

San Miguel, veintitrés de febrero de dos mil veintidós.

VISTOS, OIDOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que comparece **JHONNY ARNOLDO ULLOGA CASTILLO**, trabajador independiente, CI N° 13.181.327-9, domiciliado en Pasaje Claudia Arrau N° 2501, comuna de Illapel, Región de Coquimbo, quien de conformidad a lo previsto en el artículo 446 y siguientes del Código del Trabajo, deduce demanda de despido indebido, improcedente, e injustificado, y cobro de prestaciones laborales, en procedimiento de aplicación general, en contra de **BESALCO MAQUINARIAS S.A.**, sociedad comercial del giro de su denominación, Rut 79.633.220-4, representada legalmente por Don Omar Barría Miranda, ignoro profesión u oficio, CI N° 13.497.490-7, o quien sus derechos represente en los términos del artículo 4° del Código del Trabajo, ambos con domicilio en José Joaquín Prieto N°9660, El Bosque, Región Metropolitana, y en forma solidaria o subsidiaria según se establezca en juicio, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 183-B del Código del Trabajo, en contra de **MINERA LOS PELAMBRES**, empresa del giro de su denominación rol único tributario N° 96.790.240-3, representada legalmente por don MAURICIO LARRAIN MEDINA, cedula nacional de identidad N°9.783.267-6, ignoro profesión u oficio, ambos con domicilio en Parcela 24 Lote 18 Sector Santa Rosa, comuna de Salamanca, Región de Coquimbo.

En cuanto al vínculo contractual, señala que prestó servicios personales para la demandada, en forma regular, continua e ininterrumpida y, bajo subordinación y dependencia, desde el día 2 de agosto de 2018 y hasta el día 20 de noviembre de 2020, en los términos del artículo 7 del Código del Trabajo, en virtud de un contrato de trabajo suscrito con la parte demandada; señala que desempeñó labores como chofer u operador de camión Algibe Mina, describiendo sus funciones. Respecto de su jornada de trabajo, señala que según la cláusula segunda se pactó una jornada especial de trabajo compuesta por siete días continuos de trabajo, seguidos de siete días continuos de descanso, con una jornada diaria efectiva de trabajo de 12 horas, distribuidas en el turno diurno de 9:00 horas a 21:00 horas.- y de un ciclo de trabajo que se compone de ocho días continuos de labores seguidos de seis días continuos de descanso, con una jornada efectiva de 12 horas, distribuidas en turno nocturno de 21:00 horas a 9:00 horas, añade



que dentro de la jornada existió un periodo intermedio de 60 minutos destinados a colación y que se considera trabajado para computar la duración de la jornada.-

En cuanto a su remuneración, ésta se componía de un sueldo base mensual equivalente a \$ 417.018 pesos, de un Bono de asistencia de \$ 300.000 pesos, cuyo pago bono mensual de asistencia, queda sujeto precisamente a la asistencia del trabajador, según la tabla, que expone en su demanda, además estaba compuesta por un "Bono Charlas" el que se pagaba todos los meses y equivalía a la suma de \$40.000 mensuales; también componía la remuneración un "Bono de producción" el que de acuerdo al convenio colectivo se establece por cargo y de acuerdo a la disponibilidad por grupo de máquinas de la faena, bajo la fórmula de cálculo indicada en el libelo.

Describe que en su caso, su cargo era OPERADOR ALGIBE 75 m3 Ballenas Komatsu HD-785d, y por ello tenía una tabla aplicable para el cálculo del bono, la que cita, señalando el bono percibido en los meses de agosto, septiembre y octubre. Añade que además de lo anterior, la remuneración estaba compuesta por una gratificación que de conformidad a la cláusula quinta letra C del contrato de trabajo, se pagaba sujeta al tope anual de 4,75 ingresos mínimos mensuales regulado en el artículo 50 del Código del Trabajo, por lo que su valor en los últimos 3 meses era de \$ 126.865.-, con todo lo expuesto la última remuneración mensual devengada, corresponde a la suma de \$ 1.464.016, y resulta del promedio de lo percibido en los últimos tres meses calendario, monto que solicita se tome como base de cálculo de conformidad a lo dispuesto en el artículo 172 del Código del Trabajo.-

Indica que su contrato era de término indefinido y que respecto de su despido con fecha 20 de noviembre de 2020, el empleador le remitió carta de despido o terminación de contrato de trabajo, en la cual se da por terminado el contrato de trabajo a contar de dicho día, por despido fundado en la causal del artículo 160 N° 1 letra C, "Vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la empresa" y la del N° 7 del Código del Trabajo "incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato". –

Cita los hechos en los que se fundamenta el despido: *"Causales de hecho: Como es ya de público conocimiento en la faena, usted junto a numerosos trabajadores y terceros ajenos a la Empresa participan de un chat de mensajería electrónica WhatsApp*



denominado "Sindicato SintraChile". En dicho lugar, frente a un comentario del señor Jorge Arce, usted manifestó lo siguiente desde su teléfono celular, lo que quedó registrado indicándose las 18:31 horas: "Tengo amigos sicarios so (sic) asemos (sic) una vaca se pitean al kin".

