PROCEDIMIENTO: Tutela. Aplicación General.

MATERIA: Tutela.

DEMANDANTE: DIEGO COLQUE ALANIS.

DEMANDADA: MINERA ESCONDIDA LTDA.

RIT: T-313-2023

RUC: 23- 4-0475318-5

_____/

Antofagasta, trece de marzo de dos mil veinticuatro.

PRIMERO: Que, comparece ante este juzgado JOSE MIGUEL CARRASCO BRAVO, cédula de identidad N° 15.772.3650, abogado, domiciliado en Prat N° 461 Oficina 1303, Antofagasta, en representación del trabajador don, chileno, casado, cédula de identidad N°, domiciliado en, y deduce denuncia de vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido y cobro de prestaciones en contra de **MINERA ESCONDIDA LIMITADA**, RUT N° 79.587.210-8, sociedad del giro de su denominación, representada legalmente, de acuerdo al artículo 4° del Código del Trabajo, por doña, ambos con domicilio en Avenida de la Minería N° 501, Antofagasta, en base a los argumentos que siguen:

Su representado comenzó a prestar servicios para la denunciada con fecha 29 Noviembre de 1993, en virtud de contrato de trabajo indefinido, bajo el cargo de Plant Trades Operator II (operador de planta), ejecutando sus labores en las faenas mineras de la denunciada, ubicadas a 170 km al sudeste de Antofagasta.

Su jornada de trabajo era bajo modalidad turnos de 7x7, siendo su última remuneración mensual la cantidad de $3.295.657.- entre bonificaciones ordinarias y extraordinarias.

Antecedentes del despido:

Mediante carta de despido de fecha 14 de Marzo de 2023, la denunciada comunicó al actor su desvinculación de la empresa por la causal contenida en el numeral 7° del art. 160 del C. del Trabajo, esto incumplimiento grave de la obligaciones que impone el contrato, imputándole conductas de acoso sexual, respecto a una trabajadora contratista que no

XRJXXMDDEXJ

menciona, aunque suponemos que se refiere a doña Valentina De La Torre, por los siguientes motivos, cito textal: "Ud. ejerció conductas inapropiadas a una trabajadora de la empresa contratista Ltda., con quien usted compartía determinados espacios de trabajo y funciones, desde aproximadamente el mes de Junio de 2022… Dichas conductas incluyen: i) Dirigir miradas lascivas hacia la trabajadora que le producían incomodidad; ii) Comentar a otros trabajadores que lo ponía "nervioso", comentario que por ciertos llegaron a conocimiento de la trabajadora, generando la incomodidad en ella y quienes recibieron el comentario; iii) Dirigirle a la trabajadora, vía WhatsApp, un mensaje ("gracias bella")… b) Sin perjuicio expresar desde ya que tales aseveraciones resultan ser vagas, carecen de la debida precisión, y se estructuran de forma tendenciosa (con el objeto de obtener una justificación para el despido) no es menos cierto que la medida de desvinculación adoptada por la empresa resulta ser manifiestamente desproporcionada, habida cuenta que: El hecho i) esto es, "MIRADAS LASCIVAS", sin perjuicio de ser absolutamente falsa tal afirmación, la misma carece de un contexto y circunstancias que hagan plausible tal imputación (tales como lugar, época, etc.) El hecho ii) esto es, comentar que la trabajadora "LO PONÍA NERVIOSO" , sin perjuicio de indicar que tal afirmación provino de terceros -como lo expresa la misma carta de despido- está absolutamente sacada de contexto, ya que el actor se estaba refiriendo a problemas en la ejecución de las labores de la trabajadora, y -en tono jocoso- indicaba que esto lo ponía nervioso. _ El hecho iii) esto es, dirigirle a la trabajadora, vía WhatsApp, un mensaje: "GRACIAS BELLA", ello se produjo involuntariamente, ya que la función de autocorrección del celular del trabajador, cambió la frase: "GRACIAS VALE" por "GRACIAS BELLA". Esta circunstancias fue explicada por el actor a la empresa, sin embargo la denunciada persiste en esta imputación de forma pueril e irracional. c) Que a fin de darle mayor credibilidad a sus imputaciones, la denunciada dice haber obtenido el testimonio de otras trabajadoras (pág. 2) – que tampoco

XRJXXMDDEXJ

menciona- y que no efectuaron denuncia alguna contra su representado, en que indican que el actor les habría dicho: "estoy sintiendo cosas por ti", "necesito conversar contigo", "necesito que me ayudes a olvidarte", todo lo cual resulta ser absolutamente falso. d) Por si lo anterior no fuera suficiente estas imputaciones -falsas, imprecisas y tendenciosas, llegaron a conocimiento de la cónyuge del actor doña Ximena Sierra Valera, lo que provocó un quiebre de su matrimonio de más de 22 años, con todo lo que ello conlleva en la relación con sus 4 hijos matrimoniales. Esta situación mantiene a mi representado con un profundo daño emocional, el cual se mantiene inalterable al día de hoy. e) Como puede apreciarse de lo expuesto hasta aquí, existe mala fe de la denunciada para construir una hipótesis de acoso sexual, que en los hechos no existe, y que encubre actos graves de discriminación hacia el actor, como expondremos a continuación.

Antecedentes que encubre el despido del actor. Discriminación por ascendencia nacional, raza y religión:

De la carta de despido respectiva, se desprende que la trabajadora afectada por los "supuestos" actos de acoso sexual de su representado, planteó esta situación a otro de los miembros del equipo, expresándolo de esta manera (sic) "... El conjunto de estas acciones o actitudes provocaron un nivel tal de incomodidad y afectación en la trabajadora afectada, que esta decidió plantear la situación frente a otro de los miembros del equipo, quien coordinó una reunión para abordar el tema". Pues bien, tal reunión fue coordinada por el supervisor directo del actor don, en el mes de Octubre de 2022, quien, luego de escuchar el relato de la trabajadora doña Valentina De La Torre, estimó que los hechos obedecían a una interpretación subjetiva de la trabajadora, y que carecían de la gravedad y precisión suficientes para iniciar un proceso de investigación.

No obstante lo anterior, en el mes de Noviembre de 2022, y a instancias de don, supervisor de reemplazo, la trabajadora decide formalizar la denuncia hacia su representado a través de la plataforma interna de la

XRJXXMDDEXJ

empresa "Ethic Point", pese a lo ya resuelto por el supervisor titular don.

Pues bien, el Sr. con quien su representado comenzó a trabajar desde el mes de Agosto 2019, manifestaba un celo permanente hacia el actor, derivado de las labores de reemplazo que este progresivamente empezaba a cumplir. Vale decir, el Sr. Vega tenía temor de verse privado del cargo "supervisor de reemplazo", por el buen desempeño que estaba realizando su representado en la misma función.

La situación anteriormente descrita, se acrecentó aún más cuando el ex supervisor titular don Andrés Palacios, recomendó a su representado para cumplir la función de supervisor de reemplazo que antes desempeñaba el mencionado Sr. Vega.

Así las cosas, con la intención de menoscabar a su representado, y con un ánimo manifiestamente discriminatorio, el mencionado Sr. Vega se refería permanente al actor con expresiones tales como: "EL CANUTO", "NEGRO CHICO", "PERSONA DEL INTERIOR".

Esta forma de trato discriminatorio se mantuvo constantemente desde que comenzaron a trabajar juntos, pese a lo cual su representado no efectuó denunciada alguna, ya que su único objetivo era llegar a obtener la jubilación anticipada por trabajo pesado, para lo cual le restaban solo 10 años, y tenía el justo temor de que una acusación contra su supervisor de reemplazo, atentaría contra su estabilidad en la compañía.

De todo lo anterior, se puede concluir que la denuncia efectuada por la trabajadora aludida, fue instigada y promovida por el Sr., quien buscaba deshacerse de su representado, por los motivos que hemos relatado.

En cuanto a los derechos constitucionales vulnerados.

a) Lesión al Derecho a la Integridad psíquica (art. 19 N° 1 inciso primero Constitución Política de la República).

Los hechos relatados han generado un sentimiento de frustración, ofuscación y angustia ante la arbitrariedad de los hechos que se han verificado respecto del actor, lo que

XRJXXMDDEXJ

ciertamente ha provocado en su persona un malestar y afectación de la integridad síquica, máxime si esto ha dado origen a una patología concreta, como lo es la crisis de ansiedad en la que se encuentra, dentro de un cuadro de trastornos adaptativos en evolución que actualmente experimenta.

b) Lesión al Derecho a la Honra y Dignidad de la persona (art. 19 N° 4 del Constitución Política de la República).

Su representado ha visto menoscabado este derecho debido a las imputaciones infundadas de la denunciada, que llegaron a conocimiento de la cónyuge del actor doña, lo que provocó un quiebre de su matrimonio de más de
22 años, con todo lo que ello conlleva en la relación con sus 4 hijos matrimoniales, lo cual provocó un daño a su honra tanto personal como familiar.

