Antofagasta, veintiséis de agosto de dos mil veinticuatro.

VISTOS:

El desarrollo de esta audiencia celebrada ante la Tercera Sala, integrada por la ministra presidenta, **Sra. Jasna Pavlich Núñez**, el fiscal judicial **Sr. Rodrigo Padilla Buzada** y el abogado integrante **Sr. Mario Varas Castillo**, para conocer el recurso de nulidad deducido por el abogado Luis Felipe Sáez Carlier, en representación de la demandada Minera Escondida Limitada; y el recurso de nulidad deducido por el abogado Javier Mandaleris Jara, en representación del denunciante, , en contra de la sentencia dictada el trece de marzo de dos mil veinticuatro, en la causa **RUC 23-4-0475318-5, RIT T-313-2023**, del Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta, que rechazó en todas sus partes, la tutela laboral con ocasión del despido interpuesta por el denunciante en contra de la demandada; que acogió la demanda subsidiaria por despido injustificado interpuesta por el denunciante en contra de la demandada, sólo en cuanto se declara el despido injustificado (indebido) y se le condena a pagar los siguientes conceptos: 1.- $3.203.550.- por indemnización sustitutiva del aviso previo; 2.- $35.239.050.- por indemnización por 11 años de servicios; 3.- Feriados pendientes de pago por $3.295.657.-; y 4.- Remuneraciones por los días trabajados en el mes de marzo de 2023 por la cantidad de $1.537.973.-; que rechazó en lo demás la referida demanda; y que desestimó la excepción de compensación opuesta por la demandada. Pide el demandado que se invalide la sentencia recurrida por haber sido pronunciada con "infracción de ley que influyó sustancialmente en lo dispositivo del fallo", por haber sido dictada con infracción al artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, al incurrir en una "falta de aplicación del precepto legal", procediendo a dictar la correspondiente sentencia de reemplazo, en la cual se declare que se rechaza en todas sus partes, la tutela laboral con ocasión del despido interpuesta por el denunciante; y que se rechaza en todas sus partes, la demanda

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: WRJNXPTQEJX

subsidiaria por despido injustificado interpuesta por el denunciante, con costas.

A su vez, solicita el denunciante que se declare el despido discriminatorio y se ordene su reintegro y el pago de una indemnización de $80.000.0000; que en subsidio de lo anterior, se decrete vulneración de sus derechos fundamentales y se ordene el pago de las siguientes indemnizaciones: a. Indemnización sustitutiva del aviso previo por la cantidad de $3.295.657, b. Indemnización por años de servicio equivalente a 25 remuneraciones, por la cantidad de $82.391.425, o la suma que se determine, c. 11 remuneraciones en razón de la indemnización por la cantidad de $36.252.227.-, o la suma que se determine, d. El pago del recargo legal del 80% equivalente a $65.913.140; que, en subsidio de lo anterior, conforme al despido injustificado o indebido ya decretado, se fijen los montos de las indemnizaciones por años de servicio e incremento en las siguientes sumas: a. Indemnización por años de servicio equivalente a 25 remuneraciones, por la cantidad de $82.391.425, o la suma que se determine, b. El pago del recargo legal del 80% equivalente a $65.913.140; y que, en subsidio de lo anterior, se ordene el pago de un recargo legal equivalente a la suma de $28.191.240 a título de incremento legal; más las costas de la causa.

El 29 de mayo de 2024 se llevó a cabo la vista del recurso, interviniendo en ella el abogado Gonzalo Díaz Salvo, por su recurso; y el abogado Javier Mandaleris Jara, por su recurso.

Luego de la vista de los recursos, la causa quedó en estudio, y posteriormente, en acuerdo.

CON LO RELACIONADO Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que el demandado, Minera Escondida Limitada, dedujo recurso de nulidad en contra de la sentencia dictada el 13 de marzo de dos mil veinticuatro, en la causa **RUC 23-4-0475318-5**, **RIT T-313-2023**, del Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta, que, en lo pertinente, acogió la demanda subsidiaria por despido injustificado interpuesta por

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: WRJNXPTQEJX

el denunciante en contra de la demandada, sólo en cuanto se declara el despido como injustificado (indebido) y se le condena a pagar los siguientes conceptos: 1.- $3.203.550.- por indemnización sustitutiva del aviso previo; 2.- $35.239.050.- por Indemnización por 11 años de servicios; 3.- Feriados pendientes de pago por $3.295.657.-; y 4.- Remuneraciones por los días trabajados en el mes de marzo de 2023 por la cantidad de $1.537.973.-; y rechazó en lo demás la referida demanda; que desestimó la excepción de compensación opuesta por la demandada; y que las sumas ordenadas pagar precedentemente deben ser reajustadas y devengan interés en la forma prevista en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

Invocó la causal de infracción de ley que influyó sustancialmente en lo dispositivo del fallo, por haberse vulnerado el artículo 160 N°7 del Código ya citado.

Funda su recurso en la causal de nulidad del artículo 477 inciso 1° en relación al artículo 160 N°7 del Estatuto Laboral, indicando normativa y doctrina en apoyo de su pretensión, pues hay una errónea interpretación por falta de aplicación del artículo 160 N°7, pues siendo la norma llamada a resolver si el despido del trabajador era o no justificado, la deja de aplicar, fundado en que ella sólo se aplicaría a los "deberes prestacionales", y en consideración a que los hechos encajaban de mejor manera en otras causales, al punto de que, pese a que tiene por acreditados los hechos de la carta de despido, no analiza si tales hechos suponen un incumplimiento, ni tampoco si tales hechos revisten la gravedad requerida por la causal.

Se omite así, deliberadamente, el necesario juicio de derecho en orden a determinar si los hechos que se tuvieron por acreditados, se subsumen en la hipótesis legal contenida en la causal de despido aducida y, por tanto, no realiza, en parte alguna, la reflexión o razonamiento sobre si los hechos constituyen o no un incumplimiento contractual, ni tampoco establece si los incumplimientos reúnen la gravedad exigida por la causal; que el fundamento para la

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: WRJNXPTQEJX

omisión denunciada son principalmente dos consideraciones: a) Interpreta erradamente que el artículo 160 N°7 sólo se aplicaría a los "deberes de prestaciones" y no a los "deberes de conducta", ya que los hechos contenidos en la carta son deberes de conducta que no hacen aplicable dicha causal; y, b) los hechos que se tuvieron por acreditados se subsumen de mejor manera en otras causales no aducidas en la carta de despido, lo que impediría justificar la causal invocada.

Luego de transcribir el considerando Decimonoveno de la sentencia recurrida, indica que el sentenciador parte afirmando que los hechos que se tuvieron por acreditados difícilmente pueden caber en la causal de incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, afirmando que tales hechos *"se alejan del objeto de regulación de la causal referida"*; que luego el sentenciador explicita la interpretación que realiza de la causal, entendiendo que los hechos que se aducen en la carta de despido y que se tuvieron por acreditados, se alejarían del objeto de la regulación de la causal de incumplimiento grave de las obligaciones del contrato, pues sólo sería aplicable a los "deberes de prestación" o prestacional. Añade que en el considerando Décimo Quinto se explica qué entiende como "deberes de prestación" y "deberes de conducta" y que la causal de incumplimiento grave sólo sería aplicable cuando se ha incumplido ya sea la obligación de prestar servicios, o la obligación de pagar las remuneraciones; que el argumento de que los hechos aducidos en la carta de despido y que se tuvieron por acreditados, dirían relación con "otras" causales no expresadas en la carta de despido, señalando que ellas podrían enmarcarse en la causal de "conductas de acoso laboral" (artículo 160 N°1 letra f), "conductas de acoso sexual" (artículo 160 N°1 letra b), "falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones" (artículo 160 N°1 letra a), y "Conducta inmoral del trabajador que afecte a la empresa" (artículo 160 N°1 letra e).