Esto hace referencia a una amenaza en contra del señor Francisco King, en donde usted manifiesta tener contacto con asesinos a sueldo, proponiéndoles a sus compañeros reunir dinero para pagarle a tal delincuente, con el objeto de que se cometa un delito (asesinato) en contra de una de sus jefaturas.

Usted planteó esta propuesta de forma seria, clara y manifiesta, lo que da cuenta de la gravedad de la situación, pudiendo configurarse incluso delitos y además incumpliendo las normas más elementales de convivencia que pueden existir no solo en la Empresa, sino que en la sociedad. A su vez, este mensaje se difundió y se hizo público en toda la faena el día de hoy 20 de noviembre de 2020, incluso a terceros ajenos a la empresa y relación laboral, generando conmoción por lo grave de su actuar, y negando a oídos del afectado, el cual deberá estar con medidas de protección frente a su amenaza." Menciona que las causales de derecho que se invocan en la carta de despido ya referida, se fundamentaron además en la misma carta que se acompaña en otrosí de esta presentación.-

Reconoce que formuló reclamo administrativo, sin obtener resultados positivos.

Cuestiona los hechos invocados en la carta de aviso de término de servicios, señalando que estos no son efectivos y no se han verificado en la forma descrita por el empleador.

Señala que el empleador en su carta de despido hace referencia a la existencia de un supuesto mensaje escrito por su persona en un grupo de Whatsapp, en el que se habría amenazado a otro trabajador de asesinato, lo que no es efectivo, luego señala que el referido mensaje no constituyó más que una broma absolutamente inverosímil vertida en un "grupo de Whatsapp" en el que no participa ni la supuesta persona afectada, ni el empleador, y su persona no ha dado autorización alguna para que dicho mensaje sea puesto en conocimiento de la referida persona ni del empleador. El referido mensaje configura una forma de comunicación privada que ha sido interceptada por el



empleador sin autorización de su emisor (y por ello de forma ilícita) y violando con ello la garantía constitucional del Artículo 19 N° 5 de la Constitución Política de la República, sobre inviolabilidad de las comunicaciones privadas.-

El referido mensaje no fue dirigido ni a la supuesta persona afectada (Supuestamente amenazada de asesinato mediante sicario), ni al empleador, por lo que no se reúnen las exigencias de la causal del Artículo 160 N° 1 letra C, la cual exige que las vías de hecho sean ejercidas en contra del empleador o de cualquiera de los trabajadores, por ello estima que no se configuran las vías de hecho a que se refiere el empleador en su carta de despido, ya que el referido mensaje, es una forma de comunicación privada que no fue dirigida ni realizada en contra ni del empleador ni de ninguno de los trabajadores de la empresa, ya que no fue más que una broma inverosímil vertida en un grupo de Whatsapp, esto es: una forma de comunicación privada que el empleador "interceptó" de alguna forma que aún no ha revelado ni transparentado en su carta de despido, sin que se configure a su respecto la causal que se invoca.

Alega el carácter indebido de su despido y las garantías fundamentales conculcadas, en atención a la referencia de la existencia del "mensaje de Whatsapp" que habría sido supuestamente escrito por su persona, pues reitera que el "empleador" no participa de dicho grupo de Whatsapp, y él no ha otorgado autorización alguna para que personas diversas de aquellas que participan en el grupo tomen conocimiento de las conversaciones privadas que se vierten en dicho chat o instancia de conversación virtual, aduce que el conocimiento que el empleador ha tomado del referido mensaje de Whatsapp es absolutamente "ilícito" en cuanto no ha tenido autorización de él para acceder a su contenido, y en tal sentido contraviene la garantía constitucional del artículo 19 N°5 de la Constitución Política, la que garantiza a todas las personas: "La inviolabilidad del hogar y de toda forma de comunicación privada. El hogar solo puede allanarse y las comunicaciones y documentos privados interceptarse, abrirse o registrarse en los casos y formas determinados por la ley.- Incluso su conocimiento, utilización y difusión que ha realizado el empleador, podría llegar a ser un hecho penado por la ley, lo cual se recoge en el artículo 161 Letra A del Código Penal.



Considera que el empleador a su vez ha infringido la garantía de inviolabilidad de las comunicaciones del Artículo 19 N° 5 de la Constitución Política de la República, y en tal sentido ha violado e infringido lo dispuesto en el artículo 5 del Código del Trabajo, de manera que estima que su despido ha excedido con creces los límites señalados en esta disposición legal.

Hace menciones del contenido del mensaje y la credibilidad del mismo, aduciendo que era una broma, por lo que no puede ser considerado una real amenaza ni "vías de hecho", como tampoco incumplimiento del contrato de trabajo, por cuanto, carece de verosimilitud y por ende de la gravedad y seriedad como para llegar a configurar las causales invocadas por el empleador: El referido mensaje no es más que una inverosímil humorada, por lo que no configura en caso alguno ni vías de hecho ni incumplimiento de contrato.-

Reclama la improcedencia de la causal de despido aplicada por el empleador, citando jurisprudencia judicial.