Indicios suficientes de la discriminación alegada.

a) Tal como hemos referido anteriormente, los hechos que motivaron el despido del actor, ya habían sido desestimados por su supervisor directo en reunión con la trabajadora, un mes antes del inicio investigación.

b) La trabajadora denunciante, no sigue el conducto regular de su propia empresa a fin de denunciar los hechos (recordar que trabaja para la contratista González Ackerknecht Ltda.), sino recurre directamente a la empleadora del actor, con el solo ánimo de perjudicarlo.

c) La carta de despido indica que la investigación finalizó el 08 de Febrero de 2023, en circunstancias que Minera Escondida Limitada, comunica que la investigación fue concluida con fecha 14 de Marzo de 2023, en correo electrónico dirigido al trabajador denunciante, por doña Loreto Méndez, investigadora de la denunciada.

d) El actor es despedido el mismo día que concluye la investigación, esto es el 14 de Marzo de 2023.

e) Minera Escondida Limitada no dio cumplimiento al plazo de investigación de 30 días expresado en el inciso 2° del art. 211 letra c) del C. del Trabajo, toda vez que la denuncia fue formulada con fecha 4 de Noviembre de 2022, y el proceso concluido el 14 de Marzo de 2023.

XRJXXMDDEXJ

f) Minera Escondida Limitada no dio cumplimiento a lo dispuesto en el art 211 letra E. del Código del Trabajo que dispone: "En conformidad al mérito del informe, el empleador deberá, dentro de los siguientes quince días, contados desde la recepción del mismo, disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan. Vale decir, cualquier medida disciplinaria debe adoptarse en los 15 días siguientes al informe, y no el mismo día que concluye la investigación.

g) A los días de comunicarle el despido, la denunciada contacta a su representado proponiendo cambiar la causal de despido, enviándole una propuesta de finiquito por la suma de $50.754.781.-

Peticiones concretas:

a) Que el despido efectuado por Minera Escondida Limitada en contra de su representado, contenido en carta de despido de fecha 14 de Marzo de 2023, es discriminatorio por haber infringido lo dispuesto en el inciso cuarto del artículo 2° de este Código, calificándolo como grave, mediante resolución fundada, y disponiendo la reincorporación del denunciante a la empresa, conforme al derecho contenido en el inciso 4° del art. 489 del C. del Trabajo, fijando -como medida reparatoria- una indemnización por concepto de daño moral ascendente a $80.000.000.- (ochenta millones de pesos) o la suma que se estime conforme al mérito del proceso, más el pago de los 14 días trabajados en el mes de Marzo de 2023, por la cantidad de $1.537.973.- o la suma que se determine, con costas.

b) En caso de estimar que el despido no es discriminatorio, solicita declarar que el despido infringe los derechos constitucionales del actor antes referidos, condenando a la denunciada a pagar a seis millones setecientos setenta y dos mil novecientos treinta y nueve pesos), o la cantidad que se determine, conforme a las sumas que se indican a continuación:

• Indemnización sustitutiva del aviso previo por la cantidad de $3.295.657.-

• Indemnización por años de servicio equivalente a 25 remuneraciones, conforme al tope establecido en el convenio

XRJXXMDDEXJ

colectivo vigente con la empresa denunciada, por la cantidad de $82.391.425, o la suma que se determine.

• 11 remuneraciones en razón de la indemnización especial del art. 489 del C. del Trabajo, por la cantidad de $36.252.227.-, o la suma que se determine.

• 30 días de vacaciones legales/proporcionales, por la cantidad de $3.295.657.- o la suma que se determine.

• 14 días trabajados en el mes de Marzo de 2023, por la cantidad de $1.537.973.- o la suma que se determine.

• Como medida reparatoria, solicitamos la indemnización por concepto de daño moral, solicitando se fije la reparación del mismo en la cantidad de $80.000.000.- o la suma que se determine.

• Todo lo anterior, con los intereses, reajustes, recargos y costas a que hubiere lugar.

En subsidio pide se declare el despido como indebido y se ordene el pago de lo que sigue:

1. Que ordene el pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo por la suma de $3.295.657.- o la cantidad que se determine.

2. Que ordene el pago de la indemnización por los 29 años de servicios, por la suma de $$82.391.425, conforme al tope (25 remuneraciones) establecido en el convenio colectivo vigente con la empresa denunciada, o la cantidad que se determine.

3. Que ordene el pago del recargo legal del 80% calculado sobre el monto de la indemnización por años de servicios equivalente a $65.913.140.-, ello conforme a lo dispuesto en el art. 168 letra c) del C. del Trabajo.

4. El pago del feriado legal y/o proporcional adeudado a la fecha de término del contrato, equivalente a 30 días de vacaciones, por la suma de $3.295.657.-

5. 14 días trabajados en el mes de Marzo de 2023, por la cantidad de $1.537.973.- o la suma que se determine.

6. Todo lo anterior, con los intereses, reajustes, recargos y costas a que hubiere lugar.

XRJXXMDDEXJ

Contesta la demanda, abogado, en representación de **MINERA ESCONDIDA LIMITADA**, pidiendo el rechazo de la misma conforme a los siguientes fundamentos:

El demandante fue contratado por Minera Escondida para desempeñar el cargo de Ayudante Técnico, comenzando la relación laboral el 29 de noviembre de 1993. A la fecha de su despido el denunciante desempeñaba el cargo Maestro Operador Planta.

Término del contrato de trabajo del actor: hechos señalados en la 4 carta de aviso de despido que justifican la desvinculación del actor.

Con fecha 14 de marzo de 2023, Minera Escondida puso término al contrato de trabajo del demandante por la causal establecida en el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, esto es, "incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato", por haber infringido gravemente las obligaciones y prohibiciones que le impone el contrato de trabajo, enviándosele la comunicación por carta certificada al domicilio señalado en el contrato de trabajo. La referida comunicación señala expresamente (sic):

"Por intermedio de la presente comunicación, Minera Escondida Limitada (en adelante indistintamente la "Compañía" o "Escondida") informa a usted que ha decidido poner término a su contrato de trabajo a contar del día de hoy, por aplicación de la causal descrita en el número 7 del artículo 160 del Código del Trabajo, esto es, "incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato" de trabajo, fundada en antecedentes de hecho y fundamentos legales que se detallan a continuación. I. FUNDAMENTOS DE HECHO: Mediante un procedimiento de investigación llevado a cabo conforme a la normativa legal e interna vigente, se han podido establecer los siguientes hechos y la participación que Ud. ha tenido en ellos:

1. Ud. ejerció conductas inapropiadas dirigidas a una trabajadora de la empresa contratista González Ackerknecht Ltda., con quien Ud. compartía determinados espacios de trabajo y funciones desde aproximadamente el mes de junio de 2022. Conforme a los hechos investigados, a partir del mes de

XRJXXMDDEXJ

agosto de 2022, Ud. comenzó tener una conducta inadecuada en un contexto laboral, no consentidas por la trabajadora, y que provocaron incomodidad y sensación de acoso en la trabajadora afectada. Dichas conductas incluyen: i) Dirigir miradas lascivas hacia la trabajadora que le producían incomodidad; ii) Comentar con otros trabajadores que la trabajadora lo ponía "nervioso", comentarios que por ciertos llegaron a conocimiento de la trabajadora, generando la incomodidad en ella y en quienes recibieron el comentario; 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, situación que la misma trabajadora le señaló le hacía sentir incómoda y le pidió se dirigiera a ella por su nombre.

2. El conjunto de estas acciones o actitudes provocaron un nivel tal de incomodidad y afectación en la trabajadora afectada, que ésta decidió plantear la situación frente a otro miembro del equipo, quien coordinó una reunión para abordar el tema, debido a que dicho trabajador señala que notaba la incomodidad de la trabajadora afectada respecto a su persona. En dicha reunión, Ud. reconoció las situaciones descritas, sosteniendo que, a su entender, le sorprendía la incomodidad de la trabajadora porque sus acciones "no eran para tanto", y que la misma trabajadora afectada le habría fomentado su actuar, insinuando que ella también tenía conductas de acoso en su contra, sin que pudiera dar cuenta de tales dichos. Excusó también el mensaje enviado a la trabajadora en un error de escritura/auto corrección.

3. Sin perjuicio de lo anterior, la trabajadora afectada también ingresó una denuncia formal mediante la plataforma "Ethics Point", sistema dispuesto por la Compañía para investigar este tipo de situaciones resguardando confidencialidad, bilateralidad, objetividad y resguardo de las partes. Es en el contexto de esta investigación, se pudo constatar además que Ud. ya había manifestado con anterioridad este tipo de conductas con otras trabajadoras, en base a las diferentes entrevistas de testigos. Según

XRJXXMDDEXJ

informaron estos testimonios, Ud. 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.

