trabajo será de 44 horas semanales, distribuidas según el siguiente horario flexible:

Horario	Lunes a 3ueves	Viernes
Rango de ingreso	De 07:30 hrs. a 09:30 hrs.	De 07:30 hrs. a 09:30 hrs.
Rango de salida	De 16:30 hrs. a 18:30 hrs.	De 15:30 hrs. a 17:30 hrs.

El trabajador podrá ingresar dentro del período establecido como rango de ingreso y podrá retirarse luego de cumplir la jornada ordinaria de nueve (9) horas de lunes a jueves y de ocho (8) horas los días viernes. QUINTO: REMUNERACIÓN Y FECHA DE PAGO. La Corporación pagará al trabajador, una remuneración bruta mensual de \$1.208.550.- {Un millón



doscientos ocho mil, quinientos cincuenta pesos), el cual se pagará el último día hábil de cada mes, de cuyo valor se efectuarán los descuentos previsionales contemplados en la ley. A objeto de dar seguridad en el pago de remuneraciones, tanto para el trabajador como para la Corporación, esta última se compromete a pagar las remuneraciones mediante transferencia electrónica a una cuenta bancaria señalada por el trabajador, o en su defecto mediante abono bancario o emisión de cheque nominativo. SEXTO: OBLIGACIONES ESENCIALES. Son obligaciones esenciales del trabajador, el cumplimiento de las siguientes normas: a) Cumplir, íntegramente la jornada de Trabajo. b) Cuidar y mantener, en perfecto estado de conservación, las máquinas, útiles y otros bienes que le haya proporcionado la Corporación para ejecutar las labores. c) Realizar su trabajo y cumplir las instrucciones bajo las órdenes y supervisión del jefe de Departamento y/o a quien este le delegue dichas acciones. d) Cumplir con las obligaciones señaladas en el Reglamento interno de Orden, Higiene y Seguridad, y su documento adjunto de la Ley 20.005 sobre Acoso sexual. Formando ambos partes integrantes del presente Contrato, los cuales son recepcionados en este acto por el trabajador. e) DE LA CONFIDENCIALIDAD: El trabajador no podrá divulgar información confidencial a la cual tenga acceso con motivo de sus funciones, sin autorización de la Corporación, excepto en aquellos casos en que lo exijan las leyes vigentes, en particular las tributarias y de seguridad social. En especial no podrá revelar a terceros lo siguiente: a) Información, de cualquiera naturaleza, relacionada con la Corporación y sus respectivos clientes, incluyendo, sin limitación alguna, las políticas de la Corporación, las operaciones sociales, técnicas, cuentas y personal de la Corporación; b) Información y datos obtenidos por el



trabajador, que sea de propiedad de la Corporación o de un tercero, y que la Corporación esté obligada a tratar como confidencial. La obligación de reserva del trabajador será permanente salvo que la Corporación haga pública dicha información”.

.- ANEXO DE CONTRATO, de fecha 31 de diciembre de 2020, en que se lee: “PRIMERO: Se modifica la cláusula segunda del contrato de trabajo mencionado en el siguiente tenor: el presente contrato tendrá vigencia hasta el 31/12/2021, inclusive. SEGUNDO: En todo lo no modificado en el contrato de trabajo se mantiene plenamente vigente sus cláusulas”.

2.- Carta de aviso de término de la relación laboral, de igual tenor que la incorporada por la demandante.

Formulario de Correos de Chile, de fecha 30 de diciembre del año 2021, dirigido al domicilio del trabajador “Santa Rosa N°3626, Alto Hospicio”.

3.- Propuesta de finiquito, en que se lee: “FINIQUITO DEL TRABAJADOR. En Iquique, a 31 de diciembre del año 2021, entre la CORPORACIÓN NACIONAL FORESTAL REGIÓN DE TARAPACÁ, RUT N°61.313.000-4, representada por su Director Regional Don JUAN IGNACIO BOUDON HUBERMAN, cédula de identidad N°16.211.540-5, Ingeniero en Gestión Turística, ambos con domicilio en Diagonal Francisco Bilbao #3692, de la ciudad de Iquique, y Don JUAN ANTONIO CORTEZ ALVAREZ, RUT 11.815.222-0, acuerdan el siguiente finiquito: PRIMERO: Don JUAN ANTONIO CORTEZ ALVAREZ, declara haberle prestado sus servicios a la Corporación Nacional Forestal, desde el 20 de enero de 2020 y hasta el 31 de diciembre de 2021, fecha última de término de sus servicios por ‘VENCIMIENTO DEL PLAZO CONVENIDO EN EL CONTRATO’, (Artículo N°159, N°4 del Código de Trabajo). SEGUNDO: Don JUAN



ANTONIO CORTEZ ALVAREZ, declara recibir en este acto, a su entera satisfacción, de parte de la CORPORACIÓN NACIONAL FORESTAL, las sumas que a continuación se indican, por los siguientes conceptos: HABERES: Feriado Proporcional (41,21): \$ 1.660.078.-TOTAL HABERES: \$ 1.660.078.-; TOTAL DESCUENTOS: \$0.-; TOTAL LIQUIDO: \$1.660.078.- SON: Un millón seiscientos sesenta mil setenta y ocho pesos. TERCERO: Don JUAN ANTONIO CORTEZ ALVAREZ, deja constancia que durante todo el tiempo que prestó servicios a la CORPORACIÓN NACIONAL FORESTAL, recibió de ésta correcta y oportuna el total de las remuneraciones convenidas, de acuerdo con su contrato de trabajo, clase de trabajo ejecutado, y que nada se le adeuda por los conceptos antes indicados ni por ningún otro, sea de origen legal o contractual derivado de la prestación de sus servicios y, motivo por el cual, no teniendo reclamo ni cargo alguno que formular en contra de la CORPORACIÓN NACIONAL FORESTAL, le otorga el más amplio, completo y total finiquito, declaración que formula libre y espontáneamente, en perfecto y cabal conocimiento de cada uno y de todos sus derechos. CUARTO: La CORPORACIÓN NACIONAL FORESTAL, declara que las cotizaciones previsionales de Don JUAN ANTONIO CORTEZ ALVAREZ, se encuentran debidamente canceladas en AFP Capital. Para constancia firman las partes del presente Finiquito en tres ejemplares, quedando uno para el trabajador, uno para el Empleador y el tercero para la Inspección del Trabajo”.

4.- Reporte de asistencia del trabajador desde el 01/10/2021 al 31/10/2021 y desde el 01/11/2021 al 30/11/2021.