Agrega que el juez sentenciador se dedicó a analizar las causales no invocadas en que se podrían subsumir

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: WRJNXPTQEJX

los hechos acreditados de la carta de despido, en vez de determinar si tales hechos pueden o no constituir un incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, que es la causal invocada en la carta de despido.

Indica que en la labor interpretativa del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, resulta aplicable la primera regla de hermenéutica establecida en el inciso 1° del artículo 19 del Código Civil, ya que la causal de despido no distingue, en parte alguna, entre deberes de prestación ni deberes de conducta, no señala en parte alguna que tal causal se limitaría única y exclusivamente a tales deberes de prestación y, sobre todo, la norma no expresa en parte alguna que sólo podría utilizarse en "subsidio" o sólo cuando el resto de causales del artículo 160 no puedan ser aplicadas; por el contrario, el precepto legal sólo requiere la existencia de un "incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato" sin diferenciar qué tipo de obligación se trata; que resulta meridianamente claro que, tanto la jurisprudencia como la doctrina nacional, reconocen que esta causal comprende, también, aquellos deberes de conducta que emanen del contrato de trabajo, principalmente su contenido ético-jurídico, y cuyo sustento es el principio de buena fe contractual del artículo 1.546 del Código Civil.

Afirma que el numeral 7 es una causal independiente del resto de aquellas previstas en el artículo 160; insiste, para oponerse al argumento de que los hechos acreditados se subsumen de mejor manera en otras causales, que dicha norma no prescribe un orden de prelación o aplicación de ellas, ni tampoco establece que la causal del N°7 sea subsidiaria o residual del resto de las restantes causales.

Así, el sentenciador reprocha que no se invocó otra causal que "pareciera" ser más acorde a los hechos acreditados, pero no es capaz de señalar concretamente cuál de las cuatro posibles causales es la que específicamente debió haberse invocado; agrega que ellas son de distinta naturaleza, con distintos requisitos de procedencia y absolutamente autónomas unas de otras, que si el sentenciador

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: WRJNXPTQEJX

pretendió reprochar el no haber invocado una causal distinta, debió al menos determinar precisamente cuál era la causal que sí se debió invocar, pues la sola constatación de cuatro "posibles" causales, torna la argumentación en infundada, por lo que no resulta suficiente ni lícito para excluir la aplicación de la causal N°7 invocada en la carta de despido.

Explica que el vicio influye sustancialmente en lo dispositivo del fallo pues, de haberse interpretado correctamente el artículo 160 N°7, el juez de instancia se habría avocado a determinar si los hechos de la carta de despido que se tuvieron por acreditados en el considerando Decimoséptimo, revestían el carácter de incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, por haberse infringido el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa (artículo 16 N^{os} 1, 2, 3, 14; artículo 17 N^{os} 32 y 55), el Código de Conducta, la Carta de Valores, y por último, el contenido ético-jurídico del contrato de trabajo, conforme se imputa en la carta de despido, todos documentos que además se acreditó haber sido recepcionados por el actor, quien tomó conocimiento debidamente de los mismos.

Termina pidiendo se invalide la sentencia recurrida por haber sido pronunciada con infracción de ley que influyó sustancialmente en lo dispositivo del fallo, y se proceda a dictar la correspondiente sentencia de reemplazo, que rechace en todas sus partes la tutela laboral con ocasión del despido interpuesta por el demandante; y que rechace la demanda subsidiaria por despido injustificado interpuesta por el demandante, todo ello con costas.

SEGUNDO: Que el demandante, a su turno, dedujo recurso de nulidad en contra de la misma sentencia, solicitando que se declare el despido discriminatorio y se ordene su reintegro y el pago de una indemnización de $80.000.0000; en en subsidio de lo anterior, se decrete la vulneración de sus derechos fundamentales y se ordene el pago de las siguientes indemnizaciones: a. Indemnización sustitutiva del aviso previo por la cantidad de $3.295.657,

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: WRJNXPTQEJX

b. Indemnización por años de servicio equivalente a 25 remuneraciones, por la cantidad de $82.391.425, o la suma que se determine, c. 11 remuneraciones en razón de la indemnización por la cantidad de $36.252.227.-, o la suma que se determine, d. El pago del recargo legal del 80% equivalente a $65.913.140; en subsidio de lo anterior, conforme al despido injustificado o indebido ya decretado, se fijen los montos de las indemnizaciones por años de servicio e incremento en las siguientes sumas: a. Indemnización por años de servicio equivalente a 25 remuneraciones, por la cantidad de $82.391.425, o la suma que se determine, b. El pago del recargo legal del 80% equivalente a $65.913.140; y que, en subsidio de lo anterior, se ordene el pago de un recargo legal equivalente a la suma de $28.191.240 a título de incremento legal; más las costas de la causa.

Funda su recurso en el artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, en el sentido que se ha pasado a llevar las reglas de la sana crítica; que el tribunal ha señalado en los considerandos respectivos de la sentencia que no se habría acreditado una vulneración de derechos fundamentales, que las pruebas presentadas no habrían sido suficientes; que se debe complementar con otras situaciones e indicios, que a su entender generan una vulneración de derechos fundamentales; que el verse expuesto a una investigación por acoso sexual, entrega una circunstancia en la cual, existe las lesiones que se indican conforme a lo señalado en el artículo 19 N^{os} 1 y 4 de la Constitución Política de la República; que se ha enterado parte del personal de la empresa, lo que a su entender efectivamente ha vulnerado su integridad psicológica y su honra; que la parte contraria no habría cumplido con los plazos para la investigación, y las consecuencias desfavorables que conllevó teniendo que soportar un fuerte impacto, sobre todo, la destrucción de un núcleo familiar, lo que lleva a entender que efectivamente existe vulneración de derechos fundamentales; y que el tribunal no puede alegar una falta de prueba en relación a la vulneración de los derechos fundamentales que se aluden.

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: WRJNXPTQEJX

Agrega, respecto a los montos de la indemnización por años de servicio y su incremento, que el instrumento colectivo entre las partes considera el pago de hasta 25 remuneraciones, siendo aplicables a este caso, ya que el denunciante tenía 29 años de servicios; que de aplicar la ley le corresponden solo 11 remuneraciones, mientras que el sistema mejorado del contrato colectivo, serían 25 remuneraciones por este concepto; y que el tribunal se inclinó por la idea de que el contrato colectivo del trabajo no se aplicaba a este caso, quedando solo el régimen legal, otorgando los 11 años de servicios.