5 La investigación antes señalada inició por la denuncia realizada por la trabajadora afectada el día 4 de noviembre de 2022 y finalizó con la notificación de sus resultados el día 08 de febrero de 2023. Como se puede observar, la investigación pudo concluir, en base a las similitudes de los casos expuestos que Ud. viene demostrando 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 Ud. efectuó conductas de hostigamiento o trato irrespetuoso consistente en lenguaje, acciones o gestos inapropiados en contra de la denunciante y de otras trabajadoras.

Estas conductas no son tolerables por la Compañía, especialmente considerando que ésta está comprometida con la erradicación de cualquier 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, y no puede ni debe tolerar tales acciones en ningún escenario ni menos en un ambiente laboral de respeto a los derechos fundamentales, pues ocasionan un menoscabo, maltrato y humillación a quién las recibe. Agrava la situación expuesta el hecho de que Ud. ha sido informado y capacitado sobre la importancia que tiene en la Compañía y, en general en la Sociedad, el adecuado comportamiento en estas materias

XRJXXMDDEXJ

que pueden afectar a terceros, motivo por el cuál Ud. conoce el deber de todo trabajador de Escondida de actuar con respeto, profesionalismo y evitar comportarse de manera que pueda resultar ofensiva, vulneratoria o intimidante para los demás, que puedan constituir una vulneración a sus derechos fundamentales, por lo que su accionar es injustificable.

II. FUNDAMENTOS LEGALES: Los hechos antes descritos, dan cuenta que usted incurrió en la causal establecida en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, dando lugar al término de su contrato de trabajo, sin derecho a indemnizaciones, causal que dispone: "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: N°7: Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato". Lo anterior se sustenta en los hechos referidos en el apartado I anterior, donde se da cuenta de que Ud. ha incurrido en acciones u omisiones que implican el incumplimiento grave de obligaciones laborales asumidas por Ud. en su contrato de trabajo, así como otras contenidas en la normativa vigente que lo integra y complementa, especialmente, a las siguientes normas dando aplicación a las respectivas normas que sancionan su conducta: 1. El contrato individual vigente suscrito por usted, señala en lo pertinente: "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. El trabajador certifica que recibe copia de cada uno y se obliga a adherir, cumplir y aplicar lo indicado en estos documentos, cuyo contenido declara entender, conocer y aceptar sin reservas ni observaciones. El incumplimiento de estas normas, por parte del Trabajador, podrá significar quedar sujeto a medidas disciplinarias que podrían incluir hasta la terminación". Además, se configura un incumplimiento al contenido ético jurídico que impone la obligación de cumplir el contrato de

XRJXXMDDEXJ

buena fe, desde el momento en que Ud. incurrió en conductas indebidas que no son tolerables en ambientes de trabajo y que pueden ofender o afectar a terceros, y que no deben sobrepasar el ámbito personal o privado, a sabiendas del contexto laboral en que Ud. se encontraba. 2. Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad de Minera Escondida Ltda.: Que, en lo pertinente, indica: "Artículo 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 (…). 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. N° 2. Los trabajadores deberán realizar las capacitaciones que la Empresa programe, debiendo capacitarse en materias de Código de Conducta de Negocios, Carta de Valores de la Compañía, los procedimientos operacionales de trabajo seguro y en las conductas esperadas de comportamiento en el desarrollo de sus funciones, conflictos de interés, etc., con la periodicidad que la Empresa determine. En este sentido, los trabajadores estarán obligados a conocer y poner en práctica todas aquellas materias respecto de la cual hayan sido debidamente capacitados por la Empresa. N° 3. Demostrar dedicación, buen

XRJXXMDDEXJ

comportamiento, orden y disciplina en el trabajo; cumplir las obligaciones laborales contenidas en los objetivos y responsabilidades asociados al ROL que desempeña, en las reglas cardinales, y con las órdenes, e instrucciones que sus superiores les impartan para el buen servicio y/o intereses de la Empresa; 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. N° 14. Cumplir fielmente con todas las obligaciones que le impongan las normas laborales, los contratos de trabajo y aquellas que resulten de la naturaleza de las funciones que desempeñan en la Empresa; considerando que el contrato de trabajo, como todos los contratos, debe ejecutarse de buena fe y que por lo tanto obliga no solamente a lo que expresa la letra del documento sino a todo aquello que emana precisamente de la naturaleza del mismo. Artículo 17°: Se prohíbe a los trabajadores de la Empresa: N°32. 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. N°55. Incumplir las obligaciones contenidas en su contrato de trabajo, Código de Conducta de Negocios y Carta de Valores de la Compañía y en las instrucciones, órdenes y mandatos, verbales o escritos, formulados por el empleador en el ejercicio de las facultades de dirección que le reconoce la ley laboral. 3. Código de Conducta: Al respecto, las directrices de la Compañía, plasmadas en el Código de Conducta, señalan: "Respeto por todos. El acoso, la intimidación, el acoso sexual, el racismo y otros comportamientos irrespetuosos pueden causar daños. Nuestro compromiso con la seguridad significa que estos comportamientos no tienen cabida. El derecho a trabajar en un entorno saludable, seguro, respetuoso e inclusivo en todo momento está consagrado en Nuestra Carta. Todos tenemos la responsabilidad de contribuir a un entorno de trabajo seguro, justo y respetuoso ambiente de trabajo seguro, justo y

XRJXXMDDEXJ

respetuoso, libre de acoso, acoso sexual y racismo (incluido el acoso racial) y la discriminación. Esto se aplica cuando se está en el trabajo, de viaje, en los pueblos de alojamiento, en línea o en eventos relacionados con el trabajo. Siempre: • Actúa profesionalmente en todo momento, y trata a todos con respeto. • Desafía conductas discriminatorias, excluyentes o inapropiadas, sin importar la intencionalidad de ellas. Nunca: • Participes en acoso, acoso sexual, bullying, racismo (incluido el acoso racial) o discriminación. • Te comportes en una manera que podría ser razonablemente interpretada como ofensiva, insultante, intimidante, maliciosa o humillante, incluyendo comentarios sobre las características personales de otra persona. 4. Carta de Valores de la Compañía. Finalmente, su conducta es contraria a la Carta de Valores de la Compañía, en cuanto se establece como valores cardinales de la empresa: "Integridad: Hacer lo correcto y cumplir nuestra palabra. Respeto: Valorar la transparencia, la confianza, el trabajo en equipo, la diversidad y las relaciones de beneficio mutuo". Todas las obligaciones que se han indicado anteriormente y que forman parte integrante de su contrato de trabajo 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. En base al incumplimiento y aplicación de las normas antes citadas, normas legales aplicables y conforme a lo dispuesto en el Título XXII del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Compañía, es que Escondida ha dispuesto la terminación, a contar de esta fecha, de su contrato de trabajo."

Cabe agregar que en la carta de despido no se señala el nombre ni apellidos de los testigos para proteger su intimidad y datos personales.

Investigación realizada por minera escondida en relación a los hechos en que se funda el despido del actor:

Con fecha 4 de noviembre de 2022, una trabajadora de la empresa contratista LTDA ("C&G") (en

XRJXXMDDEXJ

adelante la "Persona Impactada") presentó una denuncia anónima por comportamiento irrespetuoso, a través de la plataforma Ethics Point, en contra del denunciante Sr. Diego Colque. Los hechos denunciados correspondían a los siguientes: 1. La Persona Impactada indicó que entre los meses de agosto y septiembre de 2022, recibió miradas lascivas por parte del denunciado. La Persona Impactada definió estas miradas como "de viejo verde". 2. La Persona Impactada indicó que el Denunciado le escribió por WhatsApp "gracias bella". Agregando la Persona Impactada que el Denunciado se despedía directamente de ella a través de WhatsApp, le decía que descansara y a partir de ahí comenzaba con más comentarios que para la Persona Impactada eran inapropiados. 3. Junto con lo anterior, la Persona Impactada indicó que, en septiembre de 2022, el Denunciado les dijo a unos compañeros de trabajo que la Persona Impactada lo ponía "nervioso". 4. La Persona Impactada indicó que no es la única mujer del equipo que se sentía incómoda debido a la conducta del Denunciado, y que conoce de otras trabajadoras que se han sentido afectadas por la actitud irrespetuosa del Denunciado. En ese sentido, la investigación realizada por la Compañía acreditó los siguientes hechos: 1. La Persona Impactada indicó que desde el principio tuvo muy buena comunicación con el Denunciado y señaló que se invitaban mutuamente a tomar té. Por su parte, el Denunciado corrobora lo señalado por la Persona Impactada, señalando que se juntaban y conversaban temas respecto a sus vidas familiares. El Denunciado agregó que dentro de estas instancias comenzaron a comunicarse por WhatsApp. 2. La Persona Impactada indicó, que, aunque mantenía una buena comunicación con el Denunciado, éste último cruzó los límites cuando comenzó a mirarla lascivamente "con mirada de viejo verde" durante los meses de agosto y septiembre de 2022. 3. La Persona Impactada agregó que, durante agosto y septiembre de 2022, el Denunciado les habría dicho a dos trabajadores que la Persona Impactada "lo ponía nervioso". En entrevista con CIT, el Denunciado confirmó haber mencionado esta frase frente a los compañeros de la Persona Impactada en un ambiente de camaradería en