5.- Certificado de Pago de Cotizaciones Previsionales del trabajador, emitido por Previred, con fecha 29 de diciembre de 2021, en que figuran pagadas las cotizaciones de seguridad social del trabajador durante todo el periodo laborado para la demandada.

6.- Copia de correo electrónico, de fecha 30 de marzo de 2022, a las 10:14, Manríquez Mora, Freddy Osvaldo (fmanriquez@achs.cl) escribió: "Estimada Julia, buen día De acuerdo a lo conversado telefónicamente y a los antecedentes aportados, comento que las prestaciones y coberturas de los organismos administradores se enmarcan a lo establecido en la Ley 16.744 (artículo N°5) donde se define que accidente del trabajo es toda lesión que sufra un trabajador/a causa o con ocasión del trabajo y que le produzca incapacidad o muerte, a su vez, se describe enfermedad profesional como aquella causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realice una persona y que le produzca incapacidad o muerte. En el caso del sr. Juan Cortez, la enfermedad fue considerada eventualmente de origen común y sin relación a lo laboral como queda demostrado en la licencia médica tipo 1 adjunta, por lo que debiese continuar tratándose de forma personal a través de su previsión".

7.- Copia Licencias médicas del trabajador con fecha de inicio de reposo, desde el 02 de diciembre de 2021, por 30 días, por enfermedad o accidente común.

8.- Examen ocupacional del trabajador, de la ACHS de fecha 12 de diciembre del año 2020, en que se lee: "CERTIFICADO





DE EVALUACION LABORAL DE SALUD Cargo: PROFESIONAL FISCALIZACION Fecha  
Nac.: 08.09.1971 Centro de Trabajo: PASEO BULNES 285, SANTIAGO RUT  
Empresa: 61313000-4. Nombre de empresa CORPORACION NACIONAL Dirección de  
empresa CAMINO LAGUNA VERDE KM 302. Fecha Evaluación 10/12/2020 Centro  
Asistencial CENTRO ASISTENCIAL IQUIQUE Nombre JUAN ANTONIO CORTEZ ALVAREZ  
Número de documento 11815222-0 Edad 49 años. Cargo: PROFESIONAL  
FISCALIZACION Fecha Nac.: 08.09.1971.

De acuerdo a la evaluación de salud de tipo Trabajador Contratado  
realizada el día 10/12/2020 al paciente JUAN ANTONIO CORTEZ ALVAREZ para  
desempeñarse en faenas con presencia de los siguientes agentes de riesgo  
o condiciones laborales, le informamos lo siguiente:

Riesgo Altitud geográfica entre 3.000 y 5.500 m.s.n.m Conclusión No  
evidencia alteración de salud para ejecutar la tarea Fecha de emisión del  
informe 04/01/2021 Periodicidad 2 años Vigencia del Informe 10/12/2022.

#### RESUMEN DE EVALUACIONES LABORALES

##### Indicaciones Generales:

##### ENCUESTA LAKE-LOUISE 0

PCT CON IMC EN RANGO DE OBESIDAD, SE SUGIERE CONTROL MEDICO Y  
NUTRICIONAL, CON MAYOR ACTIVIDAD FISICA Y DIETA HIPOCALORICA.

DISLIPIDEMIA, SE RECOMIENDA CONTROL MEDICO Y NUTRICIONAL POR SU  
PREVISION, MAS DIETA HIPOGRASA.

HIPERTRIGLICERIDEMIA, SE RECOMIENDA CONTROL MEDICO Y NUTRICIONAL POR SU  
PREVISION, MAS DIETA HIPOGRASA # HIPOCALORICA

INDICE DE FRAMINGHAM GLOBAL ALTERADO (11.5) E IMC ALTERADOS (33.14) SE  
REQUIERE CERTIFICADO DE CARDIOLOGO, CON TEST DE ESFUERZO NEGATIVO.

04/01/21 PCT ADJUNTA TEST DE ESFUERZO NEGATIVO PARA INSFUCIENCIA  
CORONARIA SE OTORGA VIGENCIA.



**NOVENO:** Que, la demandada llamó a estrados a los siguientes testigos:

**1.- Cristian Rodolfo González Hidalgo,** quien debidamente juramentado, en síntesis, expresa que, su cargo es jefe de fiscalización y evaluación ambiental de la CONAF. Juan Cortez fue contratado en 2020 por un año y al final de ese año se le renovó el contrato, era profesional de apoyo del departamento fiscalización forestal y evaluaciones ambientales. En cuanto al trabajo en terreno trabajaban en base al DL 701, en Pozo Almonte y Huara, donde se concentra la mayor cantidad de plantación y la ley de protección a los bosques; hay que tener una especialización forestal, inducción en zona árida en relación con la vegetación. Sus labores eran las establecidas en su contrato de trabajo. En cuanto a su desvinculación, el anexo de contrato terminaba el 31 de diciembre de 2021. Desconoce si la enfermedad era de origen común o profesional. Desconoce la investigación del prevencionista de riesgos. **Contrainterrogado** señala que recuerda que fue un lunes el accidente, porque los lunes realizan reuniones y se programa la distribución de la camioneta y tenían fijada una salida a Camiña; se suponía que el jueves iban a ir a terreno con Juan. Desconoce a dónde se



dirigía cuando le ocurrió el accidente, porque los familiares llegaron en la tarde cuando ellos se estaban retirando; él estaba encargado de permanecer en la oficina y todos los demás estaban en teletrabajo. Él pasaba a buscar a Juan, una vez a la semana a Hospicio y luego se iban a Pozo. Para renovar el contrato CONAF tiene varios tipos de contrato, en este caso se le contrató primero por un año y después se revisó sus condiciones y se le volvió a renovar. Juan es excelente como persona, también, como compañero y profesional, por lo menos trabajó casi dos años con él y nunca tuvo problemas, era súper proactivo, en terreno manejaba drones. Hay unos artículos por los que los profesionales pueden ser contratados dos años, si no, pasan a indefinido. Desconoce si otros pasaron a ser planta. Desconoce si hubo otras desvinculaciones. Ese día no tenía que ir a buscar la camioneta de CONAF, era día lunes, ocurrió en noviembre, en Iquique era la reunión, sólo se realizaba con los jefes, no tenía que ir a esa reunión, estaba en teletrabajo, y después se iba a Alto Hospicio, estaba en funciones, porque estaba en teletrabajo. Había protocolos, se instruyeron a todos los trabajadores a nivel nacional, los tiene RRHH. El protocolo era que podía haber una persona por oficina de trabajo, los funcionarios que estaban con



teletrabajo realizaban su trabajo desde su domicilio, no había supervisión del domicilio.