Indica que invocará la causal contenida en el artículo 477 del Código del Trabajo, que las normas que se denuncia su infracción corresponden al artículo 1.560, 1.562, 1.563 y 1.564 todas del Código Civil; que el tribunal no ha dado una aplicación a las normas consideradas en el artículo 1.560, 1.562, 1.563 y 1.564 del Código Civil, debiendo entender que la interpretación y aplicación que se efectúa de la norma no es la correcta; que la interpretación del tribunal excluye de esta indemnización a aquellos trabajadores que son despedidos injustificadamente; que, en cambio, cree que se trataría de un sistema pactado en el cual está destinado a mejorar las formas de término de contrato de trabajo y que la intención de las partes es efectivamente pagar las indemnizaciones por años de servicios con tope de 25 remuneraciones y que aquello incluiría a los trabajadores; que, respecto de la cláusula 3.2.1. del contrato colectivo entre la demandada y su sindicato, mientras la interpretación dada por el tribunal no entrega ninguna aplicación a la cláusula señalada, debió darle una aplicación sobre esta materia; que en conclusión, ante una duda entre dos interpretaciones, debe preferirse aquella que lleva a una conclusión efectiva que se trata de aplicar la cláusula pertinente; que esta interpretación que hace el tribunal no guarda ninguna relación con los principios protectores y llevan a situación absurdas donde se privilegiarán el incumplimiento de la ley al cumplimiento de un contrato; que

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: WRJNXPTQEJX

tampoco el juez dio aplicación a lo señalado en el artículo 1564 del Código Civil; que es plenamente aplicable esta norma, que la interpretación que entrega el tribunal sobre la cláusula en cuestión no es la de la contraria, ya que en su contestación, en ninguna de las partes ha dicho que la aplicación de esta cláusula es de la forma que ha planteado el tribunal, que simplemente nada dijo al respecto, que no cuestiona los montos de la indemnización, sino que cuestiona la procedencia de la indemnización, pero no hace ninguna alusión a que no se deba aplicar la cláusula en la forma propuesta, que el tribunal ha dicho efectivamente como interpretarla, pero ninguna de las partes la ha entregado por ende, a contrario sensu, el comportamiento de las partes da cuenta, porque además se acompaña una propuesta de finiquito que considera estos montos, por ende la parte contraria, en su comportamiento siempre lo ha entendido que de pagarse una indemnización esta se haría según el contrato colectivo y no de la forma esbozada por el tribunal; que el tribunal ha incurrido en una ilegalidad, en cuanto, tal como establece el artículo 477 del Código del Trabajo se ha generado una infracción de ley; que principalmente el tribunal ha desatendido su aplicación, estando obligado a hacerlo, que se ha planteado en el desarrollo de este recurso de la manera en que se debió haber abordado y aplicado por parte del tribunal las normas impugnadas, artículos 1560, 1562, 1563 y 1564 del Código Civil, y que allí está la infracción legal, porque el juez no aplica ninguna de estas normas, cuando dada las características de este instrumento debió haberse acogido a las mismas; y que de acogerse la doctrina propuesta se debe indemnizar en 25 años, mientras que no hacerlo es solamente 11 años.

Indica que, respecto a la procedencia de los incrementos, el tribunal nada ha señalado respecto de ello en la parte resolutiva de la sentencia, que deben efectuarse a propósito de las indemnizaciones planteadas, que la sentencia en esta materia es nula, en el sentido que se incurre en la causal de nulidad establecida en el artículo 477 del Código

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: WRJNXPTQEJX

del Trabajo, en relación con el artículo 168 inciso primero letra c); que esta norma es sumamente clara, que en caso de que se hubiese declarado el despido como injustificado o indebido o improcedente y de acceder el tribunal a éste, necesariamente deben otorgarse estos incrementos, ya que la norma es facultativa en el sentido a que según ella deberá ordenar el pago de las indemnizaciones y la indemnización por años de servicios aumentada, en este caso en un 80% debido a que la causal invocada es la de incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, prevista en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo; y que el tribunal, señaló la procedencia de esta indemnización, sin embargo, en la parte resolutiva de la sentencia nada dijo sobre ella, omitiéndola; y que también existe la "influencia" (sic) sustancial a lo dispositivo del fallo, entendiendo que la aplicación de esta norma hubiese significado haber accedido al incremento.

Añade que una segunda causal, en subsidio de la anterior, es la señalada en el artículo 478 letra e) del Código del Trabajo, esto es, que la sentencia se dictó con omisión de los requisitos establecidos por la ley, específicamente en los artículos 459 y 495, ambos del referido Código. Indica respecto a la norma del artículo 459 N° 6 del Código laboral, por lo que era una obligación clara del tribunal pronunciarse respecto de esta petición, que debió pronunciarse sobre esta materia, cuestión que no hizo, por tanto, la sentencia careció de uno de los requisitos; y que en atención al artículo 495 N°3 del Código del Trabajo, el juez estaba obligado a establecer las indemnizaciones que en derecho le correspondían y, por ende, el tribunal estaba obligado a pronunciarse respecto de ellas, cuestión que no llevó a cabo.

Finalmente, solicita dictar sentencia de reemplazo y declarar despido discriminatorio y, por tanto, ordenar el reintegro a sus labores y el pago de una indemnización de $80.000.0000; en subsidio de lo anterior, decretar vulneración de sus derechos fundamentales y ordenar el pago de las siguientes indemnizaciones: Indemnización sustitutiva

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: WRJNXPTQEJX

del aviso previo por la cantidad de $3.295.657; Indemnización por años de servicio equivalente a 25 remuneraciones, por la cantidad de $82.391.425, o la suma que se determine; 11 remuneraciones en razón de la indemnización por la cantidad de $36.252.227.-, o la suma que se determine; el pago del recargo legal del 80% equivalente a $65.913.140; que en subsidio de lo anterior, conforme al despido injustificado o indebido ya decretado, se fijen los montos de las indemnizaciones por años de servicio e incremento en las siguientes sumas: Indemnización por años de servicio equivalente a 25 remuneraciones, por la cantidad de $82.391.425, o la suma que se determine; el pago del recargo legal del 80% equivalente a $65.913.140; que en subsidio de lo anterior se ordene el pago de un recargo legal equivalente a la suma de $28.191.240 a título de incremento legal; con costas de la causa.

I.- EN CUANTO AL RECURSO PROMOVIDO POR LA DEMANDADA:

TERCERO: Que la demandante se opuso al recurso de la parte demandada, sosteniendo que no existe infracción al artículo 160 N°7 del Código del Trabajo; aduce que en sus motivos 19° y 20° el fallo se hace cargo de la causal de despido invocada y descarta que ella se encuentre justificada.

CUARTO: Que, en relación con la causal del artículo 477 del Código del ramo, esto es, que la sentencia se dictó con infracción de ley que influye en lo dispositivo del fallo, cabe tener presente que la misma concierne entera y exclusivamente a la revisión del juzgamiento jurídico del caso o, lo que es lo mismo, al "juicio de derecho" contenido en la sentencia, por lo que el invocar dicha causal implica reconocer los hechos establecidos en la sentencia recurrida y aceptar como no establecidos aquellos que no se dieron por asentados, los que para esta Corte pasan a ser inamovibles, por lo que debe analizarse si a la luz de la situación fáctica constatada en la sentencia, el sentenciador aplicó en forma errónea o dejó de aplicar alguna norma en específico.

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: WRJNXPTQEJX

Resulta pertinente mencionar que los errores se pueden encontrar bajo distintas premisas, a saber: contravención formal del texto de la ley; falta de aplicación; aplicación indebida por una interpretación y aplicación errónea. La misión asignada por el ordenamiento jurídico al tribunal de invalidación está en discernir cuál de esos significados o aplicaciones susceptibles de elegir es el mejor que se ajusta a la correcta y justa solución del caso, no estando dentro de esta causal los errores de calificación jurídica, para lo cual la ley procesal laboral contempla otro causal a invocar.

QUINTO: Que el artículo 160 del Código del Trabajo, norma decisoria litis, dispone, en lo pertinente, que:

"Artículo 160. El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales:

7.- Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato."

SEXTO: Que el único punto jurídico a resolver, en consecuencia, es determinar si –como se afirma en la carta de despido- el actor incumplió las obligaciones que le impone el contrato y, en la afirmativa, si dicho incumplimiento fue de tal entidad, en términos que autoricen al empleador a ponerle término sin derecho a indemnización.