XRJXXMDDEXJ

donde usualmente se hacían comentarios de doble sentido. Respecto de esto, Testigo A confirma que el Denunciado hizo este comentario en frente de él y otro compañero, y que esta frase los hizo sentir incómodos. Testigo A agrega que le comentó que la Persona Impactada se veía incómoda y molesta frente al comentario y actitud del Denunciado. 4. Adicionalmente, la Persona Impactada señaló que, en una oportunidad, cuando ella se encontraba de turno, el Denunciado le habría dicho "gracias bella" por WhatsApp, a lo que la Persona Impactada contestó expresando su incomodidad y solicitando que la llamaran por su nombre. CIT pudo corroborar dicho mensaje, debido a que la Persona Impactada exportó y compartió su conversación de WhatsApp entre ella y el Denunciado. Respecto a esta alegación, el Denunciado confirmó haberle enviado un mensaje de WhatsApp durante el turno, con la frase "gracias bella", pero aclaró que su intención era escribirle "gracias Vale" pero que el auto corrector cambió la frase. A su vez, el Denunciado indicó que el mensaje fue enviado a raíz del buen trabajo que habían realizado los trabajadores que se encontraban a cargo de la Persona Impactada. 5. Por otro lado, el Testigo E indicó conocer los hechos de la denuncia porque la Persona Impactada, quien le manifestó que se sentía incómoda con algunas actitudes del Denunciado. Que, a raíz de esto, Testigo E decidió hacer una reunión entre ellos para abordar el tema. Testigo E indicó que el Denunciado parecía estar sorprendido con las acusaciones, sin embargo, este último le ofreció disculpas a la Persona Impactada, quien las aceptó. Por su parte, el Denunciado indicó que la reunión lo tomó por sorpresa ya que él pensaba que "no era para tanto", además señaló haberse preguntado "quien está acosando a quien", y agregó que la Persona Impactada fomentó la situación para luego sentirse acosada. 6. Según la Persona Impactada, conoce de otras trabajadoras que se han sentido incómodas por las miradas y actitudes irrespetuosas del Denunciado. Respecto a esto, Testigo B señaló que le hacía sentido la situación expresada por la Persona Impactada, ya que también conocía otras compañeras de trabajo que habían sufrido conductas

XRJXXMDDEXJ

similares por parte del Denunciado. Que estas conductas incluían mensajes de texto con frases como "estoy sintiendo cosas por ti", llamadas y obsequios. A su vez Testigo B agregó que tiene conocimiento de que Testigo C pasó por una situación similar con el Denunciado, la cual comenzó en enero 2021 y terminó hace unos meses atrás. En relación con esta acusación se obtuvo las declaraciones de los Testigos C y D. 7. Testigo C, explicó que el Denunciado en algunas oportunidades le habría hecho comentarios que la hicieron sentir incómoda como "necesito conversar contigo, necesito que me ayudes a olvidarte". Testigo C mencionó que el Denunciado piensa equivocadamente que las mujeres se le insinúan y que se siente con el derecho de llegar más allá de lo laboral con ellas. Respecto a la declaración del Testigo C, el Denunciado indicó que Testigo C hacía comentarios con doble sentido que a él no le gustaron y que empezó a ser celosa y tóxica hacia él lo que llevó a que se alejaran. 8. Por otra parte, CIT entrevistó a Testigo D quien indicó que el Denunciado le hizo comentarios que la hicieron sentir incómoda, como, por ejemplo, que tenía problemas maritales y que si podían juntar en jornadas extralaborales. Frente a lo señalado por Testigo D, el Denunciado indicó que nunca tuvo interés romántico hacia ella y que, al contrario, era Testigo D quien los buscaba todos los días cuando se sentaba en el casino.

En ese sentido, considerando los hechos acreditados la investigación concluyó lo siguiente: 1. CIT confirmó que entre el Denunciado y el Persona Impactada existió una relación de carácter laboral, en la que en algunas oportunidades compartieron y conversaron sobre situaciones de índole personal. No obstante, tanto la Persona Impactada como el Denunciado son contestes en indicar que cortaron cercanía aproximadamente en septiembre del 2022. CIT no pudo observar que, de la actitud o respuestas de la Persona Impactada hacia el Denunciado, éste último haya podido razonablemente creer o pensar que la Persona Impactada tenía un interés romántico hacia él. 2. Al contrario, es posible observar que la Persona Impactada, sintió incomodidad frente a las actitudes del

XRJXXMDDEXJ

Denunciado. En especial, cuando la Persona Impactada recibió mensajes por WhatsApp que consideró inapropiados, se lo hizo saber expresamente al Denunciado. Por otro lado, la Persona Impactada le expresó al Denunciado su incomodidad en la reunión sostenida con él, en la cual el Denunciado le ofrece una disculpa. Los Testigos son contestes en indicar que la Persona Impactada mostró su incomodidad respecto a los comentarios y actitudes del Denunciado. 3. Adicionalmente, CIT pudo corroborar que lo ocurrido con la Persona Impactada no es una situación puntual y aislada, sino que ha incurrido en conductas similares con otras colegas. Los hechos relatados por la Persona Impactada y Testigos C y D presentan similitudes, lo que lleva a inferir a este equipo un modus operandi del Denunciado, por medio del cual suele creer equivocadamente que sus compañeras se le están insinuando y se siente con la autoridad de hacerles comentarios de índole romántico, que evidentemente no son bienvenidos por ellas. 4. Por tanto, en vista de estos antecedentes, CIT encuentra indicios suficientes que permiten acreditar la existencia de un comportamiento irrespetuoso por parte del Denunciado hacia la Persona Impactada, que razonablemente puede entenderse como humillante u ofensivo. Adicionalmente CIT, encuentra antecedentes suficientes para acreditar que esta conducta es repetitiva y ha sido mantenida en el tiempo, afectando no solo a la Persona Impactada si no a otro grupo de trabajadoras. Por lo tanto, puede darse por probado un incumplimiento de nuestra Carta de Valores y Código de Conducta. En consecuencia, el equipo de investigación da por probada la acusación de acoso, hostigamiento o comportamiento irrespetuoso: Lenguaje, acciones o gestos inapropiados en contra del Denunciado. En ese sentido, los hechos constatados en la investigación decantaron en la terminación del contrato de trabajo del actor, toda vez que se acreditó, entre otros hechos : i) Dirigir miradas lascivas hacia la trabajadora que le producían incomodidad; ii) Comentar con otros trabajadores que la trabajadora lo ponía “nervioso”, comentarios que por ciertos llegaron a conocimiento de la trabajadora, generando la incomodidad en ella y en quienes

XRJXXMDDEXJ

recibieron el comentario; 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 10 correspondería en un ambiente laboral respetuoso, situación que la misma trabajadora le señaló le hacía sentir incómoda y le pidió se dirigiera a ella por su nombre. Lo anterior, determinó en definitiva que se tuviera por probada la acusación de acoso, hostigamiento o comportamiento irrespetuoso: Lenguaje, acciones o gestos inapropiados. Cabe agregar que, este memorándum está clasificado internamente por la Compañía como "altamente confidencial" ("Highly Confidential") y se compartió únicamente con el superior directo del denunciado (demandante de autos) en el área donde se desempeñaba, con personal de Relaciones Laborales – Recursos Humanos, y finalmente se compartió con la Gerenta del área de Investigaciones, Isidora Thomas, superiora jerárquica de la investigadora a cargo.