Cuestiona también la causal del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, dando por reproducido lo ya expuesto en cuanto a su defensa por las vías de hecho, reiterando que el mensaje no estaba dirigido ni al empleador ni a ninguno de los trabajadores de la empresa, y se manifestó en un ámbito estrictamente privado, fuera del horario laboral e incluso fuera de las dependencias de la empresa, y el emisor del mensaje, esto es su persona, no ha otorgado autorización alguna para su reproducción o difusión, el referido mensaje no comporta en caso alguno un "faltar el respeto a los jefes o compañeros de trabajo", ni menos un "incumplimiento de estándares éticos y evitar situaciones de conflicto", ya que el mensaje no fue dirigido, destinado ni manifestado a ninguno de los jefes ni compañeros de trabajo: en cuanto fue manifestado en un "ámbito o instancia estrictamente privado" absolutamente ajeno al ámbito laboral, y estrictamente privado.-, sin que exista incumplimiento contractual. Enfatiza en la humorada del contenido del mensaje.

Concluye que ambas causales se aplicaron en forma indebida. Justifica la acción intentada en contra de Minera los Pelambres, señalando que las labores que ejecutó las desarrolló en régimen de subcontratación, debiéndose determinar la responsabilidad solidaria atendida la vinculación con aquella demandada.



Como consecuencia de lo anterior, solicita el pago de las siguientes prestaciones:
a) Indemnización por años de servicios, b) incremento del 80% conforme la letra c) del artículo 168 del Código del Trabajo; c) indemnización sustitutiva del aviso previo; d) Feriado legal; d) Feriado proporcional.

SEGUNDO: Que la demandada Minera Los Pelambres, dando cumplimiento a lo previsto en el artículo 452 del Código del Trabajo, contesta la demanda solicitando su rechazo, con expresa condena en costas.

Asume defensa negativa de los hechos expuestos por el actor, en cuanto al vínculo contractual con la demandada y la vinculación con su representada.

Explica que el año 2018, MINERA LOS PELAMBRES y BESALCO MAQUINARIAS S.A. suscribieron el contrato comercial N°4644002859 conforme al cual su representada encargó a esta última los servicios de equipos auxiliares mina y planta, así como las demás actividades necesarias para la prestación del servicio contratado en sus faenas mineras ubicadas en la Comuna de Salamanca, IV Región de Coquimbo; reconoce como efectivo que el señor Ulloga fue contratado por BESALCO MAQUINARIAS S.A., con fecha 2 de agosto de 2018, para desempeñarse como operador de camión aljibe mina al interior de las faenas mineras de su representada, de modo que es efectivo el régimen de subcontratación invocado en la demanda desde el 2 de agosto de 2018 y hasta el 20 de noviembre de 2020; controvierte la remuneración indicada por el demandante; reconoce que en relación al despido fue informada del mismo, respecto de la fecha y las causales que se invocaron. Describe que la decisión de despido fue autorizada por la titularidad del empleador que ejercía BESALCO sobre el actor, será la demandada principal quien acreditará en el curso del juicio la efectividad y gravedad de los hechos imputados al actor, así como la procedencia y debida justificación de las causales invocadas.

Sin perjuicio de ello, destaca que el propio demandante es quien reconoce abiertamente en su libelo los hechos imputados, señalando que se trataba de una broma e intentó restarle seriedad a la situación. Con tal reconocimiento, el actor evidencia total displicencia hacia el trato con sus compañeros de trabajo y jefaturas, resultando evidente que no tiene conciencia acerca de los estándares de convivencia y respeto mínimo que deben imperar en una relación laboral y que emanan esencialmente del contenido ético-



jurídico del contrato de trabajo. Estima que las causales se encuentran ajustadas a derecho y por ello alega la improcedencia de las prestaciones reclamadas por el demandante.

En cuanto al feriado reclamado, lo niega y controvierte, toda vez que éste hizo uso parcial de sus vacaciones y el saldo de días feriados pendientes a la fecha de su despido era considerablemente menor a los pretendidos, lo que da origen a una indemnización menor que la demandada principal ha reconocido adeudar al actor en su borrador de finiquito.

Expresa que su representada no tiene responsabilidad alguna en los hechos señalados en autos ni en las pretensiones reclamadas, razón por la que corresponde que se rechace en todas sus partes la demanda dirigida en su contra, con expresa condena en costas por la parte demandante. No obstante lo anterior y para el evento improbable de calificarse el despido como indebido y acogerse la demanda, hace presente que mientras estuvo vigente su relación comercial con la demandada principal, ejerció debidamente el derecho de información que le asiste a toda empresa principal, razón por la cual su eventual responsabilidad sólo podrá ser subsidiaria.