SÉPTIMO: Que, sobre estos aspectos, la sentencia en revisión razonó en la forma expresada en las consideraciones siguientes:

*"**DECIMOQUINTO:** Que, antes de principiar a pronunciarse derechamente sobre los hechos relacionados con el despido disciplinario discutido en autos, conviene detenerse sobre qué se entiende a un incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato. Así debe precisarse que el Artículo 7 del Código del Trabajo dice que "Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una*

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: WRJNXPTQEJX

remuneración determinada." De dicha definición, la doctrina ha obtenido las obligaciones esenciales del contrato de trabajo para las partes contratantes, trabajadora y empleadora. Para el primero realizar la labor convenida bajo un vínculo de subordinación y dependencia. Para el segundo, retribuir pecuniariamente esta contraprestación, a lo que se le denomina remuneración. Es lo que la doctrina laboral denomina mayoritariamente los "deberes de prestación" de las partes.

Frente a éstos deberes se encuentran los llamados "deberes de conducta", que suponen que ninguna de las partes incurrirá en comportamientos en detrimento de la otra, a fin de posibilitar la pacifica ejecución del contrato de trabajo.

Tales deberes encuentran su origen en el carácter intuitu personae del contrato de trabajo, especialmente en lo que dice relación con la figura del trabajador -toda vez que el empleador será normalmente una persona jurídica- y en el principio general del derecho de la buena fe, que permite que los contratantes lleven a cabo sus propios actos en el entendido de que se trata de actuaciones válidas, tutelando mínimas normas de comportamiento que eviten la frustración del fin del contrato. Dicho principio puede conceptuarse como una obligación de las partes contratantes que les exige actuar rectamente, de forma honrada, sin intención de dañar las cláusulas acordadas, obligándose a observar una determinada actitud de respeto y lealtad en el tráfico jurídico, ya sea que se actúe en el ejercicio de un derecho como de una obligación.

*"**DECIMOSEXTO:** Que, conforme a la extensa carta de despido que fuera despachada al trabajador, los hechos que fundamentaron la exoneración fueron los siguientes, en síntesis:*

1.- Haber ejercido conductas inapropiadas dirigidas a una trabajadora de la empresa contratista González Ackerknecht Ltda. Dichas conductas incluyen: i) Dirigir miradas lascivas hacia la trabajadora que le producían incomodidad; ii) Comentar con otros trabajadores que la

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: WRJNXPTQEJX

trabajadora lo ponía "nervioso"; iii) Dirigirle a la trabajadora, vía WhatsApp, un mensaje ("gracias bella") usando adjetivos de connotación romántica en vez de referirse a ella por su nombre como correspondería en un ambiente laboral respetuoso.

2.- Haber manifestado con anterioridad este tipo de conductas con otras trabajadoras, pues, previamente se dirigió mensajes o comentarios inapropiados al menos a otras dos trabajadoras, tales como "estoy sintiendo cosas por ti", "necesito conversar contigo, necesito que me ayudes a olvidarte", comentarios sobre sus problemas maritales e invitaciones a reunirse en jornadas extra laborales, situaciones que conforme a las afectadas no fueron consentidas. Estas conductas habrían sido acompañadas por llamadas y obsequios, lo que se habría podido constatar cuando la trabajadora de la empresa contratista Ltda., activó canal de denuncia interno "Ethics Point", lo que dio lugar a una investigación.

Luego se señala que ese conjunto de acciones constituiría una conducta inapropiada y vulneratoria dirigida a trabajadoras directas o contratistas, que realizan labores en la Compañía sin que exista un consentimiento de su parte, detectándose un patrón de insinuaciones, comentarios, invitaciones que no son compatibles con la dignidad de las trabajadoras afectadas y que las afecta personal y laboralmente, quedando demostrado que se efectuó conductas de hostigamiento o trato irrespetuoso consistente en lenguaje, acciones o gestos inapropiados en contra de la denunciante y de otras trabajadoras.

Tales acciones según la carta de despido no son tolerables por la Compañía, por existir compromiso en erradicar actos de acoso u hostigamiento, especialmente de carácter sexual, y en general de toda conducta que pueda afectar la equidad de género y el trato digno que merece toda persona en el lugar de trabajo, y no puede ni debe tolerar tales acciones en ningún escenario ni menos en un ambiente laboral de respeto a los derechos fundamentales, pues

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: WRJNXPTQEJX

ocasionan un menoscabo, maltrato y humillación a quién las recibe, obligándose todos los trabajadores a evitar comportarse de manera que pueda resultar ofensiva, vulneratoria o intimidante para los demás, que puedan constituir una vulneración a sus derechos fundamentales.

Finalmente se indica que se habría infringido normas del "Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad", como, asimismo, en la Guía de Conducta de Negocios" de BHP Billiton, las que se detallan y que genéricamente imponen como deber propender a la existencia de un ambiente laboral basado en la confianza, en el resguardo a la dignidad de las personas y en el respeto mutuo entre todos los que integran el equipo humano que labora en ella; demostrar dedicación, buen comportamiento, orden y disciplina en el trabajo; tener trato y relaciones adecuadas y respetuosas con su jefatura, con sus subordinados, con sus compañeros de trabajo, con el resto del personal de la Compañía y con los terceros con quienes deban vincularse como consecuencia de su calidad de trabajadores de Minera Escondida Limitada y se prohíbe a los trabajadores de la Empresa provocar escándalos o tener una conducta inadecuada y ejecutar actos que atenten contra la moral, la disciplina y las buenas costumbres en los recintos de la Empresa, señalando además que el "Código de Conducta" tiene como directriz el "Respeto por todos, por lo que el acoso, la intimidación, el acoso sexual, el racismo y otros comportamientos irrespetuosos y dañosos deben ser erradicados, obligaciones que forman parte integrante del contrato de trabajo y que son de gravitante importancia para la Compañía, pues buscan el respeto a derechos de otros trabajadores, el cumplimiento de la normativa legal vigente y la prevención de consecuencias negativas para la Compañía.

***DECIMOSEPTIMO: Que, los hechos aseverados (en rigor sólo los numerados uno y dos del considerando precedente**, el resto de la muy extensa carta de despido se destina a calificar tales hechos), **resultaron relativamente probados**, toda vez que en el documento 10 de la prueba de la demandada*

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: WRJNXPTQEJX

de "Documentación correspondiente al proceso de Investigación Ethics Point N°32955", se advierte que el actor reconoció haber comentado a modo de chanza que la trabajadora de la empresa contratista Ltda., lo ponía "nervioso" y haber enviado vía WhatsApp, un mensaje que decía "gracias bella".

También se tendrá por acreditado que el trabajador demandante realizó avances de tipo romántico en relación a la trabajadora de la parte demandada, quien en calidad de testigo en la investigación interna de lo denunciado por la trabajadora de la empresa contratista Ltda., y ante este mismo Tribunal, señaló que entendía verosímil la denuncia de la primera, por ser ella misma antes objeto de conductas similares, pues, se sintió acosada por el demandante por causa de que el reiteradamente se sobrepasaba con ella vía acciones tales como decirle que sentía cosas bonitas por ella y que tales sentimientos eran su culpa o como hacerle escenas de celos cuando interactuaba con otras personas, lo que terminó cuando ella le dijo que no se tomara esas atribuciones, hecho que causó su enojo y que la dejara de habla*r.***

También quedó acreditado con la revisión de la investigación, que en ambos casos esas conductas se manifestaban luego de una relación de cercanía y amistad inicial con las trabajadoras.

No existe prueba concluyente de las miradas libidinosas y de haberse intentado avances amorosos con una tercera trabajadora dependiente de Minera Escondida, pues, salvo la sensación que señaló sentir en la investigación interna la trabajadora de la empresa contratista Ltda., y los dichos de la Sra. Colque en estrados sobre una segunda asalariada de Minera Escondida afectada por una situación similar a la que dijo le afectó, no existe otro antecedente, sin que tampoco esas trabajadoras comparecieran como testigos en la causa. El testigo tampoco señaló haber presenciado miradas lascivas o acciones de tipo romántico con una tercera mujer trabajadora de la compañía.