Fundamentos de derecho que conducen al rechazo de la denuncia de tutela laboral:

Inexistencia de vulneración del derecho a la honra del actor. El demandante señala que se habría vulnerado su derecho a la honra con ocasión de su despido. Lo cierto es que, tanto su desvinculación como la investigación previa a ésta, se realizaron cumpliendo con las garantías de reserva y confidencialidad dispuestas por la Compañía, precisamente para proteger la honra tanto de los denunciantes como de los denunciados. Así, el procedimiento de investigación que se realiza al interior de Minera Escondida, es un procedimiento absolutamente reservado, el que exige el máximo nivel de cuidado incluso para los trabajadores que participan de la toma de declaraciones y para todo aquel que forma parte de cualquier manera en la investigación. Además, el hecho de que supuestamente la cónyuge del actor haya tomado conocimiento de los hechos imputados no es atribuible al actuar del empleador y, por lo tanto, no puede considerarse como una vulneración del derecho a la honra del actor, como se ha explicado anteriormente. Por esta razón, y conociendo cada una de las personas que participan en este proceso, cuáles

XRJXXMDDEXJ

son las características de éste y las consecuencias que trae aparejado el incumplimiento del mismo, podemos sostener, sin temor a equivocarnos, que no es posible que un tema de extrema confidencialidad, como el proceso seguido en contra del Sr. Colque, haya sido ventilado por la Compañía, tal como se demostrara en la oportunidad procesal correspondiente. Para determinar si se vulnera o no el derecho a la honra debe distinguirse entre el contenido de la carta de despido y los destinatarios de esta, lo que revela que ninguna vulneración al derecho a la honra del actor existió con ocasión de su despido. Coherente con lo anterior, en la jurisprudencia se estima que la imputación de infracciones, de incumplimientos laborales en la carta de despido, no es suficiente para dar por afectada la honra de la persona, particularmente porque la propia ley exige dar cuenta en la carta de despido de los motivos en que se funda conforme al artículo 162 del Código del Trabajo.

Procedencia de la causal de incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

Esta causal de despido se encuentra plenamente justificada y ajustada a derecho, toda vez que el denunciante ha incumplido gravemente sus obligaciones contractuales, de acuerdo con los hechos clara y completamente descritos anteriormente. Conductas como las antes descritas se encuentran absolutamente prohibidas por la Empresa, toda vez que estas atentan contra disposiciones del contrato de trabajo del actor, así como también en contra del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad y el Código de Conducta de la Empresa, todos de pleno conocimiento del demandante. Además – y quizás lo más grave –el actor infringió el contenido ético-jurídico del contrato de trabajo, quebrando irreparablemente la confianza entre las partes.

Inexistencia de vulneración al derecho a la protección de la integridad física y psíquica del actor con ocasión de su despido. Es necesario que haya existido una actuación -que no la hubo-durante la relación laboral por parte del empleador o de sus trabajadores que le haya causado una lesión al Sr. Colque, lo que claramente no es el caso de

XRJXXMDDEXJ

autos. De ahí que este derecho no haya resultado vulnerado. Por otra parte, la integridad psíquica se entiende como la preservación total y sin menoscabo de la psiquis de una persona. Es decir, de las plenas facultades mentales de una persona propias de su actividad cerebral, tales como la razón, la memoria, el entendimiento, la voluntad, etc. Se requiere para su afectación de la ejecución de actos que menoscaben moral y mentalmente a una persona, lo que no ha ocurrido en autos. Si bien es cierto que el hecho de ser denunciado por hechos graves, ser investigado por ellos y ser finalmente desvinculado puede causar desazón y estrés en cualquier trabajador que se ve envuelto en esas circunstancias, su representada actuó en cumplimiento de sus facultades y obligaciones legales, en orden a cumplir su obligación de seguridad respecto de sus trabajadores. Por ello, no puede considerarse que la natural afectación que eventualmente haya experimentado el Sr. Colque en razón de la situación vivida sea imputable a Escondida a título de vulneración del derecho a la integridad física y psíquica del actor.

IMPROCEDENCIA DE LAS PRESTACIONES RECLAMADAS:

Por las consideraciones expuestas, no es procedente la petición del actor en orden a que se declare que el despido efectuado por su representada ha sido vulneratorio de sus derechos fundamentales. No es efectivo que se haya procedido al despido del Sr. con vulneración de las garantías reseñadas. Por el contrario, el fundamento del despido del actor se encuentra en los incumplimientos graves referidos latamente.

1. IMPROCEDENCIA DE INDEMNIZACIÓN TARIFADA DEL ARTÍCULO 489 INCISO 3° DEL CÓDIGO DEL TRABAJO. La indemnización tarifada reclamada por el actor fundada en el artículo 489 inciso 3° del Código del Trabajo resulta improcedente. En efecto, nada adeuda su representada al demandante por concepto de indemnización tarifada, al no haber incurrido en actos que produjeran como resultado la vulneración de los derechos fundamentales que el actor indica en su demanda.

XRJXXMDDEXJ

2. IMPROCEDENCIA DEL PAGO DE INDEMNIZACIÓN POR DAÑO MORAL. Al no existir vulneración de derechos por parte de su representada, no puede existir daño moral atribuible a dicha supuesta vulneración. Agrega también que resulta improcedente en la tutela y que el daño moral debe probarse

3. IMPROCEDENCIA DEL PAGO DE LA INDEMNIZACIÓN SUSTITUTIVA DEL AVISO PREVIO. La contraparte pretende este concepto, que resulta del todo improcedente, al ser correcta la aplicación de las causales de despido invocadas.

4. IMPROCEDENCIA DEL PAGO DE LA INDEMNIZACIÓN POR AÑOS DE SERVICIO Y DEL RECARGO LEGAL DEMANDADO. La indemnización legal por años de servicios no es procedente cuando el contrato de trabajo ha terminado por alguna de las causales establecidas en el artículo 160 del Código del Trabajo. En razón de lo expuesto, no se ha devengado indemnización alguna en beneficio del Sr. Colque, dado que es ajustado a derecho su despido en virtud de las causales expuestas, no procediendo, por tanto, el cobro de dicha indemnización por parte del demandante, en virtud de lo señalado en el encabezado del artículo 160 del Código del Trabajo

5. IMPROCEDENCIA DEL PAGO DE REAJUSTES E INTERESES. Al no proceder ninguno de los conceptos demandados, no cabe condenar a mi representada al pago de intereses y reajustes.

6. IMPROCEDENCIA DE INDEMNIZACIONES POR FERIADO LEGAL Y FERIADO PROPORCIONAL El denunciante solicita en la parte petitoria, sin relación circunstanciada, el pago de "feriado legal y/o proporcional adeudado, correspondiente a 30 días de vacaciones, por la suma de $3.295.657.-". Las prestaciones individualizadas corresponden rechazarla por dos argumentos: la demanda no cumple con lo dispuesto en los artículos 446, N° 4 y 490 del Código del Trabajo y, en subsidio, la contraria debe acreditar la existencia y monto de las prestaciones, negándose desde ya las mismas.

VII. EN SUBSIDIO DE TODO LO ANTERIOR: SE OPONE EXCEPCIÓN DE COMPENSACIÓN El demandante reclama numerosas indemnizaciones y compensaciones de feriado fundado en el proyecto de finiquito que se le puso a su disposición. Sin embargo, si se acogieran esas prestaciones, y por la

XRJXXMDDEXJ

indivisibilidad del proyecto de finiquito, corresponde acoger la excepción de compensación, por todos los descuentos, cuyo monto total asciende a $30.435.253.-:

1. Préstamo negociación colectiva por la suma de $1.500.006.- dice relación con el préstamo que se otorgó por la suscripción del contrato colectivo, el cual percibió el actor.

2. La suma de $28.935.247.- corresponde al préstamo habitacional otorgado al denunciante. Así, el saldo pendiente de este mutuo, incluyendo capital e intereses, asciende a la suma de $28.935.247.

En términos generales, las indemnizaciones y haberes a que improbablemente se condene a su representada serían deudas líquidas y actualmente exigibles, por lo que procedería su compensación respecto de lo que pagó al actor. La compensación, modo de extinguir las obligaciones regulado en los artículos 1655 del Código Civil y siguientes, resulta totalmente procedente en materia laboral, más aún cuando podría existir pago de lo no debido, por ser una institución de derecho general, siendo aplicable supletoriamente conforme lo dispone el artículo 4 del Código Civil. Es por ello que se opone excepción de compensación hasta la suma de $30.435.253.- respecto de todas las sumas que eventualmente se ordene pagar a su representada, en beneficio del demandante.

Conforme a lo expuesto, pide se rechace la denuncia y demanda en subsidio con costas por carecer de todo fundamento.

SEGUNDO: Que, se celebraron las audiencias preparatorias y de juicio, sin que fuera posible arribar a conciliación en las mismas. Se ofrecieron y rindieron las siguientes pruebas por las partes:

RENDICIÓN DE LA PRUEBA DE LA PARTE DENUNCIANTE:

Documental: Se incorporaron mediante lectura resumida los siguientes documentos ofrecidos en la audiencia preparatoria, **A FOLIO 2**:

1.- Carta de despido de fecha 14 de Marzo de 2023.

XRJXXMDDEXJ

2.- Correo electrónico de fecha 14 de Marzo de 2023 de la denunciada, que comunica término y resultado de investigación interna.

3.- Propuesta económica de finiquito de mutuo acuerdo de las partes, propuesto por la denunciada.

4.- Certificado del psicólogo clínico tratante don Enrique Angel Cerda de fecha 07 de Abril de 2023.´

5.- Certificado de la psicóloga clínica tratante doña María Rosa Salazar de fecha 3 de Abril de 2023.