**2.- Jimena Adriana Barraza Marín,** quien debidamente juramentada, en síntesis, expresa que, es jefe de sección de RRHH, desde el año 2018. El demandante trabajó desde el 20 de enero de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2020, con renovación hasta 31 de diciembre de 2021. Se aplicó la desvinculación por la llegada del plazo, por el tipo de contrato, a plazo fijo. Era profesional de apoyo, para el departamento de fiscalización y evaluación ambiental, por lo que realizaba todas las tareas de fiscalización. Juan es ingeniero en ejecución agrícola. La notificación del despido fue por vencimiento del plazo, notificada por carta certificada a su domicilio, el 30 de diciembre de 2021. Desconoce si se le hizo comunicación por WhatsApp, por correo o por teléfono a los familiares o a él. Por parte de la CONAF, desde el momento que se enteraron del accidente que había tenido Juanito, pidieron por WhatsApp para recaudar fondos, gestionaron para que pudiera recibir asistencia médica en el Hospital Regional y fuera de la región, personalmente gestionó su traslado a la ciudad de Santiago y que su familia pudiera pernoctar en las casas de acogida y estaba la facilidad de que la familia pudiera llegar allí en



Santiago, más allá, desconoce qué otras acciones pudieron haberse hecho. Desde que ocurrieron los hechos del accidente, siempre estuvo ella apoyando, desde el 02 de noviembre hasta el 31 de diciembre que se concretó su desvinculación por parte de CONAF, ellos apoyaron por la salud de su compañero; con posterioridad fue cierto tiempo, estuvo viendo licencias médicas con la Sra. Oriele. Entiende que el despido fue comunicado a la familia, cree que lo sabían; no recuerda bien si en algún momento le informó a la Sra. Oriele, cree que en alguna oportunidad se lo dijo. La donación se le entregó a la familia. Entiende que se activaron los protocolos, pero ella, el día del accidente se encontraba en Santiago en una capacitación, por lo que desconoce la reunión que tuvo el director. Ella se enteró en la tarde-noche. Se activó el protocolo para hacer las consultas en la ACHS con el prevencionista de riesgos, pero por tratarse de un ACV, descartaron todo tipo de accidente de trayecto ni laboral, porque estaba en teletrabajo. Las actividades las consensuaba con su jefe de departamento, quien acudía al retiro del trabajador a su domicilio y al término lo dejaba en su domicilio, era muy poco lo que estaba en la oficina hacían más horas de terreno y Cristian que era el jefe de departamento lo pasaba a buscar a su domicilio en la



camioneta de CONAF. Para el terreno no se desplazaba, en algún momento quizás le tocó en la oficina desplazarse en labores administrativas, por el periodo de pandemia. Fredy Manríquez, les dijo que la enfermedad era de origen común, en el historial del trabajador durante el periodo de su contratación lo mandaron a tomarse exámenes y salió rechazado, por el colesterol y le dejaron 30 días de plazo para acreditar test de esfuerzo, se aplicó y se hizo el examen y pudo acreditarse ante la ACHS, lo autorizaron para el trabajo. **Contrainterrogada** señala que el horario de trabajo era flexible, desde las 7:30 a las 9:30 a 16:30 a 18:30. Estaba en teletrabajo y con días que iba presencial, para tareas en terreno, por resolución N°75, registraba asistencia con su huella, vía Smartphone. Freddy Manríquez es el experto de ACHS, trabaja en la ACHS, es su apoyo en la región, él comunicó a través de correo electrónico a la jefa del departamento de administración y finanzas. Estaba con la familia de Juan y por medio de correo se manifestó esto. Ella el 02 de noviembre de 2021, martes, iba viajando a Santiago. Era muy buen profesional y persona, podían extender el contrato por 2 años, contrato a plazo fijo, porque la ley les dice que es una renovación si pasa dos años. Jamás se ha dado una situación de indefinido con jornales transitorios, se



aplica el artículo 159 N°4, es la ley que la obliga a tener a estos profesionales en este carácter transitorio sólo por 2 años. Tienen dos tipos de contratación planta y jornales transitorios. Las funciones son propias del departamento, si no hubiese tenido el accidente no se le habría renovado igual. Se le envió la carta con fecha 30 o 31 de diciembre; tienen actualmente otro jornal transitorio en las mismas condiciones, hay un planta nada más, Cristian González, no han tenido presupuesto y no han tenido los cupos, todo obedece a un tema presupuestario.

#### **EN CUANTO A LA NATURALEZA JURÍDICA DEL CONTRATO**

**DÉCIMO:** Que, en primer término, habrá de determinarse la naturaleza jurídica del contrato que unió a las partes. De este modo, el demandante sostiene que se trataría de un contrato de carácter indefinido, por haberse cumplido 15 meses, a lo menos, desde la celebración del primero de los dos contratos de trabajo, celebrados a plazo fijo, de conformidad a lo prevenido por el artículo 159 N°4 del Código del Trabajo.

De contraria, la parte demandada sostiene que se trataría de un contrato a plazo fijo que llegó a su fin por el cumplimiento del plazo, el 31 de diciembre de 2021,



contrato que no fue renovado, por lo que no habría una mutación a un contrato de carácter indefinido.

En este sentido la encargada de Recursos Humanos, Barraza Marín, en declaración judicial sostiene que CONAF no realiza contratos de carácter indefinido, ya que, sabe que "podían extender el contrato por dos años, contrato a plazo fijo, porque la ley les dice que es una renovación si pasa dos años. Jamás se ha dado una situación de indefinido con jornales transitorios, se aplica el artículo 159 N°4, que es la ley que la obliga a tener a estos profesionales en este carácter transitorio sólo por 2 años"; por otra parte, el testigo González Hidalgo, señala "Hay unos artículos por los que los profesionales pueden ser contratados dos años, si no, pasan a indefinido".

Ahora bien, sin perjuicio de la manifiesta contradicción entre los dichos de los testigos de la demandada, del análisis del contrato suscrito por las partes, se sigue que las partes suscribieron un contrato a plazo fijo, desde el 20 de enero de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2020, el cual fue modificado mediante anexo que extendió el vínculo, nuevamente, a plazo fijo, esta vez hasta el 31 de diciembre de 2021.