Formula consideraciones de derecho respecto de las alegaciones planteadas, solicitando se disponga, en definitiva, el total rechazo de la demanda, con expresa condenación en costas.

TERCERO: Que la demandada Besalco Maquinarias S.A., dando cumplimiento a lo previsto en el artículo 452 del Código del Trabajo, contesta la demanda y solicita su rechazo, con costas.

Reconoce relación laboral, naturaleza de los servicios prestados, la fecha de inicio y de término de los mismos, como también las funciones prestadas, el término de los servicios y las causales invocadas. Controvierte el monto de la remuneración percibida.

Precisa respecto de los hechos, señalados en la carta de despido, que el actor no controvierte el contenido y la autoría del mensaje que se le imputa, sino que solo se limita a controvertir la interpretación y valor probatorio del mismo señalando a su vez que sólo constituye más que una broma absolutamente inverosímil vertida en un "grupo de Whatsapp". Indica que el demandante cuestionó la modalidad de obtención del mensaje



y que ello habría vulnerado la garantía constitucional contemplada en el artículo 19 N°5 de la Constitución Política, no obstante ello no realizó una denuncia por vulneración de derechos fundamentales y sólo en base a estos escuetos antecedentes, el demandante alega que su despido sería injustificado.

Cuestiona la calificación que realiza el demandante respecto del mensaje, en cuanto haya sido una broma inverosímil, que hubiere sido interceptado por el empleador de manera ilícita y que se haya vulnerado garantías fundamentales del actor. Considera que los hechos de la carta son graves y difiere que el mensaje no haya estado dirigido a otros compañeros de trabajo. Controvierte la base de cálculo y cuestiona el monto pretendido por el demandante por concepto de feriado legal y proporcional.

Reitera que los hechos que motivaron el término de los servicios del demandante, son aquellos indicados en la carta de despido.

Hace alusión a la demanda declarativa respecto de la validez y oponibilidad de eventual fuero sindical del Sr. Jorge Arce Pérez y Hector Fuentes Carrasco, que presentó su representada la fecha de presentación de la misma, asegura que el conocimiento de aquella causa se verificó en el tribunal del trabajo de Rancagua y explica lo sucedido en audiencia preparatoria de aquella causa y lo realizado por los dirigentes demandados. Agrega que en el contexto anterior, el sindicato Sintrachile, en el grupo de whatsapp creado al efecto en el que participaban trabajadores de su representada y terceros ajenos a la Empresa, llama a extremar posiciones y tomar medidas para que los trabajadores no firmen dichos documentos de renuncia, y el día 20 de noviembre de 2020, la empresa tomó conocimiento a raíz de una viralización de unos pantallazos de dicho grupo por toda la faena, lo escrito por el Sr. Ulloga.

Indica que aquél mensaje hace referencia a una clara amenaza en contra del Sr. Francisco King, Subgerente de Operaciones Mineras, en donde el demandante de autos manifiesta tener contacto con asesinos a sueldo, proponiéndole a sus compañeros reunir dinero para pagarle a un sicario con el objeto que cometa un delito (asesinato) en contra de una de sus jefaturas. A su juicio se trata de una propuesta seria, clara y manifiesta en un contexto de alta frustración por no estar logrando el cometido -afiliar a trabajadores- lo que deja en evidencia la gravedad de la comunicación y las altas probabilidades que esto se haya consumado de no haber tomado la empresa acciones para evitarlo. Explica que



el mensaje se difundió rápidamente por la faena, pues los propios participantes del grupo lo difundieron, generando una gran conmoción al hacerse público, viralizándose en toda la faena hasta incluso llegar al afectado, el cual se vio en la obligación de solicitar medidas de protección frente a la amenaza, acordando con la empresa no realizar más viajes a la faena en Minera Los Pelambres hasta nuevo aviso.

Asegura que las causales descritas en la carta de despido se encuentran ajustadas a derecho.

Hace mención de las "vías de hecho", su historia y señala que a diferencia de lo que ocurre en materia penal, "acá el bien jurídico protegido no es tanto la integridad corporal del empleador o del compañero de labores -que en parte, también se encuentra presente- sino que en la disciplina básica que debe existir en la actividad laboral", por lo que de acuerdo a la doctrina, no se requiere que se generen lesiones, sino que basta la mera tentativa o con la realización de actos preparatorios, incluso bastando que dos trabajadores se desafíen a pelear para que pueda aplicarse la causal, por lo que la Excm. Corte Suprema permite su aplicación en caso de amenazas, e incluso la Corte de Apelaciones de Santiago ha referido que el simple ánimo o intención (verificada en actos positivos) de crear en el amenazado el temor de sufrir un daño específico, puede llegar a resultar suficiente para estimar la concurrencia de la causal. Cita jurisprudencia judicial al respecto.