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: WRJNXPTQEJX

La testigo se refirió casi exclusivamente a la forma en que fue llevada la investigación y los testimonios que fueron recibidos más sus conclusiones.

DECIMOCTAVO: *Que, por el carácter dirigido del contrato de trabajo, no es posible ponerle fin sino por las causales que de forma expresa señala la ley, que se encuentran reguladas en los artículos 159, 160 y 161 del Código del Trabajo en su gran mayoría, salvo algunas muy excepcionales como las que contempla el artículo 9 inciso 3 y 163 bis del mismo cuerpo de leyes o las que se encuentran en los contratos especiales y que no dicen relación alguna con lo discutido en este juicio.*

En ese entendido, el artículo 160 refiere causales culpables de carácter grave y explícitamente normadas, que conforman una especie de tipicidad en relación a conductas que configuran la causal del terminación culpable del contrato de trabajo, las que debe ser correctamente alegadas y fundadas en la carta de despido, toda vez que la carga de la prueba para acreditar los hechos motivadores del despido recae íntegramente en el demandado, pues, conforme lo dispone el artículo 1698 del Código Civil, incumbe probar las obligaciones o su extinción, al que alega aquellas o estas.

Así acreditándose la existencia de la obligación con la relación laboral, corresponde al demandado probar que dio cumplimiento a las obligaciones que contrajo, entre las cuales esta terminar la relación laboral en virtud de causales amparadas en el ordenamiento jurídico.

Esa carga además es reforzada por lo dispuesto en el artículo 454 número 1) inciso 2 del Código del Trabajo, que señala expresamente que el empleador debe "acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones a que se refieren los incisos primero y cuarto del artículo 162, sin que pueda alegar en el juicio hechos distintos como justificativos del despido".

DECIMONOVENO: *Que, conforme al concepto que se entregó sobre "incumplimiento grave de las obligaciones que*

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: WRJNXPTQEJX

impone el contrato de trabajo" en el considerando DECIMOQUINTO, no se divisa como podrían caber en el mismo los hechos contenidos en los numerales 1 y 2 del motivo DECIMOSEXTO que fueron acreditados. Esos hechos relativos a (en relación a la trabajadora de la empresa contratista) comentar con otros trabajadores que la trabajadora lo ponía "nervioso" y dirigirle a la trabajadora, vía WhatsApp, un mensaje "gracias bella" y (en relación a la trabajadora de la compañía Sra.) realizar insinuaciones sentimentales mediante mensajes o comentarios inapropiados tales como "estoy sintiendo cosas por ti", "necesito conversar contigo, necesito que me ayudes a olvidarte", o comentarios sobre sus problemas maritales e invitaciones a reunirse en jornadas extra laborales, que la misiva de despido tacha de "conductas de hostigamiento o trato irrespetuoso consistente en lenguaje, acciones o gestos inapropiados en contra de la denunciante y de otras trabajadoras", y que constituirían según el mismo instrumento acciones que caben dentro de la idea de: "indicio de actos de acoso u hostigamiento, especialmente de carácter sexual, y en general de toda conducta que pueda afectar la equidad de género y el trato digno que merece toda persona en el lugar de trabajo", se alejan del objeto de regulación de la causal referida.

En efecto, más allá de los deberes de conducta fundados en la buena fe con que debe ejecutarse el contrato de trabajo, el supuesto de hecho que hace aplicable la causal de incumplimiento grave contractual, sigue siendo prestacional y las imputaciones realizadas en la carta de despido dicen relación con causales de terminación que contempla el artículo 160 del Código del Trabajo que no fueron invocadas en la carta de despido y cuyo fin precisamente es censurar otras acciones que se alejan del contenido puramente prestacional del contrato de trabajo pero que tornan imposible que se siga ejecutando dado el carácter intuitu personae del mismo y que por no ser invocadas no formaron parte de la discusión que se ventiló.

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: WRJNXPTQEJX

En ese estado de cosas, resulta evidente que esas imputaciones más bien dicen relación - o a lo menos se acercan mucho más que la causal de despido utilizada- con posibles "conductas de acoso laboral" estatuidas expresamente en la letra f) del Art. 160 del Código del Trabajo, ya que la conducta de agresión u hostigamiento o "verbo rector" en la tipificación del acoso laboral puede producirse "por cualquier medio", en tanto el Código del Trabajo asume un criterio amplio que permite dar cabida a las infinitas posibilidades por medio de las cuales se pudiera pretender canalizar el objetivo de perjudicar a la víctima (Eduardo Caamaño Rojo y José Luis Ugarte Cataldo, "El acoso laboral: tutela y prueba de la lesión de los derechos fundamentales", Revista Ius et Praxis, Año 20, No 1, 2014, pp. 67 - 90, de la Universidad de Talca). O con conductas de acoso sexual que contempla la letra b del mismo número 1 del artículo 160, en tanto si bien lo que se imputa son avances de tipo romántico no consentidos, el aspecto sexual resulta latente al aseverarse probadas miradas lascivas e invitaciones a reunirse en jornadas extra laborales acompañadas por llamadas y obsequios.

Finalmente afirmar como lo hace la carta de despido un "trato irrespetuoso consistente en lenguaje, acciones o gestos inapropiados en contra de la denunciante y de otras trabajadoras", lo que habría generado denuncias internas y afectación en otras dependientas, coloca derechamente las aseveraciones dentro del concepto de las causales que contempla las letras b) y e) del número 1 del artículo 160 del Código del Trabajo, sobre "falta de probidad del Trabajador en el desempeño de sus funciones" y "conducta inmoral del trabajador que afecte a la empresa donde se desempeña", toda vez que el acto "moralmente reprochable" que supone la falta de probidad no se limita a lo meramente patrimonial y lo censurado son precisamente conductas que atentaron contra los códigos de ética internos y que produjeron afectación en la empresa como detonantes de una

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: WRJNXPTQEJX

investigación, causales ultimas que parecieran eran las que mejor cuadraban con las imputaciones que realizaba la carta.

VIGESIMO: *Que, entender lo contrario, transformaría a la causal que contempla el numeral 7 del artículo 160 en un verdadero "bolsillo de payaso", donde cabria cualquier infracción y generaría desuetudo sobre todo el resto del catálogo de conductas culpables que contempla como faltas ese artículo en el resto de sus números y letras en la medida que revistan los caracteres de gravedad que se exige en la norma, generando evidentemente una disminución de la protección de los trabajadores, los que claramente se verían expuestos a la creación de tipos culpables arbitrarios y sobre la base de criterios genéricos e inespecíficos, alejados de la regulación legal que instituye causales claramente determinadas y que deben ser invocadas de la forma que corresponde, lo que no resulta admisible a la luz de los principios que orientan el Derecho del Trabajo, especialmente los de Protección y Estabilidad en el Empleo."*

En ese entendido, se accederá a la demanda por despido indebido y se ordenara el pago de las indemnizaciones y los incrementos que contempla la ley por tal declaración, por no entenderse concurrente la causal invocada para despedir sobre incumplimiento grave contractual, derivado de la falta de correspondencia con los hechos que fueron imputados en la carta de despido y con los hechos que resultaron probados en juicio, los que más bien decían relación con otras causales de despido disciplinario que no fueron aplicadas para finalizar el contrato."