Por tanto, yerra la parte demandante al sostener que el contrato mutó en indefinido, ya que, la hipótesis del inciso segundo del numeral 4° del artículo 159 del Código del





Trabajo, dice relación con los *servicios discontinuos* prestados por el trabajador, cuyo no es el caso, puesto que, el trabajador de marras prestó servicios en forma continua a la demandada, por dos años, celebrándose un solo contrato al efecto, con su respectivo anexo por el cual se modificó el término del vínculo.

En consecuencia, se tendrá que el vínculo laboral entre las partes fue un vínculo a plazo fijo, el cual llegó a su fin con fecha 31 de diciembre de 2022.

**EN CUANTO A LA EXCEPCIÓN DE CADUCIDAD DE LA ACCIÓN POR TUTELA LABORAL**

**DECIMOPRIMERO:** Que, en cuanto a la excepción de caducidad opuesta por la demandada, de conformidad con lo prevenido por el artículo 486 del Código del Trabajo y el artículo 168 del mismo cuerpo legal, cabe hacer presente, en primer término, que la demandada confunde dos instituciones jurídicas diversas, invocando ambas bajo el rótulo de *caducidad*. En efecto, sostiene que, desde el 02 de noviembre de 2021 hasta la notificación de la demanda, el 25 de marzo de 2022, han transcurrido con creces los 60 días señalados en la ley, lo cual —a todas luces— se encamina hacia la prescripción de la acción y no hacia la caducidad, por lo



cual por este solo hecho deberá rechazarse la excepción planteada por la demandada, por incoherente.

No obstante, se hace importante destacar que la demandada para llegar a las conclusiones a las que arriba, respecto de los 60 días hábiles que invoca, considera como fecha última de las vulneraciones alegadas por la demandante el 02 de noviembre de 2021; no obstante, la demandante sostiene que el último hecho vulneratorio dice relación con el despido comunicado mediante carta certificada con fecha 30 de diciembre de 2021 y conocida formalmente por la familia del trabajador el 17 de enero de 2022.

Ahora bien, a partir de WhatsApp de fecha 17 de enero de 2022, entre Jimena Barraza y Oriele Cortez, se hace posible concluir que, a lo menos, a esa fecha la demandada no había comunicado formalmente los términos del vínculo ni había hecho llegar a la demandante la documentación respecto del vínculo laboral entre Juan Cortez y CONAF.

En este escenario y, sin perjuicio, que la demandante parte de un supuesto falso, esto es, que la naturaleza del contrato era de carácter indefinido, habiéndose establecido en este mismo fallo que la naturaleza jurídica del contrato era a plazo fijo, habrá de considerarse, igualmente, como último hecho vulneratorio la notificación del término del



vínculo, realizada en forma espuria al trabajador, puesto que, si bien se envió por carta certificada a su domicilio; no es menos cierto, que el empleador tenía pleno conocimiento que dicha comunicación no se haría efectiva, puesto que, no pudo menos que saber que el trabajador -a esa fecha- se encontraba en coma, lo cual nos lleva al punto de determinar si el envío de la carta certificada por término de vínculo consiste en una mera formalidad o reviste otro carácter.

La respuesta jurídica es obvia, efectivamente, las formalidades en la notificación del término del vínculo están expresadas en la ley, en el artículo 162 del Código del Trabajo, el cual se relaciona estrechamente con el artículo 454 del mismo cuerpo legal, siendo la finalidad de la comunicación -en cualquiera de los casos señalados en la primera de las normas no sólo dar cuenta de un término de vinculación claro y transparente, sino que el trabajador, además, tenga la posibilidad efectuar sus descargos ante el término del vínculo, aun cuando este haya sido a plazo fijo. En efecto, donde la ley no distingue (artículo 162 inciso 1° del Código del Trabajo, con relación al artículo 454 N°1 inciso 2° del Código del Trabajo) malamente, podría distinguir el intérprete.



Así las cosas, el empleador debió asegurarse que dicha comunicación fuera efectiva, fundamentalmente, en relación con los derechos a la Seguridad Social de un trabajador, en estado de coma; derechos que podrían depender del término del vínculo; todo, sin perjuicio de la llegada del plazo.

Lo anterior, se hace patente, a la luz de los dichos de su jefatura directa y compañero de trabajo, González Hidalgo, quien expresa que, durante los años servidos para la demandada, el trabajador fue considerado como un buen trabajador en el cumplimiento de sus funciones y agrega que, existiría la posibilidad de que se contratara a un trabajador con carácter de indefinido; no obstante, lo que sostiene la encargada de Recursos Humanos.

En tal sentido, la carta de despido no sólo no cumplió con su finalidad, sino que, además, vulneró los derechos de un trabajador en estado de coma, desde la perspectiva de la Seguridad Social, principalmente, respecto de su vida y salud, al no proporcionarle el derecho a la defensa, al menos, a sus representantes, para alegar la factibilidad de una continuidad laboral supuestamente conocida, tal como lo expresa Oriele Cortez, al señalar que su hermano le había comentado que seguiría trabajando en CONAF, lo cual según



González Hidalgo era posible, porque algunos trabajadores han pasado a tener contratos de naturaleza indefinida.

En este punto, se debe tener presente el deber-obligación del empleador de cuidar la salud y vida de sus trabajadores, prevenido en el artículo 184 del Código del Trabajo, cuestión que se ve obstaculizada, por la sola notificación formal, por medio de carta certificada, sin indicar algún otro medio idóneo para dar cuenta del término del vínculo a quienes se encontraban a cargo del trabajador a la fecha de la expedición de la referida carta.

Por otra parte, la demandada sostiene que, al haberse enterado la hermana del trabajador, con fecha 30 de diciembre de 2021, del término del vínculo, por llamada realizada por el director de la CONAF, habrían transcurrido 68 días desde que tomó conocimiento de la supuesta vulneración, por lo que, igualmente, los plazos se encontrarían vencidos.

En este punto yerra la demandada, toda vez que, parte de una falsa premisa, ya que, la notificación al trabajador debe realizarse formalmente o en su defecto, determinar formalidades para dicha notificación a quienes se encuentren a su cargo -lo cual indica la razón, la lógica y se desprende del artículo 184 del Código del Trabajo-, lo cual no ocurrió en el caso de marras.



Sin embargo, igualmente, si se considera como fecha de término del vínculo laboral, la comunicación referida a la hermana del trabajador (en forma telefónica) el 30 de diciembre de 2021, los 60 días de plazo para la caducidad de la acción por vulneración de derechos fundamentales, se cumplía el 12 de marzo de 2022, fecha en la cual, efectivamente, fue presentada la demanda.