Reitera que los hechos que se le imputan al actor para efectos de configurar la causal y que han sido ya relatados, constituyen una amenaza real a la integridad física de un compañero de trabajo -en este caso jefatura-, y son un acto de violencia moral grave, capaz de generar una impresión fuerte en una persona promedio, por lo demás señala que se trata de una conducta indebida, grave y comprobada, que no tiene justificación alguna como lo pretende señalar el demandante.

Expone que luego de que el Sr. Ulloga dijera que tenía un amigo sicario y que si hacían una "vaca" se lo podrían "pitiar" (sic) -refiriéndose al Sr. King- , otra persona del grupo señala "exacto cabros no se dejen intimidar están cagaos de miedo estos kl". Dicha respuesta claramente demuestra que lo señalado por el Sr. Ulloga no fue una broma, nadie se rio, sino que por el contrario, tomaron su aseveración como una forma de entregarle poder a los demás miembros del grupo para enfrentarse a su empleador,



considerando con ello que fue tal el nivel de gravedad de las aseveraciones, que las personas que conformaban el grupo de whatsapp -demostrando su asombro, desacuerdo e incomodidad- sacaron pantallazos al mensaje y comenzaron a difundirlo, viralizando el contenido y llegando a manos de prácticamente todos los trabajadores de la empresa, incluido el Sr. King. Aduce que el Sr. Francisco King estaba tan atemorizado con el mensaje del Sr. Ulloga, que decidió hacer una denuncia ante la fiscalía para que investigaran lo hechos antes descritos, pues para él no se trató de una broma como intenta hacer creer el actor, sino que una amenaza seria a su integridad e inclusive, a la de su familia. Estima que estas conductas son contrarias no sólo al reglamento interno de la empresa, al contenido de los contratos de trabajo sino también a las normas mínimas de convivencia que han de seguirse en cualquier contexto social y por lo mismo las conductas del demandante resultan inaceptables. Afirma que se configuran todos los requisitos para la configuración de la causal ante dicha por lo que el despido se encuentra justificado y pensar lo contrario sería avalar conductas de este tipo en el centro de las relaciones laborales, conductas que no son solo reprochables moralmente, sino que también penalmente.

También argumenta que en la especie concurre la causal de incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo, cuestiona la justificación que da el demandante respecto del contenido del mensaje y de su receptor, aludiendo a quienes conforman tal grupo, no obstante refiere que el citado mensaje fue enviado en horario laboral y aun cuando hubiera sido fuera del horario de trabajo o fuera de las dependencias, lo cierto es que lo hizo claramente en un contexto laboral, en el grupo del Sindicato al que pertenecía en virtud de su relación laboral y respecto de hechos y personas que trabajaban en la empresa, considerando con ello que la conducta del actor representa una vulneración al principio de la buena fe contractual y el contenido ético jurídico del contrato de trabajo, lo que constituye un incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo. Cuestiona el cumplimiento de parte del demandante de la buena fe y del contenido ético y jurídico del contrato haciendo mención al profesor Pedro Irureta.

Reitera que las causales invocadas se encuentran ajustadas a derecho y que la decisión adoptada se ajusta al cumplimiento de una obligación legal de la empresa de tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los



trabajadores (art. 184 del Código del Trabajo), hace mención de la protección integral que contempla el artículo 184 del Código del Trabajo, y que en este caso se ha amagado seriamente por la conducta del ex trabajador demandante, citando al Profesor GAMONAL, Sergio y GUIDI, Caterina, respecto del "Manual del contrato de Trabajo", Legal Publishing, 4a edición 2015, pág. 326, e incluso citando jurisprudencia judicial.

En cuanto a la vulneración de derechos fundamentales alegada, niega la existencia de cualquier forma de vulneración que haga derivar el despido en injustificado y que el demandante sólo pretende desvirtuar el comportamiento responsabilizando a la empresa por la obtención de un pantallazo de la conversación sostenida en el grupo de whatsapp ya mencionado, argumentando que éste no habría autorizado el acceso a dicha comunicación que califica como "privada" y que por tal razón el despido sería injustificado. Señala que en este caso su representada no "interceptó" de manera alguna el celular o comunicación privada del actor, sino que dicha conversación fue difundida y viralizada por los propios participantes de ésta, llegando no solo al empleador, sino que a múltiples trabajadores de la empresa, incluido al afectado, Sr. King, no hubo en este caso vulneración alguna.

Expone las apreciaciones de la corte para entender la expectativa de la privacidad, por lo que con ello estime que la comunicación en base a la cual se fundó el despido es completamente válida para estos efectos, no hace devenir de modo alguno el despido en injustificado y no vulnera garantía constitucional alguna, lo cual ha dejado claro el actor al no accionar a este respecto en la presente demanda.

Como se indicó objeta la base de cálculo y refiere que sumando los conceptos indicados por el demandante y considerando para ello el promedio de los meses por bono de producción, el total ascendería a \$1.351.383, de modo que la suma de \$1.464.016 ni si quiera calza con los montos y conceptos indicados por el propio demandante, desconociendo como el actor llegó a tal cifra, ya que ni el sueldo base ni el bono de asistencia que indica ascienden a tales cifras en conformidad a su liquidación de sueldo, cita el artículo 41, 42 y 172 del Código del Trabajo.