OCTAVO: Que, como puede observarse de la transcripción precedente, la sentencia –a despecho de la afirmación "**resultaron relativamente probados**"– tuvo por establecidos los hechos contenidos en los numerales 1 y 2 de la carta de despido enviada al actor Colque, o sea, que son efectivas las siguientes imputaciones:

"1.- Haber ejercido conductas inapropiadas dirigidas a una trabajadora de la empresa contratista Ltda. Dichas conductas incluyen: i) Dirigir

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: WRJNXPTQEJX

miradas lascivas hacia la trabajadora que le producían incomodidad; ii) Comentar con otros trabajadores que la trabajadora lo ponía "nervioso"; iii) Dirigirle a la trabajadora, vía WhatsApp, un mensaje ("gracias bella") usando adjetivos de connotación romántica en vez de referirse a ella por su nombre como correspondería en un ambiente laboral respetuoso.

2.- Haber manifestado con anterioridad este tipo de conductas con otras trabajadoras, pues, previamente se dirigió mensajes o comentarios inapropiados al menos a otras dos trabajadoras, tales como "estoy sintiendo cosas por ti", "necesito conversar contigo, necesito que me ayudes a olvidarte", comentarios sobre sus problemas maritales e invitaciones a reunirse en jornadas extra laborales, situaciones que conforme a las afectadas no fueron consentidas. Estas conductas habrían sido acompañadas por llamadas y obsequios, lo que se habría podido constatar cuando la trabajadora de la empresa contratista Ltda., activó canal de denuncia interno "Ethics Point", lo que dio lugar a una investigación."

También resultan ser hechos de la causa, por no aparecer controvertidos por la denunciante y demandante, los siguientes:

a.- Que el contrato de trabajo celebrado contiene la siguiente cláusula: ***"Ambas partes acuerdan que todas las obligaciones contenidas en el "Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad", como, asimismo, en la Guía de Conducta de Negocios" de BHP Billiton (Empresa Accionista Mayoritaria y Administradora de Minera Escondida Limitada) deberán ser cumplidas por el Trabajador durante la vigencia del presente contrato."***

b.- Que, en lo pertinente, el artículo 16 de dicho Reglamento prescribe: *"16. La Empresa, para el cumplimiento de sus objetivos, considera indispensable la existencia de un ambiente laboral basado en la confianza, en el resguardo a la dignidad de las personas y en el respeto mutuo entre todos los que integran el equipo humano que labora en ella (…).*

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: WRJNXPTQEJX

Además, exigirá el cumplimiento de las normas contenidas en el presente Reglamento Interno, Código de Conducta de Negocios y Carta de Valores de la Compañía en las estipulaciones convenidas en los instrumentos individuales o colectivos de trabajo, y, en general, en las órdenes, instrucciones o mandatos, verbales o escritos, que imparta la Compañía en el ejercicio de sus facultades legales.

Por su parte, los trabajadores, aparte de los deberes y obligaciones establecidas en las fuentes legales o contractuales, deberán, sin que el listado que se incluye a continuación tenga el carácter de taxativo, dar estricto cumplimiento a las siguientes obligaciones: N°1. ***Respetar la dignidad y derechos fundamentales de los compañeros de trabajo y trabajadores de empresas colaboradoras, y de cualquier persona que labore en la Compañía, promoviendo el respeto mutuo entre todos los integrantes de la organización y de sus colaboradores."***

c.- Que el actor recibió oportunamente de manos del empleador el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

NOVENO: Que, con entera abstracción del distingo que el juzgador de mérito formula entre los denominados deberes de prestación y deberes de conducta, lo cierto es que el actor dejó de cumplir los deberes que le imponía el artículo 16 del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad que, por voluntad de los contratantes, se entendió incorporado al contrato de trabajo.

Frente a esta realidad fáctica, el sentenciador incorpora en su razonamiento un elemento que no formó parte de la controversia, puesto que el actor construyó su defensa negando la ocurrencia de los hechos que se le atribuyen y –a todo evento- discutió que ellos pudieran ser calificados como graves; pero, en todo caso, jamás discutió que las obligaciones cuyo incumplimiento se le reprochó no fueran prestacionales.

DÉCIMO: Que, además de no haber sido materia de discusión durante el juicio, la sentencia agrega una

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: WRJNXPTQEJX

exigencia adicional que la norma legal no contempla, introduciendo una distinción entre los denominados deberes de prestación y los de conducta.

De esta forma –y muy veladamente como puede apreciarse de la redacción del considerando Décimo Noveno- el juzgador elude el pronunciamiento acerca de si los hechos imputados al actor constituyen incumplimiento de las obligaciones contractuales, y lo hace en el entendido que dichas conductas podrían tener cabida en causales distintas que autorizan el despido disciplinario, verbigracia las contenidas en los literales a), b), e) o f) del numerando 1 del citado artículo 160, siempre discurriendo sobre la base que estamos en presencia de deberes de conducta.

Sin embargo, dicha omisión no resulta tolerable jurídicamente hablando, porque con ello el juzgador "crea" artificiosamente un requisito que la ley no exige para entender que concurre la causal de incumplimiento de las obligaciones que el contrato le impone a los trabajadores.

UNDÉCIMO: Que abona a la conclusión anterior la circunstancia que los hechos que fueron establecidos en el razonamiento Décimo Sexto del fallo en revisión configuran efectivamente una infracción al contenido ético obligacional implícito en el vínculo laboral y, en tal virtud, la causal invocada por el empleador para despedir al trabajador es jurídicamente procedente, pues el actuar de este último en los términos que lo hizo, como ya se asentó, supone una flagrante violación a su deber de "…**respetar la dignidad y derechos fundamentales de los compañeros de trabajo y trabajadores de empresas colaboradoras, y de cualquier persona que labore en la Compañía, promoviendo el respeto mutuo entre todos los integrantes de la organización y de sus colaboradores.**", afectando así la relación con su empleador, de manera tal que con dicha conducta se ha perdido por parte del empleador la confianza que había depositado en el trabajador, rompiéndose, en consecuencia, un elemento esencial de la relación laboral, toda vez que el contrato de trabajo, al igual que el mandato, representa un pacto de

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: WRJNXPTQEJX

confianza que se deteriora significativamente cuando a espaldas de una de las partes, la otra realiza acciones que van en contra de la ética funcionaria.

En efecto, enterado el empleador, como aconteció en el caso de autos, que el trabajador incurrió en las conductas denunciadas –y probadas en juicio- no pudo menos que decepcionarse y perder la confianza depositada en el trabajador, sobre todo si se tiene en cuenta que se trata de una empresa que mantiene a un gran número de trabajadores, por lo que el actor -al haber vulnerado el contenido ético jurídico del contrato de trabajo- produjo con su conducta de manera irreversible e irrevocable, la pérdida de la confianza y compromiso que el empleador había puesto en él como trabajador operario de su empresa, haciendo imposible darle continuidad al contrato de trabajo, pues resulta inadmisible persistir en la relación laboral con un trabajador, reflejándose con ello la gravedad del incumplimiento a las obligaciones que impone el contrato de trabajo, en los términos que exige la ley.

DUODÉCIMO: Que, conforme con lo que se ha venido razonando, se ha configurado el motivo de nulidad invocado por el recurrente, puesto que los hechos acreditados en el juicio constituyen jurídicamente un incumplimiento de las obligaciones que el contrato de trabajo impone al trabajador, que autorizaban al empleador a poner término a la relación laboral, sin derecho a indemnización alguna.

A no dudarlo, la infracción detectada tuvo influencia decisiva en lo dispositivo del fallo, pues la correcta aplicación del artículo 160 N°7 debió conducir al rechazo de la demanda, por encontrarse cabalmente justificado el despido del actor.