En consecuencia, se rechazará la solicitud de excepción de caducidad opuesta por la demandada, puesto que, erróneamente ha planteado como fecha del último de los hechos vulneratorios el 02 de noviembre de 2021, debiendo agregarse que, en caso alguno se encuentran indefinidas las fechas de los supuestos actos vulneratorios en contra del trabajador en relación con el término del vínculo, por lo anteriormente razonado.

Finalmente, en cuanto a la posible prescripción alegada en forma inexacta, confusa e incompleta, por la demandada, se ha pronunciado la Excelentísima Corte Suprema, señalando que dicha prescripción de derechos es de dos años, en materia laboral, debiendo contabilizarse desde el momento del término del vínculo, hacia atrás, interrumpiéndose dicha prescripción con la sola presentación de la demanda.



Lo anterior, reviste toda lógica, puesto que, en materia laboral, prima la gratuidad —como principio—, por lo que encontrándose en manos de un funcionario la notificación de la demanda, si llegara a establecerse que con la notificación de la misma se interrumpe la prescripción, se estaría dejando en manos del funcionario notificador la suerte y destino de los derechos de los trabajadores, lo cual no resiste análisis jurídico alguno.

En consecuencia, aun cuando no se haya alegado, en forma, la prescripción, por parte de la demandada, en cualquier caso, esta habría sido rechazada, por improcedente.

#### **EN CUANTO A LA ACCIÓN DE TUTELA**

**DECIMOSEGUNDO:** Que, en cuanto a la acción por vulneración de derechos fundamentales, yerra la demanda al sostener que cuando se produce con ocasión del despido, no pueden tomarse antecedentes previos al despido mismo; por el contrario, la jurisprudencia de la Excelentísima Corte Suprema ha señalado que la seguidilla de actos vulneratorios pueden sostenerse en el tiempo, siendo el término del vínculo el corolario de dichas vulneraciones.

De este modo, para el caso de marras, si bien es cierto el trabajador desde el 02 de noviembre de 2021 se encontraba en estado de coma, no es menos cierto, que tal hecho era



conocido por la demandada, no obstante, no realizó ninguna de las actuaciones que debió realizar, con la finalidad –siquiera– de determinar el tipo de accidente padecido por el trabajador; así como tampoco activó los protocolos correspondientes a la Ley 16.744, en el periodo que medió entre la ocurrencia del accidente y el término del vínculo.

En este contexto, no se debe perder de vista que:

1.- La demandada no acreditó en juicio la existencia del teletrabajo que alega. En efecto, no incorporó Resolución N°75/2020, la cual anuncia en la contestación de la demanda y a la cual hace referencia Barraza Marín en declaración judicial; tampoco, incorporó anexo de contrato que diera cuenta del cambio de modalidad de trabajo del actor; sin perjuicio de incorporar un documento emanado de su propia parte que da cuenta de supuestas asistencias presenciales del trabajador (prueba N°4 de la demandada), consistente en reportes de asistencia de los meses de octubre y noviembre de 2021; apreciándose en el mes de octubre 2021, sólo 2 presencialidades del trabajador el lunes 4 y el jueves 7.

Sin embargo, otra columna de dicho informe señala “horario turno”, sin explicarse a qué tipo de turno se refiere, indicándose horario de entrada y salida del trabajador, lunes 04 y jueves 07, exclusivamente; y –sólo–





entrada los días: martes 05, miércoles 06, martes 12, jueves 14, viernes 15, lunes 18, martes 19, miércoles 20, jueves 21, viernes 22, miércoles 27.

Asimismo, se aprecia marcaje –solamente– de salida, los días: viernes 08, miércoles 13 y martes 26.

Finalmente, figura como “falta”, entrada y salida los días: viernes 01, lunes 25, jueves 28 y viernes 29.

Por su parte, en el documento se aprecia la palabra “error” en la entrada del viernes 08, miércoles 13, martes 26 y en la salida del martes 05, miércoles 06, martes 12, jueves 14, viernes 15, lunes 18, martes 19, miércoles 20, jueves 21, viernes 22 y miércoles 27.

Así las cosas, la demandada no sólo no acreditó la existencia de un protocolo respecto del supuesto teletrabajo alegado, sino que, además, no incorporó instrumentos idóneos que, a lo menos, fueran interpretables desde el punto de vista de la asistencia del trabajador, tanto a la oficina de la demandada, ubicada en Iquique, como respecto de sus salidas a terreno, durante el mes de octubre de 2021, no bastando para ello los dichos de los testigos, puesto que, dichas modificaciones contractuales son legalmente exigidas en el artículo 11 del Código del Trabajo.



En consecuencia, se preferirá sobre los dichos de los testigos de la demandada, el horario de trabajo consignado en el contrato de trabajo y anexo de contrato, únicos instrumentos idóneos para tal efecto, incorporados al juicio, es decir, se tendrá que el trabajador, al momento de la ocurrencia del accidente, se regía por el siguiente horario de trabajo:

Horario	Lunes a Jueves	Viernes
Rango de ingreso	De 07:30 hrs. a 09:30 hrs.	De 07:30 hrs. a 09:30 hrs.
Rango de salida	De 16:30 hrs. a 18:30 hrs.	De 15:30 hrs. a 17:30 hrs.

Por lo anteriormente razonado, habrá estarse a la teoría del caso de la parte demandante, en cuanto señala que el trabajador se desplazó desde Alto Hospicio hasta su lugar de trabajo, en Iquique, desviándose hacia la casa de sus padres, puesto que, comenzó a sentirse mal y concurrió a dicho domicilio con la finalidad de pedir auxilio.

En este sentido, igualmente, se preferirán las declaraciones de los testigos de la demandante, en este punto.

En consecuencia, se hace posible concluir que el trabajador padeció un accidente de trayecto, no calificado oportuna ni formalmente por la ACHS ni por otro organismo ni institución idónea, al no haberse activado protocolo alguno



al respecto, debido a la negligencia de su empleadora, lo cual se hace patente al tenor de Oficio F.3919.2022 emitido por la ACHS, con fecha 25 de noviembre de 2022, por medio del cual indica que no se registran siniestros con el nombre del trabajador.

Asimismo, no puede perderse de vista que la parte demandada afirma que el accidente padecido por el trabajador no es un accidente de trayecto, fundado en los supuestos dichos de una persona, supuestamente idónea, quien, supuestamente es un dependiente de la ACHS, todos supuestos que, no fueron acreditados en juicio, no bastando para ello, la incorporación de un correo electrónico con el logotipo de la ACHS.