Respecto del feriado, señala que omite el actor, el hecho que sí hizo uso de su feriado usando más de 20 días de vacaciones durante el tiempo que duró la relación laboral firmando las respectivas papeletas que dan cuenta de aquello, de manera que no



es efectivo que su representada adeude 47 días de vacaciones, ni que éstos asciendan a \$2.293.600, cifra que además contempla una errónea base de cálculo.

En definitiva solicita el rechazo de la demanda, con costas.

CUARTO: Que en virtud de la emergencia sanitaria y del estado de excepción constitucional, la audiencia preparatoria fijada en la presente causa, se celebró con fecha diecisiete de marzo de dos mil veintiuno, mediante plataforma virtual vía zoom, con la asistencia de las partes.

En esta audiencia se realizó una breve relación de la demanda y sus contestaciones, se establecieron como hechos no controvertidos los siguientes: 1. Que entre las partes existió relación laboral, entre Besalco y el demandante y la fecha inicio de los servicios se produjo entre el 2 de agosto del 2018 y el término el 20 de noviembre del año 2020; 2. Que el demandante cumplió funciones de chofer de camión aljibe; 3. Que tenía una jornada especial del trabajo; 4. Que se encontraban vinculados en virtud de un contrato indefinido; 5. Que se invocó por parte de Besalco la causal del artículo 160 N°1 letra C) y 160 N°7 ambas del Código del Trabajo; 6. Que la demandada cumplió con las formalidades del artículo 162 del Código del Trabajo; 7. Que las labores que ejecutó el demandante fueron el régimen de subcontratación para Minera los Pelambres.

Se efectuó el llamado a conciliación, proponiendo el tribunal las bases de acuerdo, el pago del 50% de la indemnización del aviso previo y de la indemnización por años de servicios, 27 días de feriado legal y el feriado proporcional, sin embargo ésta no prosperó por lo que acto seguido se establecieron como hechos a probar los que a continuación se indican: 1. La efectividad de los hechos invocados en la carta aviso de término de servicio. Pormenores y circunstancias; 2. Número de días adeudados por la demandada al actor respecto de feriado legal; 3. Si la demanda compensó en dinero el feriado proporcional reclamado por el demandante, en su caso, fecha de compensación del mismo; 4. Si la demanda Minera Los Pelambres ejerció el derecho de información, que contempla el artículo 183 letra c del Código del Trabajo; 5. Conceptos que forman parte de la remuneración del demandante y monto de la misma, promedio de los tres últimos meses completos.



En cuanto a la alegación de la parte demandante sobre exclusión de prueba por prueba ilícita: se establece el siguiente hecho a probar: 1. Modalidad de obtención de parte de la demandada respecto de las conversaciones por Whatsapp que incorpora a través de sus medios probatorios en los N° 6 y 13 y si estas se obtuvieron de manera ilícita. Pormenores y circunstancias.

QUINTO: Que considerando el estado de alerta sanitaria, la audiencia de juicio se llevó a cabo mediante video conferencia vía zoom, con la asistencia de las partes, ocasión en la cual éstas procedieron a incorporar los siguientes medios legales de convicción:

PARTE DEMANDADA BESALCO MAQUINARIAS S.A.:

DOCUMENTAL:

1. Contrato de trabajo celebrado entre Besalco Maquinarias S.A. y Johnny Arnoldo Ulloga Castillo, de fecha 02 de agosto de 2018, junto con el correspondiente anexo de trabajo de fecha 08 de abril de 2020.

2. Carta de aviso de terminación del contrato de trabajo de Johnny Arnoldo Ulloga Castillo, de fecha 20 de noviembre de 2020.

3. Certificado de cesación de servicios de Johnny Arnoldo Ulloga Castillo, emitido por AFC Chile, de fecha 20 de noviembre de 2020.

4. Liquidaciones de sueldo de Johnny Arnoldo Ulloga Castillo de los meses comprendidos desde junio a noviembre de 2020.

5. Comprobantes de vacaciones de Johnny Arnoldo Ulloga Castillo de fecha 04 junio de 2019 y 27 de enero de 2020 y formulario de solicitud de feriado anual o vacaciones N°4284.

6. 4 Pantallazos de plataforma “Whatsapp” del grupo denominado “Sindicato Sintrachile” entre las 16:32 y las 18:45. Hora del pantallazo 20:24.

7. Contrato de trabajo celebrado entre Besalco Maquinarias S.A. y Francisco Sebastian King Soler, de fecha 01 de febrero de 2018.



8. Reglamento interno de Orden, Higiene y Seguridad de Besalco Maquinarias S.A., Versión 10 del 30 de septiembre de 2019.