Confesional:

Compareció y declaró ante el Tribunal, previamente juramentado el siguiente absolvente:

Testimonial:

Compareció y declaró ante el Tribunal, previamente juramentado y bajo apercibimiento del artículo 209 del Código Penal, el siguiente testigo:.

Exhibición de documentos:

La parte demandada exhibe los documentos ordenados exhibir, **A FOLIO 61**.

1.- Contratos de trabajo, con todos sus anexos, suscritos entre el trabajador y la empresa denunciada, durante toda la relación laboral. Se exhibe, dando por cumplida la diligencia.

2.- Liquidaciones de remuneraciones del trabajador correspondiente a los últimos 6 meses. Se exhibe, dando por cumplida la diligencia.

3.- Contenido completo e íntegro de la investigación interna por conductas inapropiadas, que motivó el despido del actor. Se exhibe parcialmente.

4.- Copia íntegra del Contrato Colectivo suscrito entre Minera Escondida Ltda., y Sindicato N° 1 Minera Escondida Ltda., por el periodo 2021 -2024, incluido el Anexo VII denominado: "Nomina de trabajadores afectos al contrato colectivo". Se exhibe, dando por cumplida la diligencia.

XRJXXMDDEXJ

5.- Evaluaciones de desempeño del actor, durante toda la relación laboral. Se exhibe, dando por cumplida la diligencia.

RENDICIÓN DE LA PRUEBA DE LA PARTE DENUNCIADA:

Documental: Se incorporaron mediante lectura resumida los siguientes documentos ofrecidos en la audiencia preparatoria, **A FOLIO 21 y FOLIO 35 AL 44:**

1. Contratos de Trabajo entre Don y Minera Escondida Limitada, celebrado en las siguientes fechas:

1.1. 29 de noviembre de 1993.

1.2. 30 de julio de 1994.

2. Anexos de contrato de Trabajo entre Don Diego Colque Alanis y Minera Escondida Limitada, celebrado en las siguientes fechas:

2.1. 1 de enero de 1995.

2.2. 12 de diciembre de 1994.

2.3. 1 de enero de 1996.

2.4. 1 de marzo de 1996.

2.5. Agosto de 1998.

2.6. Agosto de 1998.

2.7. Enero de 1999.

2.8. 22 de octubre de 1999.

2.9. Marzo de 2000.

2.10. Febrero de 2001.

2.11. 1 de octubre de 2015.

2.12. 1 de noviembre de 2006.

2.13. 1 de noviembre de 2007.

2.14. 1 de diciembre de 2008.

2.15. 1 de diciembre de 2009.

2.16. 2 de mayo de 2012.

2.17. 1 de junio de 2013.

2.18. 1 de enero de 2014.

2.19. 1 de enero de 2015.

2.20. 5 de julio de 2017.

2.21. 2 de septiembre de 2021.

2.22. 30 de julio de 1994.

XRJXXMDDEXJ

3. Carta de término de contrato de trabajo elaborada por Minera Escondida Ltda., dirigida a don con fecha 14 de marzo de 2023, comprobantes de envío de carta por correo certificado de Correos de Chile y comprobante de remisión de la carta a la Dirección del Trabajo.

4. Liquidaciones de remuneraciones del actor correspondientes al periodo comprendido entre enero del 2022 a marzo de 2023, ambas fechas inclusive.

5. Certificado de Histórico vacaciones del actor de fecha 11 de agosto del 2023.

6. Formularios de solicitud y aprobación de vacaciones y/o permisos del actor, correspondientes a las siguientes fechas:

a. 18 de marzo de 1995.
b. 14 de febrero de 1996.
c. 08 de agosto de 1996.
d. 20 de diciembre de 1997.
e. 20 de abril de 1999.
f. 12 de mayo de 1999.
g. 03 de abril de 2002.
h. 27 de noviembre del 2002.
i. 24 de julio de 2003.
j. 02 de enero de 2004.
k. 26 de noviembre de 2014.
l. 26 de junio de 2015.
m. 18 de noviembre de 2015.
n. 27 de febrero de 2018.
o. 09 de octubre de 2018

7. Formularios de venta de días progresivos del actor de fecha 27 de abril de 2017 y 07 de junio del 2018.

8. Registro de asistencia de don, correspondiente al perdido de 2016 a 2023.

9. Comprobantes de registro de entrega al actor del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, correspondientes en las siguientes fechas:

a. 06 de julio del 2007.
b. 25 de julio de 1994.
c. 29 de noviembre de 1993.

XRJXXMDDEXJ

d. 17 de enero del 2006.

e. 17 de diciembre del 2003.

f. 16 de julio de 2009.

g. 22 de abril del 2021.

10. Documentación correspondiente al proceso de Investigación Ethics Point N°32955, los cuales se detallan a continuación:

a. Denuncia

b. Garantías de investigación por Ethics Point, firmada en fecha 27 de diciembre del 2022, por el denunciado.

c. Acta de entrevista realizada al denunciado, el 28 de diciembre del 2022.

d. Garantías de investigación por Ethics Point, firmada en fecha 05 de diciembre del 2022, por el testigo.

e. Acta de entrevista realizada al testigo, el 7 de diciembre de 2022.

f. Garantías de investigación por Ethics Point, firmada en fecha 07 de diciembre del 2022, por la testigo.

g. Acta de entrevista realizada a la testigo, el 7 de diciembre de 2022.

h. Garantías de investigación por Ethics Point, firmada en fecha 20 de diciembre del 2022, por el testigo.

i. Acta de entrevista realizada al testigo David Antonio Olguin Peña, el 20 de diciembre de 2022.

j. Dos correos de fecha 14 de marzo de 2023, mediante los cuales se informa el resultado de la investigación.

11. Correos electrónicos correspondientes al proceso de Investigación Ethics Point N°32955, los cuales se detallan a continuación:

a. Correo electrónico, de fecha 26 de diciembre de 2022, enviado por , con copia a con asunto "(HIGHLY CONFIDENTIAL) Entrevista [EP 32955]"

XRJXXMDDEXJ

b. Correo electrónico, de fecha 27 de diciembre de 2022, enviado por, para, con copia a, con asunto "RE: (HIGHLY CONFIDENTIAL) Entrevista [EP 32955]"

c. Cadena de correos electrónicos, de fecha 28 de diciembre de 2022, entre los intervinientes y con asunto "FW: 0208_001.pdf"

d. Correo electrónico, de fecha 5 de diciembre de 2022, enviado por, para ,con asunto "(HIGHLY CONFIDENTIAL) Solicitud de entrevista"

e. Cadena de correos electrónicos de fecha 7 de diciembre de 2022, entre los , con asunto "Firma electrónica garantía de investigación"

f. Correo electrónico, de fecha 21 de diciembre de 2022, enviado por, para, con asunto "Fwd: DOC-20221125- WA0012."

g. Correo electrónico, de fecha 15 de diciembre de 2022, enviado por , para, con copia a, con asunto "15 de diciembre de 2022"

12. Evaluación de desempeño de, correspondiente al año 2019.

13. Evaluación de desempeño de, correspondiente al año 2020.

14. Formulario de autorización de descuento de la cuenta de ahorro voluntario, correspondiente a la AFP Provida, suscrito por el actor con fecha 14 de agosto del 2017.

15. Carta de promoción de a operador de planta I, dirigida a, de enero del 2003.

XRJXXMDDEXJ

16. Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Minera Escondida Limitada y el Sindicato N°1 de Trabajadores Minera Escondida Limitada, de fecha 13 de agosto de 2021.

17. Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de Minera Escondida Limitada de abril de 2021.

Testimonial:

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

1.- , con domicilio en , Las Condes, Santiago.

2.-, con domicilio en pasaje

3.- , con domicilio en.

TERCERO: Que, de la forma en que ha sido planteada la controversia, primero se denuncia un despido discriminatorio por "ascendencia nacional, raza y religión". Luego también se denuncia al despido como vulneratorio de la integridad síquica, derecho consagrado en el artículo 19 N°1 de la Constitución Política, en relación al artículo 485 del Código del Trabajo y al derecho a la honra reconocido en el artículo 19 N° 4 de la carta fundamental.

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

QUINTO: Que, la tutela laboral también cautela entre otros derechos el de "a la no discriminación", por los actos discriminatorios a que se refiere el artículo 2° del Código del Trabajo (con excepción de su inciso 6°), norma dentro de las cual se contempla la prohibición de discriminación por raza, nacionalidad, ascendencia nacional y creencias (criterios sospechosos de entre los reconocidos como tales

XRJXXMDDEXJ

que se adaptan a los fundamentos de la denuncia), que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación conforme a la actual redacción introducida por el artículo 1 N° 1) de la Ley N° 20.940.