Finalmente, en cuanto a la determinación por parte de esta magistratura de la calificación del accidente laboral, cabe destacar que la Excelentísima Corte Suprema, ya se ha pronunciado a este respecto en causa ROL 119.223-2020, de fecha 19 de abril de 2022, en la cual indica que los Juzgados de Letras del Trabajo son competentes para conocer los juicios en que se busque hacer efectiva la responsabilidad del empleador por los daños producidos como consecuencia de accidentes del trabajo, sea que éstos hayan sido previamente



calificados como tales por la mutual o que su naturaleza u origen se encuentren controvertidos.

En consecuencia, ante la falta de acreditación idónea por parte de la demandada, de la calificación del accidente padecido por el trabajador (no siendo suficientes los dichos de Barraza, licencias médicas por accidente común ni correo electrónico supuestamente emitido por un trabajador de la ACHS) y conforme lo precedentemente razonado, se tendrá que el accidente padecido por el actor fue un accidente de trayecto, conforme con lo prevenido por el artículo 5° de la Ley 16.744.

**DECIMOTERCERO:** Que, en este orden de razonamientos, dirigiéndose el trabajador hacia la oficina de la demandada, ubicada en la ciudad Iquique, padeció un ACV que fue comunicado a la empleadora en horas de la tarde del día 02 de noviembre de 2021, conforme se desprende de la declaración de González Hidalgo y de las declaraciones de Lissete y Oriele Cortez. No obstante, la demandada no activó ningún protocolo por la ocurrencia de estos hechos, a excepción de la comunicación por correo electrónico de don Fredy Manríquez, de fecha 30 de marzo de 2022, es decir.

En consecuencia, se tendrá que la demandada, de conformidad con lo prevenido en el artículo 184 del Código



del Trabajo, en relación con la Ley 16.744 (artículos 5, 67, 68, 69, 76 y 77 bis) y artículo 19 N°1 de la CPR, no acreditó en juicio:

1.- Que, existiera y activara algún protocolo para determinar el tipo de accidente padecido por el trabajador.

2.- Que, realizara denuncia formal por el accidente padecido por el trabajador (DIAT) lo cual debía realizar dentro de las 24 horas después de tomar conocimiento del accidente.

3.- Que, activó Procedimiento para la Calificación de los Accidentes del trabajo determinado por la ACHS, respecto del accidente padecido por el actor, puesto que, es de público conocimiento que la ACHS posee un modelo de calificación para accidentes de trabajo que consiste en calificación presencial y no presencial, el que dará lugar a una posible apelación a dicha calificación, por parte del trabajador.

De este modo, no habiéndose acreditado en juicio, por parte de la demandada, que realizó todas las actuaciones correspondientes a la determinación, a lo menos, del tipo de accidente padecido por el trabajador, se tendrá que ha vulnerado el derecho del trabajador a la vida y la salud física y psíquica, de conformidad a lo prevenido por el



artículo 19 N°1 de la Constitución Política de la República, en relación al artículo 184 del Código del Trabajo, al incurrir en una patente negligencia e inadvertencia de la legislación vigente.

**DECIMOCUARTO:** Que, sin perjuicio de la razonado precedentemente, cabe hacer presente que aun cuando el trabajador se hubiere encontrado realizando teletrabajo, como lo indica la demandada al contestar la demanda, esta debía acreditar en juicio que existió algún tipo de protocolo a este respecto, para el caso de accidentes en el domicilio del trabajador, lo cual no hizo, así como -tampoco- acreditó cuál habría sido el domicilio desde donde el trabajador realizaba el supuesto teletrabajo.

Por otra parte, -como ya se dijera-, tampoco acreditó en juicio, el horario de la asistencia del trabajador a sus oficinas en la ciudad de Iquique, los días de asistencia presencial en dichas oficinas, los días en que concurría a terreno y la modalidad en que estas salidas se realizaban, todo lo cual ameritaba la extensión de un anexo de contrato debidamente suscrito por el trabajador, el cual no incorporó; sin perjuicio de la declaración de sus testigos y confesante.

**DECIMOQUINTO:** Que, a mayor abundamiento, cabe destacar que la demandada incorporó al juicio examen ocupacional del



trabajador de fecha 12 de diciembre de 2020, el cual tenía una vigencia por 2 años, esto es, hasta el 10 de diciembre de 2022, en el cual se indica que el trabajador se encontraba en rango de obesidad, que padecía dislipidemia e hipertrigliceridemia, por lo que se le recomendó, en su oportunidad, control médico y nutricional, por su previsión, más dieta hipograsa e hipocalórica.

Asimismo, no se debe perder de vista que los exámenes de evaluación se realizaron al trabajador, por un trabajo en altitud geográfica.

En este sentido, el informe médico de fecha 03 de noviembre de 2021, da cuenta de que el trabajador era *tabáquico* y que al día del accidente consumía el medicamento denominado *Elvenir*, siendo un hecho público y notorio que dicho fármaco es prescrito a personas obesas, es decir, el empleador no sólo tenía conocimiento de la obesidad del trabajador desde el inicio del vínculo (así lo declara Barraza Marín), sino que, tomó conocimiento debidamente de las recomendaciones que se le realizaron al trabajador, en su oportunidad, sin embargo, no acreditó en juicio que se hiciera algún tipo de seguimiento o control al trabajador, lo cual no es un asunto menor, puesto que, el trabajador realizaba trabajo en terreno, conforme su contrato de trabajo



y debía desplazarse a lugares en altura, de allí la evaluación laboral realizada por la ACHS, para altitud geográfica entre 3000 y 5500 metros sobre el nivel del mar.

En definitiva, se tendrá por debidamente acreditada la vulneración a la garantía constitucional del trabajador, relativa a la vida y salud, debiendo acogerse la demanda en esta parte, tal como se determinará el resolutive.

**DECIMOSEXTO:** Que, la parte demandante alega que se ha vulnerado el derecho a la no discriminación arbitraria del trabajador, conforme al artículo 2 del Código del Trabajo.

A este respecto, no se advierte discriminación alguna efectuada al trabajador, sin perjuicio del actuar negligente de su ex empleadora, por lo que habrá de rechazarse la demanda en esta parte, por evidente falta de prueba y fundamento.