II.- EN CUANTO AL RECURSO PROMOVIDO POR EL ACTOR:

DECIMOTERCERO: Que, de la confusa redacción del recurso de la demandante, en el que invoca tres causales distintas, las que afirma se promueven conjuntamente, se puede colegir lo siguiente:

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: WRJNXPTQEJX

A.- Que cuestiona la decisión de rechazar el despido discriminatorio cuando, en su concepto, debió acogerse y ordenar el reintegro del denunciante, más el pago de una indemnización de $80.000.0000; que, en subsidio, debió decretarse que existió vulneración de sus derechos fundamentales y ordenarse el pago de las indemnizaciones que indica. Estima que se vulneraron las normas sobre apreciación de la prueba conforme a la sana crítica, y esgrime la causal del artículo 478 letra b) del Código del Trabajo.

B.- Alega infracción de ley al limitar la indemnización por años de servicio al tope de 11 remuneraciones, en circunstancias que el contrato colectivo establece que dicha indemnización alcanzaría a las 25 remuneraciones.

Sostiene que el fallo yerra en la interpretación de los artículos 1.560, 1.562, 1.563 y 1.564 todos del Código Civil, y esgrime la causal del artículo 477 del Código del Trabajo.

C.- Acusa infracción de ley, en particular, del artículo 168 inciso 1° letra c) del Código del Trabajo que obliga a incrementar la indemnización por años de servicio en un 80%, cosa que la sentencia no hizo. De modo subsidiario, reclama que el fallo incumple con el deber de pronunciarse sobre todas las cuestiones promovidas y sometidas a su decisión.

Se vale de las causales del artículo 477 y del artículo 478 letra e) del Código del Trabajo, ésta con relación al deber del artículo 459 N°6 del mismo estatuto legal.

DECIMOCUARTO: Que en lo que atinge al motivo de nulidad establecido en la letra b) del artículo 478 del Código del Trabajo, invocado por el actor para sostener la causal signada con el literal A que precede, caber recordar lo que la doctrina ha dicho:

"*En resumen, debe repetirse una vez más, el motivo de nulidad contemplado en el artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, ha sido concebido para revisar y, en su caso,*

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: WRJNXPTQEJX

alterar "el juicio de hecho" de la sentencia cuestionada, lo que puede tener lugar cuando se han vulnerado las reglas que el juez está llamado a observar y respetar para su actividad de apreciación o de valoración de las probanzas rendidas en el juicio. Para que haya lugar a esa posibilidad de revisión de los hechos debe insistirse en que resulta preciso que en el recurso se identifique debidamente la norma o regla de apreciación de la prueba que se estima vulnerada, el hecho involucrado en ese error, el modo en que se produce esa vulneración, la manera en que esos hechos fijados equivocadamente, quedarían correctamente determinados de observarse las reglas aludidas y como esa alteración sería capaz de hacer variar el sentido de la decisión." (El Recurso de Nulidad Laboral,, pág.283).

No obstante la claridad de lo expuesto con precedencia, debe señalarse que dicha exigencia no se cumple en el recurso en examen, puesto que –en su pobreza argumental- no señala si se denuncia una infracción a las reglas de la lógica formal, o sea, a los principios lógicos de razón suficiente, no contradicción, identidad y tercero excluido; tampoco se expresa la idea de alguna vulneración a las máximas de la experiencia y, en particular, cuál de ellas sería la quebrantada; y mucho menos existe una mención a la falta de razones científicas o técnicas de que adolecería el fallo.

En otras palabras, el arbitrio de invalidación se limita a cuestionar la valoración probatoria efectuada por el juez de mérito, en pos de asentar su propia valoración; es decir, el recurso en definitiva constituye una apelación encubierta, situación que resulta inaceptable dado el carácter extraordinario y de derecho estricto del arbitrio de nulidad, y que basta para rechazar la causal en estudio.

DECIMOQUINTO: Que similar deficiencia se advierte en la propuesta de anulación reseñada en la letra B del motivo Decimotercero precedente, pues el recurso se limita a señalar ciertas reglas de interpretación contractual

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: WRJNXPTQEJX

contenidas en el Código Civil, afirmando que ellas han sido aplicadas en forma errada.

Sin embargo, el recurso se desentiende del categórico razonamiento contenido en el fundamento Vigésimo Segundo, del que el juez extrae que la indemnización por años de servicio sin el tope indicado en el artículo 163 inciso 2° del Código del Trabajo es procedente, por aplicación del contrato colectivo suscrito entre Minera Escondida Ltda., y Sindicato N° 1 Minera Escondida Ltda., por el periodo 2021-2024, únicamente cuando la causal de terminación de los servicios se produce por retiro voluntario del trabajador (renuncia) o por mutuo acuerdo de las partes.

Y siendo un hecho que la causal de despido invocada por el empleador fue el incumplimiento grave de las obligaciones del contrato, que aparece justificada conforme se ha concluido en los fundamentos anteriores, el ejercicio interpretativo efectuado por el juez del fondo aflora como irreprochable, sin que se advierta siquiera cómo ni de qué forma podría haber quebrantado las disposiciones contenidas en los artículos 1.560, 1.562, 1.563 y 1.564 del Código Civil.

Lo expresado constituye una razón más que suficiente para desestimar la segunda causal alegada por el demandante.

DECIMOSEXTO: Que, finalmente, en lo que concierne a la última causal esgrimida, es menester precisar que, de la atenta lectura del considerando Vigésimo de la sentencia, se colige que el tribunal sí dio aplicación a la norma cuya infracción se denuncia, cuando prescribe que: "**En ese entendido, se accederá a la demanda por despido indebido y se ordenara el pago de las indemnizaciones y los incrementos que contempla la ley por tal declaración**…"; y aunque la sentencia no lo menciona, resulta palmaria la alusión al artículo 168 inciso 1° letra c) del Estatuto Laboral, lo que permite descartar de plano la pretendida infracción de ley denunciada.

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: WRJNXPTQEJX

Referente a la causal subsidiaria, sustentada en la falta de decisión del asunto controvertido, el defecto alegado es más bien aparente que real, pues, como se acaba de indicar, el juez de mérito accedió al pago **de las indemnizaciones e incrementos** que contempla la ley.

En la especie, nos encontramos en presencia de un defecto que no influye en lo dispositivo del fallo el que, por mandato del artículo 478 inciso 3° del Código del Trabajo, no produce nulidad y que –en un escenario distinto del que se plantea en el presente caso- bien podría haber corregido de oficio la Corte, de acuerdo con las facultades que le son propias.

En dicha virtud, solo cabe rechazar también la última causal alegada por el demandante.

DECIMOSÉPTIMO: Que, por último, se estima plausible el motivo del demandante para recurrir, en lo pertinente, en contra del fallo y para oponerse al recurso del demandado, -defendiendo el fallo hoy anulado- si se atiende a la causal de invalidación acogida, razón suficiente para no condenarlo al pago de las costas de éste.

Por estas consideraciones y visto lo dispuesto en los artículos 459, 474, 477, 478 letras b) y e), 479 y 482, del Código del Trabajo, se declara:

I.- Que se **RECHAZA**, sin costas, el recurso de nulidad deducido por el abogado Javier Mandaleris Jara, abogado, en representación del denunciante,, en contra de la sentencia dictada el trece de marzo de dos mil veinticuatro por el Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta la que, en consecuencia, no es nula por las razones invocadas en dicho recurso.

II.- Que **SE ACOGE**, sin costas, el recurso de nulidad interpuesto por el abogado Luis Felipe Sáez Carlier, abogado, en representación de la demandada Minera Escondida Limitada en contra del mencionado fallo.

De consiguiente, se anula parcialmente el mismo y se lo reemplaza por el que separadamente y sin nueva vista, se dictará a continuación.

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: WRJNXPTQEJX

Se deja constancia que debió recurrirse a la facultad contenida en el artículo 82 del Código Orgánico de Tribunales.

Regístrese y comuníquese.