9. Comprobante de recibo del Reglamento interno de Orden, Higiene y Seguridad de Besalco Maquinarias S.A., respecto de Johnny Arnoldo Ulloga Castillo, de fecha 02 de agosto de 2019

10. Cadena de dos correos electrónicos bajo el asunto “Cobro de cuotas sindicales correspondientes a mes enero 2020”, en que el primero consta de fecha 18 de enero de 2021 enviado por Sindicato Sintra Chile dirigido a Mario Mora; y el segundo consta de fecha 25 de enero de 2021 enviado por Mario Mora dirigido a Sindicato Sintra Chile, con los siguientes documentos adjuntos:

a) Documento Word denominado “NOMINA DESCUENTO SINDICAL MES ENERO 2021” que contiene Carta del Sindicato Nacional Interempresa de Trabajadores Sintra Chile dirigida a Empresa Besalco Maquinarias S.A., de fecha 18 de enero de 2021 y listado de trabajadores.

b) Copia de planilla Excel denominada “Cuotas enero 2021 Sintraserp”.

c) Documento PDF denominado “Renuncia Sindicales” que contiene listado de afiliaciones al Sindicato Interempresa de Transportes de Hormigón Dos y Hormigones Tres Limitada, junto con 45 cartas de renuncia al Sindicato Interempresa Sintra Chile.

11. Cadena de correo electrónico entre Manuel Constancia Báez, Francisco King, Fiscalía Local Illapel bajo el asunto “RE: Denuncia Francisco King” entre el 20 y 24 de noviembre 2020.

12. Impresión del artículo titulado “Sicariato en Concón: para el 18 de marzo se fijó audiencia preparatoria del juicio oral” de la página latercera.com publicado el 11 de febrero de 2021 a las 10:07 horas.

13. Pantallazo de plataforma “WhatsApp” de conversación sostenida entre Jorbe Barraza, Jorge Arce Sindicato Nueve y los teléfonos +56976072443 y +56940475154.



Documental que se tiene por incorporada conforme a la lectura resumida que se hizo de la misma y de la cual se aprecia que consta en la carpeta electrónica de la presente causa.

TESTIMONIAL: de Jorge Manuel Osorio Poblete y de Francisco Sebastián King Soler, las que constan en registro de audio.

En primer término indicó **Jorge Osorio**, que tiene conocimiento de que se trata el juicio y menciona que tiene entendido que en algún minuto se enteraron de unos mensajes de WhatsApp que llegaron a la faena por una amenaza en contra del administrador general de ese minuto, don Francisco King, les alertaron por información previa, después se viralizó y por alguna razón le llegó a él personalmente la información. Relata que lo anterior lo habló con el gerente general de la faena y se pusieron en contacto con los abogados para el proceder de ese minuto. Aclara que con faena es en referencia a la faena de Los Pelambres. Añade que leyó el mensaje de Whatsapp de un señor que indicaba que podían juntar plata para contratar un sicario para “pitiarse a King”, aclara que don Francisco King era el gerente de operaciones de la faena Los Pelambres, señala que hay un señor del cual no recuerda el nombre que envió el mensaje y quien después comentó que era broma. Refiere que después de lo acontecido tomaron acciones y por ello don Francisco King dejó de viajar a la faena, se tomaron otro tipo de medidas. Menciona que en un principio por comentarios se enteró de los mensajes de Whatsapp, con posterioridad le llegó el mensaje a través de un dirigente sindical de unos de los sindicatos de la mina, ya que en ese momento había conflictos con los sindicatos actuales que había allá, el dirigente sindical que le envió el mensaje era don Hernán Yáñez.

Explica que el mandante solicitó que se reunieran porque era algo que jamás había sucedido, por ello tomaron contacto con los abogados y una de las medidas fue despedir a la persona que envió el mensaje. Precisa que el señor Francisco King comenzó a ir solamente una vez al mes a la faena por cambios de hoteles y todo tipo de cosas para tomar resguardos, luego de varios meses se tomó la decisión de cambiar al señor King de faena, y actualmente está trabajando en Calama y Antofagasta. Añade que el señor King vivía en Santiago y viaja todas las semanas a Salamanca, actualmente sigue viviendo en Santiago y viaja a Calama todas las semanas.



Hace mención que trabaja hace muchos años en la organización y jamás había escuchado o visto algo así de preocupante, en relación con la amenaza, efectivamente creyeron en la verosimilitud del mensaje de Whatsapp. Desconoce si don Johny dio autorización para que el mensaje fuese interceptado o viralizado, como también desconoce si en el grupo de Whatsapp del sindicato Sintra Chile participaba alguna jefatura de la empresa, además desconoce si en este grupo participaban terceros ajenos a la empresa.