En consecuencia, se rechazará la solicitud de la parte demandante de reintegrar al trabajador a sus funciones y, consecuentemente, habrá de rechazarse el pago de indemnización por término de vínculo y de remuneraciones desde el periodo de la desvinculación y hasta el reintegro.

**DECIMOSÉPTIMO:** Que, la demandante alega que se ha vulnerado su derecho consagrado en el artículo 19 N°16 de la Constitución Política de la República, lo cual no sólo no





fundamenta, sino que, además, aun haciendo un esfuerzo interpretativo, la supuesta referencia vulneratoria, no guarda relación alguna con los hechos de la causa, por lo que habrá de rechazarse la demanda en esta parte.

**DECIMOCTAVO:** Que, en este orden de razonamientos, de conformidad a lo prevenido por los artículos 490 y 493, ambos del Código del Trabajo, cuando de los antecedentes aportados por el denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales que alega, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

De este modo, al tenor de las probanzas incorporadas al juicio por la demandada, analizadas conforme la sana crítica, especialmente, a partir de carta de carta de despido, de fecha 31 de diciembre de 2021; contrato de trabajo y anexo de contrato, desde el 20 de enero al 31 de diciembre de 2021; propuesta de finiquito de la relación laboral, entre las partes de fecha 31 de diciembre de 2021; supuestos registros, telemáticos de asistencia del trabajador de los meses de noviembre y diciembre de 2021; copia de correo electrónico de fecha 30 de marzo de 2022 y examen ocupacional del trabajador de fecha 12 de diciembre de 2020.



Todos los anteriores, en relación con las declaraciones de los testigos de la demandada, hacen posible concluir que, la parte demandada, no logró explicar ni menos fundamentar las medidas adoptadas y su proporcionalidad, esto es, no activar protocolo de ningún tipo para dar cuenta del accidente padecido por el trabajador, con sus respectivas consecuencias, es decir, el término del vínculo sin beneficios de seguridad social de ningún tipo.

En consecuencia, habiéndose acogido la demanda por vulneración al artículo 19 N°1 de la Constitución Política de la República, en relación a los artículos 184 y 485 del Código del Trabajo, se accederá a lo solicitado por la parte demandante, respecto de la tutela de derechos fundamentales en su tope, esto es, al pago de 11 meses de remuneraciones, debido a la gravedad de los hechos, teniendo en consideración como monto de la remuneración del trabajador, la suma de \$1.208.550.-, la cual no fuera motivo de conflicto entre las partes.

**DECIMONOVENO:** Que, la demandante solicita una indemnización compensatoria por concepto de daño moral, por la suma de \$50.000.000.-



De contraria, la demandada sostiene que dicha indemnización es incompatible con la acción por tutela de derechos fundamentales.

A este respecto, se rechazará la alegación de la demandada, puesto que, en fallo reciente de unificación de jurisprudencia (ROL 76.720-2020, de fecha 01 de marzo de 2022) la Excelentísima Corte Suprema determinó en su Considerando Octavo: "Que es un tema pacífico en doctrina y jurisprudencia, que la reparación del daño debe ser integral, por lo tanto, serán las consecuencias que en el fuero interno del trabajador generó la conducta transgresora del empleador, lo que determinará si debe comprender el daño moral, una vez comprobada su ocurrencia, interpretación coherente con lo dispuesto en el artículo 495 del Código del ramo, que no especifica el tipo de tutela resarcitoria que corresponde decretar, puesto que, solo alude a 'las indemnizaciones que procedan', por lo que será el tribunal el encargado de determinar su cuantía, considerando la prueba rendida durante el juicio por quien la pretende, interpretación extensa que engarza simétricamente con el principio pro operario ..."

En consecuencia, se accederá a la indemnización por daño moral solicitada por la demandante, en la cuantía requerida, al tenor de la gravedad de los hechos acreditados en juicio, especialmente, al tenor del estado de salud del trabajador, debidamente acreditado a partir de certificado de hospitalización de fecha 07 de marzo de 2022, certificado de



fecha 03 de noviembre de 2021, informe médico de 03 de noviembre de 2021, comprobantes de licencias médicas de 01 diciembre 2021 y 02 de enero de 2022 y, pantallazos respecto de WhatsApp entre la declarante de parte y la empleadora (pruebas 13 y 14), pantallazo de aporte económico de la empresa y Orden Interna CONAF N°31575/2021, de fecha 19 de noviembre de 2021.

Todo lo anterior, a la luz de informe evacuado por la Asociación Chilena de Seguridad, exhibición de documentos no efectuada por la parte demandada y declaraciones de los testigos de la parte demandante.

**VIGÉSIMO:** Que, se rechaza la solicitud de la parte demandante, respecto a la indemnización subsidiaria de pérdida de Chance, por no ser aplicable al caso de marras.

**VIGESIMOPRIMERO:** Que, la demandante solicita como medidas reparatorias:

"a) Que, se ordene al Director de Conaf don. Juan Ignacio Boudon Huberman, o quien actué a la fecha como representante legal de la Institución; ofrecer una disculpa pública a don Juan Antonio Cortez Álvarez y a su familia, mediante la publicación por tres días seguidos, en el Diario La Estrella de Iquique, de un aviso del siguiente tenor:

'El Director de Conaf don. Juan Ignacio Boudon Huberman quien suscribe, ofrece una disculpa a don Juan Antonio Cortez Álvarez y a su familia, por el trato que recibiera de parte de esta institución,



reconociendo públicamente el sobresaliente aporte que ha realizado el profesional a la actividad institucional de nuestra institución, comprometiéndose a impedir que hechos tan lamentables se reiteren en el futuro, mediante la creación de un ambiente laboral en que se respeten los derechos fundamentales de sus funcionarios’.

El aviso deberá medir 5 por 10 centímetros.

Esta medida reparatoria debe ser cumplida en un plazo no superior a 15 días contados desde que la sentencia se encuentre a firme y ejecutoriada”.

Al respecto, se acogerá la solicitud de la parte demandante en los mismos términos alegados, por considerarse idónea y necesaria, al tenor de la actitud negligente de la empleadora.

Asimismo, la demandante solicita:

“b) Que, se ordene al Director de Conaf don. Juan Ignacio Boudon Huberman, o quien actué a la fecha como representante legal de la Institución, realizar una Jornada o Taller de Difusión que verse sobre Derechos Fundamentales y Protección al Empleo, a la que deberá asistir obligatoriamente todos los funcionarios de dicha Institución a nivel nacional, a fin de resguardar que los hechos denunciados no acontezcan en el Futuro.