Rol 145-2024 (Laboral)

Redacción del fiscal judicial señor Rodrigo Padilla Buzada, quien no firma por encontrarse con licencia médica. Asimismo, y aun concurriendo a la vista y al acuerdo, no firma la ministra titular señora Jasna Pavlich Núñez, por la misma razón.

Mario Enrique Varas Castillo
Abogado
Corte de Apelaciones
Veintiséis de agosto de dos mil veinticuatro
11:44 UTC-4

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: WRJNXPTQEJX

Proveído por el Señor Presidente de la Tercera Sala de la C.A. de Antofagasta.

En Antofagasta, a veintiseis de agosto de dos mil veinticuatro, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: WRJNXPTQEJX

PODER JUDICIAL
REPUBLICA DE CHILE
CORTE DE APELACIONES ANTOFAGASTA

SENTENCIA DE REEMPLAZO

Antofagasta, veintiséis de agosto de dos mil veinticuatro.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 478 inciso segundo del Código del Trabajo, se procede a dictar el siguiente fallo de reemplazo:

VISTOS:

De la sentencia anulada se tienen por reproducidos únicamente sus fundamentos Primero al Decimoctavo -ambos inclusive-, Vigésimo Tercero, Vigésimo Cuarto y Vigésimo Quinto, no afectados por el fallo que declaró su nulidad.

Del mismo modo, se tiene por reproducida la referencia a los artículos 160, 161, 162, 168, 423, 425 a 432, 446, 453, 459 y 485 y siguientes del Código del Trabajo.

Y TENIENDO, ADEMÁS, PRESENTE:

PRIMERO: Que son hechos establecidos en la presente causa que se puso término al contrato de trabajo del demandante, invocándose por el empleador la causal de incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, contemplada en el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, según se indica en la carta de despido respectiva, especificándose detalladamente los hechos que configuran la causal.

SEGUNDO: Que, conforme a la prueba rendida en la causa, apreciada conforme a las reglas de la sana crítica, es posible tener por acreditados los hechos descritos en la carta de despido, en la forma que se establecen en el considerando Decimosexto del fallo anulado y reproducidos en el motivo Octavo de la sentencia de nulidad dictada con esta fecha.

En efecto, de la sola lectura de la consideración Decimosexta del fallo impugnado, han quedado asentados como inamovibles las imputaciones efectuadas en la carta de despido dirigida al demandante, consistentes en:

"1.- Haber ejercido conductas inapropiadas dirigidas a una trabajadora de la empresa contratista González Ackerknecht Ltda. Dichas conductas incluyen: i) Dirigir

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: DMYLXPUQEJX

miradas lascivas hacia la trabajadora que le producían incomodidad; ii) Comentar con otros trabajadores que la trabajadora lo ponía "nervioso"; iii) Dirigirle a la trabajadora, vía WhatsApp, un mensaje ("gracias bella") usando adjetivos de connotación romántica en vez de referirse a ella por su nombre como correspondería en un ambiente laboral respetuoso.

2.- Haber manifestado con anterioridad este tipo de conductas con otras trabajadoras, pues, previamente se dirigió mensajes o comentarios inapropiados al menos a otras dos trabajadoras, tales como "estoy sintiendo cosas por ti", "necesito conversar contigo, necesito que me ayudes a olvidarte", comentarios sobre sus problemas maritales e invitaciones a reunirse en jornadas extra laborales, situaciones que conforme a las afectadas no fueron consentidas. Estas conductas habrían sido acompañadas por llamadas y obsequios, lo que se habría podido constatar cuando la trabajadora de la empresa contratista González Ackerknecht Ltda., activó canal de denuncia interno "Ethics Point", lo que dio lugar a una investigación."

También resultan ser hechos de la causa, por no aparecer controvertidos por la denunciante y demandante, los siguientes:

a.- Que el contrato de trabajo celebrado contiene la siguiente cláusula: "***"Ambas partes acuerdan que todas las obligaciones contenidas en el "Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad", como, asimismo, en la Guía de Conducta de Negocios" de BHP Billiton (Empresa Accionista Mayoritaria y Administradora de Minera Escondida Limitada) deberán ser cumplidas por el Trabajador durante la vigencia del presente contrato."***

b.- Que, en lo pertinente, el artículo 16 de dicho Reglamento prescribe: *"16. La Empresa, para el cumplimiento de sus objetivos, considera indispensable la existencia de un ambiente laboral basado en la confianza, en el resguardo a la dignidad de las personas y en el respeto mutuo entre todos*

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: DMYLXPUQEJX

los que integran el equipo humano que labora en ella (…). Además, exigirá el cumplimiento de las normas contenidas en el presente Reglamento Interno, Código de Conducta de Negocios y Carta de Valores de la Compañía en las estipulaciones convenidas en los instrumentos individuales o colectivos de trabajo, y, en general, en las órdenes, instrucciones o mandatos, verbales o escritos, que imparta la Compañía en el ejercicio de sus facultades legales.

Por su parte, los trabajadores, aparte de los deberes y obligaciones establecidas en las fuentes legales o contractuales, deberán, sin que el listado que se incluye a continuación tenga el carácter de taxativo, dar estricto cumplimiento a las siguientes obligaciones: N°1. ***Respetar la dignidad y derechos fundamentales de los compañeros de trabajo y trabajadores de empresas colaboradoras, y de cualquier persona que labore en la Compañía, promoviendo el respeto mutuo entre todos los integrantes de la organización y de sus colaboradores.”***

c.- Que el actor recibió oportunamente de manos del empleador el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

TERCERO: Que, teniendo en consideración lo expresado en los razonamientos Noveno, Décimo, Undécimo y Duodécimo de la sentencia invalidatoria, que se tienen por íntegramente reproducidos, resulta pertinente decidir el rechazo total de la demanda subsidiaria de autos, pues la conducta en que incurrió el actor Colque Alanis, configura efectivamente la causal de despido de incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, prevista en el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo.

Por estas consideraciones y visto lo dispuesto en los artículos 1, 7, 67, 160 N° 7, 456 y 459 del Código del Trabajo, se declara:

I.- Que **se rechaza en todas sus partes**, la tutela laboral con ocasión del despido interpuesta por , cédula de identidad N°13.221.058-6, en contra de

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: DMYLXPUQEJX

MINERA ESCONDIDA LIMITADA, RUT N°79.587.210-8, ya individualizados.

II.- Que **se rechaza** igualmente la demanda subsidiaria por despido injustificado interpuesta por , cédula de identidad N°13.221.058-6, en contra de MINERA ESCONDIDA LIMITADA, RUT N°79.587.210-8.

III.- Que se desestima la excepción de compensación opuesta por la demandada.

IV.- Que cada parte pagará sus costas.

Ejecutoriada que sea la presente sentencia, cúmplase lo dispuesto en ella, dentro de quinto día, en conformidad a lo preceptuado en el artículo 462 del Código del Trabajo, en lo que fuera pertinente.

Se deja constancia que se hizo uso de la facultad conferida en el artículo 82 del Código Orgánico de Tribunales.

Regístrese, comuníquese y archívese en su oportunidad.

Rol 145-2024 (Laboral)

RIT T-313-2023 RUC 23-4-0475318-5

Redacción del fiscal judicial señor Rodrigo Padilla Buzada, quien no firma por encontrarse con licencia médica. Asimismo, y aun concurriendo a la vista y al acuerdo, no firma la ministra titular señora Jasna Pavlich Núñez, por la misma razón.

Mario Enrique Varas Castillo
Abogado
Corte de Apelaciones
Veintiséis de agosto de dos mil veinticuatro
11:44 UTC-4

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: DMYLXPUQEJX

Proveído por el Señor Presidente de la Tercera Sala de la C.A. de Antofagasta.

En Antofagasta, a veintiseis de agosto de dos mil veinticuatro, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: DMYLXPUQEJX