SEXTO: Que, la doctrina y la jurisprudencia entienden que las conductas discriminatorias tienen lugar cuando se está en presencia de una diferencia de trato que carece de lo que se denomina justificación admisible, esto es, productos de diferenciaciones hecha sobre fundamentos no razonables, irrelevantes o desproporcionados.

La discriminación laboral entonces consiste en toda distinción, exclusión o preferencia de trato que ocurrida con motivo o con ocasión de una relación de trabajo subordinado, se base en un criterio sospechoso y que tenga por efecto alterar o anular la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, provocando que un trabajador o trabajadora se vea perjudicado profesional, salarial o moralmente respecto a sus compañeros de trabajo, por motivos que no están directamente relacionados con su desempeño laboral.

SEPTIMO: Que, teniendo en cuenta que las lesiones a los derechos fundamentales imputables al empleador en el marco del procedimiento de tutela rara vez se presentan en forma explícita sino que regularmente lo hacen de forma disimulada con fin de encubrir su verdadera intención, en el procedimiento se sigue una lógica que disminuye este problema contemplándose una regla especial que tiene por objeto alivianar el peso de la prueba al trabajador u organización sindical afectada cuando de los antecedentes se desprendan indicios de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, haciendo nacer, en ese caso, el deber para el denunciado de explicar los fundamentos de sus actos.

Dicha regla se encuentra señalada en el artículo 493 del Código del Trabajo que dispone: "Cuando de los antecedentes aportados por la denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de la medida adoptada y su proporcionalidad".

XRJXXMDDEXJ

Tal beneficio probatorio consistente en la obligación del trabajador de presentar indicios suficientes de la vulneración de garantías constitucionales que dice se le ha afectado no implica una inversión del onus probandi sino un alivio de su carga exigiéndole sólo un principio de prueba por la cual acredite indicios de una conducta lesiva. Cumplida dicha exigencia, surge para la demandada la obligación acreditar la justificación y proporcionalidad de la medida.

OCTAVO: Que, entonces habrá de determinarse si la prueba rendida por la parte demandante es suficiente para demostrar los indicios de la vulneración de derechos que denuncia en lo que toca a la discriminación. En ese entendido, de la prueba rendida no es posible obtener indicio alguno de que el despido estuviere motivado por razones de discriminación por causa de raza, nacionalidad, ascendencia nacional o creencias, dado que no fue posible obtener evidencia que a la época del despido la denunciada supiera o siquiera sospechara que el actor perteneciera a una raza o etnia distinta o participara de una creencia religiosa específica de aquellas que se disputan el mundo de los creyentes y que configurara un criterio sospechoso, respecto de lo que no existe prueba alguna tampoco, pues, el demandante se limita a manifestar que pertenece a una etnia o creencia religiosa que no identifica claramente y respecto de lo que no aportó elemento alguno de convicción tales como un certificado de reconocimiento estatal de que forma parte de un pueblo originario o referencias de que pertenecía a un movimiento religioso, aseveraciones que resultan a lo menos curiosas, pues, se identifica como chileno en la demanda y su apellido es común en toda la zona norte del país, propio además de una nación donde el mestizaje suele ser la regla general de la composición genética y los apellidos de origen indígena son más bien corrientes, hecho público y notorio.

En ese entendido, la ausencia de todo medio probatorio rendido para tal fin, impide tener por debidamente acreditado el conocimiento cierto sobre los criterios sospechosos denunciados, por causa de que ningún documento incorporado se

XRJXXMDDEXJ

dirige a probar un origen étnico fuera del mestizaje propio de la nacionalidad chilena, creencia religiosa determinada y censurada por la denunciada o una nacionalidad distinta, lo que también ocurre con el único testigo que se trajo a juicio Sr., que en su escueta declaración se limitó a señalar que eran compañeros de trabajo y que se le hizo un "Ethic Point" por acoso sexual y lo desvincularon de la compañía, agregando que conoce al actor hace dos años y que nunca vio comportamiento inapropiado o supo de rumor en ese sentido.

NOVENO: Que, en esa línea de ideas, no existe antecedente de que la denunciada tuviera algún conocimiento de un criterio sospechoso de raza, nacionalidad, ascendencia nacional o creencias que le fueran censurables a la compañía, lo que resulta una conditio sine quanon para la discriminación que se alega, toda vez que el tratamiento distinto o excluyente que provoca que un trabajador o trabajadora se vea perjudicado profesional, salarial o moralmente, supone siempre el conocimiento del criterio sospechoso que anima ese trato desigualitario, lo que no se explicó no se probó y aparece además una alegación absurda, desde que la relación laboral tenía varias décadas de duración y el mismo trabajador afirma que era considerado un operario con buen desempeño laboral y que había ascendido en la escala organizacional, de lo que además da cuenta la prueba de la denunciada, por lo que parece ilógico que en esas condiciones y luego de muchos años se le discriminara por raza o sus creencias.

DECIMO: Que, se afirma además que el despido vulneró los derechos a la integridad psíquica y a la honra de la persona. El primero de ellos también llamado a la "incolumidad", está consagrado en el inciso 1 del artículo 5 de la "Convención Americana de Derechos Humanos" y puede decirse que es "aquel derecho humano fundamental que tiene su origen en el respeto a la vida y sano desarrollo de ésta". El ser humano por el hecho de ser tal, tiene derecho a mantener y conservar su integridad física, psíquica y moral. El reconocimiento de este derecho se encuentra consagrado en el derecho

XRJXXMDDEXJ

internacional desde el Estatuto del Tribunal Militar de Nuremberg de 1945, la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 (artículo 5), los Convenios de Ginebra de 1949 relativos a los conflictos armados (protocolo II, artículo 4), así como en el derecho interno a través de nuestra Constitución Política lo que le da el carácter de derecho fundamental. Su contenido estaría integrado por la prohibición de torturas y otros tratos crueles inhumanos o degradantes, la regularización del uso de la fuerza por parte de los agentes del estado encargados de hacer cumplir la ley y el orden, la restricción de practicar exámenes médicos cuando la persona no los autorice y la prohibición de amenazas. Implica por tanto, que nadie puede ser lesionado o agredido físicamente, ni ser víctima de daños mentales o morales que le impidan conservar su integridad material y estabilidad psicológica. La integridad física implica la preservación y cuidado de todas las partes del cuerpo, lo que conlleva al estado de salud de las personas. La integridad psíquica es la conservación de todas las habilidades emocionales, psicológicas e intelectuales. La integridad moral que para estos efectos se confunde con la dignidad, hace referencia al derecho de cada ser humano a desarrollar su vida de acuerdo con sus convicciones.

El segundo de los derechos fundamentales que se denuncian como vulnerados está consagrado en el artículo 19 N° 4 de la Constitución Política de la Republica y el derecho de todas las personas al respecto y protección a la vida privada y a la honra de su persona y su familia, siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos al término de la laboral.

El derecho a la honra a su vez tiene dos aspectos, uno subjetivo o interno que se denomina (honor) que corresponde a la estimación que el sujeto tiene de sí mismo, esto es, su autoestima' comprendiendo el prestigio "profesional" del individuo, como forma destacada de "manifestación externa de la personalidad y de la relación del individuo con el resto de la colectividad", y además una objetivo o externo (honra, que es lo denunciado como vulnerado), que dice relación con

XRJXXMDDEXJ

la estimación o valoración social que tienen los terceros de las calidades morales de un sujeto determinado, también llamada heteroestima.

La afectación necesaria para acoger la cautela de garantías debe ser sustancial, por lo que se debe limitar el pleno ejercicio del derecho lesionado o afectar su contenido esencial.

UNDECIMO: Que, tampoco se divisan indicios de que el despido hubiera lesionado la integridad síquica del trabajador, desde que no puede configurar indicios de esa lesión las consecuencias que todo despido –ajustado o no a derecho- provoca en la mayoría de las personas y que son las que se alegaron como sentimientos de estrés, angustia e indefensión ante el despido. En ese orden de ideas, el despido puede provocar sufrimiento psíquico, pero para que genere indicio de vulneración del derecho fundamental a la integridad psíquica y en los términos necesarios para hacer procedente una acción de cautela de garantías fundamentales, ese despido debe impedir la conservación de todas las habilidades emocionales, psicológicas e intelectuales del individuo, o, debe imposibilitarle conservar su estabilidad psicológica, respecto de lo cual no se rindió prueba de ninguna especie que pudiera hacer nacer indicios de esa afectación, salvo los documentos 4 y 5 de su prueba sobre "Certificado del psicólogo clínico tratante don de fecha 07 de Abril de 2023" y "Certificado de la psicóloga clínica tratante doña de fecha 3 de Abril de 2023", que hablan de angustia y estrés por el despido y que además tienen como único insumo para tal diagnostico la relación de hechos que realizó el misma demandante, lo que evidentemente no es suficiente para entender afectado un derecho fundamental.