El Taller deberá ser dictado por uno más profesionales especialistas en la materia ajenos a la institución demandada, y deberá llevarse a cabo en un plazo no superior a 30 días contados desde que la sentencia se encuentre a firme y ejecutoriada.



c) Todas estas actividades deberán ser supervigiladas por la Inspección Provincial del Trabajo de Iquique, a quien se le oficiará para que, cumplidos los plazos establecidos en la sentencia, proceda a fiscalizar el cumplimiento de las mismas, debiendo informar al tribunal si ésta no se ha ejecutado. La orden de cumplimiento de estas medidas por parte de la demandada debe ser bajo el apercibimiento de multa de 50 a 100 UTM, o la que SS. se sirva fijar”.

En relación con estas medidas reparatorias (letras b y c) solicitadas por la parte demandante, serán rechazadas, debido a la inexistencia de vínculo posterior al término de la relación laboral entre las partes.

**VIGESIMOSEGUNDO:** Que, la demandante solicita que, se condene a la demandada al pago de una multa no menor de 3 y no mayor de 60 UTM, por incumplimiento de los requisitos legales para proceder al despido, conforme al inciso penúltimo del artículo 162 del código del Trabajo, en relación con el artículo 506 del mismo código; y/o al pago de una multa no menor de 14 ni superior a 70 UTM, por infracción a las normas sobre el fuero sindical, conforme lo establece el inciso final del artículo 506 del Código del Trabajo.

Esta solicitud de la demandante habrá de rechazarse, en primer término, porque no existió incumplimiento de la parte demandada, respecto del término del vínculo y en segundo lugar, puesto que, no fue materia de discusión en juicio, así



como tampoco fue acreditado, que el trabajador fuera un trabajador aforado.

**VIGESIMOTERCERO:** Que, respecto de la acción por despido injustificado, no se emitirá pronunciamiento, habiéndose acogido la demanda por tutela derechos fundamentales.

**VIGIMOCUARTO:** Que, la prueba rendida fue valorada en su totalidad, conforme con la sana crítica.

Por estas consideraciones y Vistos, además, lo dispuesto en los artículos 2, 5, 11, 159 N°4, 184, 420, 425, 446, 450, 451, 452, 453, 454, 455, 456, 457, 459, del Código del Trabajo, 1545 y 1698 del Código Civil, Ley 16.744 y artículo 19N°1 de la CPR, **se DECLARA:**

I.- Que, se **ACOGE**, la acción por **VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES** impetrada por doña **LISETTE YOLANDA CORTEZ ÁLVAREZ**, Profesora, en representación de don **JUAN ANTONIO CORTEZ ÁLVAREZ (declarado interdicto)**, domiciliada para estos efectos en Pasaje Poniente N°2987, comuna de Alto Hospicio, en contra de **CORPORACIÓN NACIONAL FORESTAL, CONAF**, RUT N°61.313.000-4, representada por don **JUAN IGNACIO BOUDON HUBERMAN**, cédula de identidad N°16.211.540-5, ambos con domicilio en calle Diagonal Francisco Bilbao N°3692, de la comuna y ciudad de Iquique. En consecuencia, se declara que la demandada vulneró el derecho a la vida y salud del



trabajador don **JUAN ANTONIO CORTEZ ÁLVAREZ (declarado interdicto)**, prevenido en los artículos 19 N°1 de la Constitución Política de la República y artículos 184 y 485, ambos del Código del Trabajo, ante el accidente de trayecto padecido por el trabajador, con fecha 02 de noviembre de 2021, por lo que la demandada deberá pagar al demandante - **ambas partes debidamente individualizadas**-, la siguiente suma, por el concepto que se indica:

.- \$13.294.050.-, por concepto de tutela de derechos fundamentales, de conformidad al artículo 489 del Código del Trabajo.

**II.-** Que, **SE ACOGE** la acción por daño moral, por la suma de \$50.000.000.-

**III.-** Que, las sumas señaladas deberán reajustarse y generarán intereses de conformidad a lo prevenido por los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

**IV.-** Que, **SE RECHAZA**, la excepción de caducidad opuesta por la demandada, con costas, las que se regulan en la suma de \$500.000.-

**V.-** Que, se hace efectivo el apercibimiento del artículo 453 N°5 del Código del Trabajo, debiendo la demandada pagar por concepto de costas, la suma de \$100.000.-





**VI.-** Que, se ordena la siguiente medida reparatoria, a la demandada:

a) Se ordene al Director de CONAF don. Juan Ignacio Boudon Huberman, o quien actué a la fecha como representante legal de la Institución; ofrecer una disculpa pública a don Juan Antonio Cortez Álvarez y a su familia, mediante la publicación por tres días seguidos, en el Diario La Estrella de Iquique, de un aviso del siguiente tenor:

“El Director de Conaf don. Juan Ignacio Boudon Huberman quien suscribe, ofrece una disculpa a don Juan Antonio Cortez Álvarez y a su familia, por el trato que recibiera de parte de esta institución, reconociendo públicamente el sobresaliente aporte que ha realizado el profesional a la actividad institucional de nuestra institución, comprometiéndose a impedir que hechos tan lamentables se reiteren en el futuro, mediante la creación de un ambiente laboral en que se respeten los derechos fundamentales de sus funcionarios”.

El aviso deberá medir 5 por 10 centímetros.

Esta medida reparatoria deberá cumplirse en un plazo no superior a 15 días contados desde que la sentencia se encuentre a firme y ejecutoriada.





**VII.-** Que, habiéndose acogido la acción por tutela derechos fundamentales, no se emitirá pronunciamiento respecto de la acción por despido injustificado interpuesta en forma subsidiaria, por la parte demandante.

**VIII.-** Que, se ordena remitir copia del presente fallo a la Dirección del Trabajo, para su Registro, una vez que este se encuentre ejecutoriado.

**IX.-** Que, se condena en costas a la parte denunciada, por haber resultado completamente vencida en juicio, costas que se regulan en el 20% del crédito adeudado, esto es, la suma de \$12.658.810.-

**Anótese, regístrese, notifíquese y archívese en su oportunidad.**

**Dictada por Doña Marcela Mabel Díaz Méndez, Juez Titular  
de Juzgado de Letras del Trabajo de Iquique.**

	<p><b>Marcela Mabel Díaz Méndez</b> Juez Juzgado de Letras del Trabajo de Iquique Seis de noviembre de dos mil veintitrés 20:29 UTC-3</p>	
---	---	---