DUODECIMO: Que, la mismas deficiencias argumentativas y probatorias se replican en el otro derecho fundamental que se acusa lesionado, el derecho fundamental de asegurar a todas las personas el respecto y protección a la honra de su persona y su familia, para lo que es necesario precisar que la existencia de un despido disciplinario y la necesaria

XRJXXMDDEXJ

formalización de los hechos que lo fundan de conformidad al artículo 454 número 1 inciso 2 del Código del Trabajo, no generan sin más una afectación a ese derecho fundamental como parece creerlo la parte denunciante y como se evidencia aún más al revisar los fundamentos de la tutela ya reproducidos en la parte expositiva de la sentencia, que más que solicitar cautela de garantías constitucionales discuten la justificación del despido o hacen patente la falta de fundamento o prueba de la causal de caducidad imputada al trabajador. Siendo la finalidad básica de la carta de despido que el trabajador tenga conocimiento claro de los hechos por los que se le despide y pueda en consecuencia, defenderse a través de una acción judicial en la que precisamente pueda acusar la falta de fundamentos que llevó a su exoneración, es que los hechos han de ser fijados en la misma de manera suficiente, por lo que necesariamente al imputarse una causal de despido disciplinario debe reflejar el motivo por el cual el dependiente incumplió gravemente sus obligaciones contractuales, sin que esa mera descripción –cuya justificación puede ser discutida o develada como sin fundamento en un juicio- baste para hacer configurar una lesión al derecho a la honra, salvo la plasmación en la carta de despido de imputaciones probadamente falsas o gratuitamente injuriosas referidas al trabajador despedido y que no resulten necesarias para fundamentar las razones disciplinarias del fin del contrato de trabajo o imputaciones que sean ajenas a la finalidad y naturaleza del referido documento, lo que puede decirse no ocurre en la especie al revisarse la carta de despido, las que sólo describen la falta imputada y el contexto en que se produjo, pero no se observa cómo podrían menoscabar la honra del denunciante.

La vía más idónea para lesionar la honra o el honor mediante un despido es la información divulgada intencionalmente por el empleador acerca de la conducta profesional o laboral de una persona, situación que ni siquiera fue esbozado en la denuncia, en tanto la lesión alegada requiere como se ha dicho en el derecho comparado (español) "la intencionalidad de atentar contra la buena

XRJXXMDDEXJ

reputación de una persona, descrédito que necesariamente proviene del conocimiento o difusión de las expresiones o información relativa a la persona en este caso del trabajador hacia terceros o más allá de las fronteras de la relación privada".

Las deficiencias ya patentizadas en lo argumentativo también se replican en lo probatorio, pues, ninguno de sus documentos incorporados al juicio permite desprender una afectación a la reputación del actor en su ámbito familiar y social producto de acciones patronales adoptadas con ese objetivo.

DECIMOTERCERO: Que, no pesquisándose indicios de haberse vulnerado los derechos fundamentales que sirvieron de sostén a la tutela con ocasión del despido, la misma debe ser desestimada junto a todas las peticiones que le accedían incluido el daño moral.

DECIMOCUARTO: Que, corresponde entonces hacerse cargo de la demanda deducida en subsidio por despido injustificado (indebido). Como se dijo, no fue discutido que la relación laboral terminó mediante el despido de que fue objeto el demandante por parte de la demandada, fundándose el mismo en el numeral 7 del artículo 160 del Código del Trabajo, esto es, en un "incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato".

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 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

XRJXXMDDEXJ

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 Ltda. Dichas conductas incluyen: i) Dirigir 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.

XRJXXMDDEXJ

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.

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 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.

XRJXXMDDEXJ

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 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".

XRJXXMDDEXJ

También se tendrá por acreditado que el trabajador demandante realizó avances de tipo romántico en relación a la trabajadora de la parte demandada Jessica Colque, 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 hablar.

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. 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

XRJXXMDDEXJ

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 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. Jessica Colque) realizar insinuaciones

XRJXXMDDEXJ

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.

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

XRJXXMDDEXJ

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, N° 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 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

XRJXXMDDEXJ

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.

Se utilizará como base de cálculo el tope de 90 UF que correspondía al día del despido 14 de marzo del año 2023, lo que totaliza $3.203.550.-, sobre la base de valor UF de $35.595,01.-.

VIGESIMO PRIMERO: Que, para finalizar el fallo, debe resolverse el pago de indemnizaciones con un tope de 25 remuneraciones; el pago del feriado legal y/o proporcional adeudado a la fecha de término del contrato equivalente a 30 días de vacaciones por la suma de $3.295.657.- y de los 14 días trabajados en el mes de Marzo de 2023 por la cantidad de $1.537.973. También queda pendiente de zanjar la excepción de compensación por $30.435.253, correspondientes a haberse pagado con cargo a devolución al actor "Préstamo Negociación Colectiva" por la suma de $1.500.006.- y $28.935.247.- por "Préstamo Habitacional" a través de un mutuo.

VIGESIMO SEGUNDO: Que, la demanda carece de toda fundamentación al pedirse indemnizaciones sin tope legal, por lo que no se observa cómo podría concederse aquello. Sin embargo, revisado el contrato colectivo suscrito entre Minera Escondida Ltda., y Sindicato N° 1 Minera Escondida Ltda., por el periodo 2021 -2024 que fue exhibido, la regulación que comprende ese beneficio de pago de indemnizaciones con un

XRJXXMDDEXJ

tope mejorado al legal (de 11 a 25), sólo opera por "retiro" voluntario del trabajador (renuncia) o por mutuo acuerdo de las partes, lo que no sucede en la especie, por lo que solamente resulta aplicable el tope que la ley dispone en el inciso 2 del artículo 163 del Código del Trabajo, misma idea que explicaba el proyecto de finiquito que incorporó la parte demandante como prueba, que consigna como causal de término del contrato de trabajo el mutuo acuerdo de las partes.

Se concederá los feriados y las remuneraciones en los términos solicitados, pues, se reconoce un valor similar como feriado en el proyecto de finiquito y los comprobantes de feriado que incorporó la demandada resultan incompletos para determinar el feriado que había concedido (no señala días pendientes), por lo que se entenderá procedente lo pedido por el trabajador. Tampoco se incorporó comprobante de pago efectivo de las remuneraciones del mes de marzo del año 2023.

VIGESIMO TERCERO: Que, respecto la excepción de compensación por $30.435.253, correspondientes a haberse pagado con cargo a devolución al actor "Préstamo Negociación Colectiva" por la suma de $1.500.006.- y $28.935.247.- por "Préstamo Habitacional" a través de un mutuo, se rechazará, toda vez que no existen antecedentes que permitan establecer una obligación líquida y actualmente exigible por esos conceptos dentro de la prueba documental de la demandada y sus testigos prestaron declaraciones sobre hechos diversos a ese tópico.

VIGESIMO CUARTO: Que, el resto de la prueba rendida careció de todo valor probatorio para cambiar lo decidido, ya que sólo acreditaba hechos irrelevantes o pacíficos.

Fue apreciada la prueba conforme a las reglas de la sana crítica.

VIGESIMO QUINTO: Que, cada parte pagará sus costas por no resultar ninguna completamente vencida.

Por estas consideraciones y lo dispuesto en los artículos 63, 160, 161, 162, 168, 171, 172, 173, 423, 425 a 432, 446, 453, 459 y 485 y siguientes del Código del Trabajo, se resuelve:

XRJXXMDDEXJ

I.- Que, se **rechaza en todas sus partes**, la tutela laboral con ocasión del despido interpuesta por, cédula de identidad , en contra de **MINERA ESCONDIDA LIMITADA**, RUT N° 79.587.210-8, ya individualizados.

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

4.- Remuneraciones por los días trabajados en el mes de Marzo de 2023 por la cantidad de **$1.537.973.-**

Se **rechaza** en lo demás la referida demanda.

Se desestima la excepción de compensación opuesta por la demandada.

II.- 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.

III.- Que, cada parte pagará sus costas.

IV.- Ejecutoriada que sea la presente sentencia, cúmplase lo dispuesto en ella dentro de quinto día, en caso contrario, certifíquese dicha circunstancia y pasen los antecedentes a la unidad de cumplimiento ejecutivo del Tribunal.

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

XRJXXMDDEXJ

anteriormente, el pago respectivo no podrá ser certificado ni se reflejará en la causa, con los consecuentes efectos que ello genera.

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

Comuníquese, regístrese y archívese en su oportunidad.

RIT T-313-2023

RUC 23- 4-0475318-5

Dictada por don CARLOS EDUARDO CAMPILLAY ROBLEDO, Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta.

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

XRJXXMDDEXJ

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

Carlos Eduardo Campillay Robledo
Juez
Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta
Catorce de marzo de dos mil veinticuatro
17:10 UTC-3