En segundo lugar, indicó **Francisco King**, que trabaja en Besalco Maquinarias y respecto al juicio afirma que se trata del caso de Johny Ulloga por su desvinculación por amenazas a través del Whatsapp, estas amenazas consisten en unos mensajes por Whatsapp al grupo del sindicato Sintra, donde el involucrado decía que tenía amigos sicarios y que si juntaban plata podían a hacer una “vaca para pitiarse al King”. Señala que tomó conocimiento del mensaje por la directiva del sindicato de Besalco, le mostró unos pantallazos porque para ellos era súper grave, a su vez derivó la información al área de recursos humanos. Precisa que le mostró el mensaje Hernán Yáñez, afirma que al interior de Besalco todos se enteraron al igual que en la mina Los Pelambres, se enteró el cliente y otros trabajadores, recuerda que este episodio fue en noviembre de 2020.

Reitera que, al enterarse de la situación, informó a la gerencia de recursos humanos y después fue a la Policía de Investigaciones a dejar constancia, pero en dicho lugar le informaron que por protocolo debía hacer la denuncia al Ministerio Público, por lo que denunció los hechos en el mes de noviembre con el respaldo del Whatsapp. Alega que lo sucedido fue complicado, ya que, viaja permanentemente a la faena y dejó de viajar durante unos tres meses, cambió su forma de trabajar en la zona y se fue alojando en hoteles por temas de seguridad, después solicitó cambio en Besalco para irse a otro proyecto en la zona de Calama a proyectos como Codelco Gas, Minera Escondida y en Copiapó con el cobre, dejando completamente mina Los Pelambres.

Precisa que dejó de trabajar en mina Los Pelambres a mediados del año 2021, señala que no tiene conocimiento de lo sucedido con su denuncia en fiscalía de Illapel. Asegura que realmente se sintió amenazado ya que nunca le había pasado y es bastante complejo, la zona de la mina no es segura, por ello claramente se sintió



amenazado. Aclara que no participa en el Whatsapp de Sintra Chile porque en este participan los trabajadores, a través del sindicato se enteró que uno de los asociados envió el pantallazo de lo que se habló en el Whatsapp.

EXHIBICIÓN DOCUMENTOS:

La parte demandada solicita que la parte demandante exhiba los siguientes documentos:

1. Impresiones de pantallas de la conversación del grupo de WhatsApp “Sindicato Sintrachile” entre el 18 y el 21 de noviembre de 2020. (no exhibe)
2. Impresión de pantalla del listado de personas que pertenecen al chat “Sindicato Sintrachile”. (no exhibe)

Documentos que no fueron exhibidos por las motivaciones de las cuales se dejaron constancia en registro de audio, solicitando frente a las mismas la parte demandada, se haga efectivo el apercibimiento que dispone el artículo 454 N° 3 del Código del Trabajo, petición esta última que el tribunal estimó dejar para sentencia definitiva.

OFICIOS:

Se incorpora la respuesta del oficio requerido:

1. A la Fiscalía Local de Illapel.

Incorporación que se tuvo presente conforme consta en registro de audio

PARTE DEMANDADA MINERA LOS PELAMBRES:

DOCUMENTAL

Se incorporan los siguientes documentos:

1. Certificados de cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales del periodo comprendido entre agosto de 2018 y noviembre de 2020, inclusive.

Documental que se tuvo por incorporada conforme a la lectura resumida que se hizo de la misma.



PARTE DEMANDANTE:

DOCUMENTAL:

Se incorporan los siguientes documentos:

1. Copia de contrato individual de trabajo de fecha 2 de agosto de 2018.
2. Liquidaciones de remuneraciones correspondientes a los meses de agosto, septiembre, octubre y noviembre de 2020, correspondiente a Jhonny Ulloga.
3. Propuesta de finiquito emitido por Besalco Maquinarias de fecha 23 de noviembre de 2020.
4. Carta de despido emitida con fecha 20 de noviembre de 2020 por la Empresa Besalco Maquinarias.
5. Acta de comparendo de conciliación remota celebrado ante la Inspección del Trabajo Choapa Illapel.

Documental que se tiene por incorporada conforme a la lectura resumida que se hizo de la misma y de la que se aprecia consta en la carpeta electrónica de la presente causa.

TESTIMONIAL: de César Antonio Manque Barraza la que consta en registro de audio.

Indicó César Manque, que conoce al demandante, además señala que pertenecía al sindicato Sintra Chile, como también al Whatsapp del sindicato. Asegura que recuerda la expresión que profirió el demandante, la cual dio motivo al juicio, al respecto indica que en el grupo del sindicato solo participaban trabajadores directos, no participaban jefaturas o terceros ajenos a la empresa.

Con relación al grupo de WhatsApp, después que se filtró una información, el presidente del sindicato y administrador del grupo, decidieron cerrar el grupo. Precisa que el demandante hizo una broma en el grupo de WhatsApp que usaba el sindicato para enviar información, entre todas las bromas, la del demandante se filtró a las jefaturas. Hace mención a que el demandante una vez dijo que hicieran una vaquita para



“pitiarse” a don Francisco King, señala que todos los integrantes del grupo se rieron, luego de esto la información se filtró provocando un conflicto. Señala que la broma fue un tema olvidado, nunca se habló en persona y quedó olvidada.

Refiere que en este chat de Whatsapp participaban alrededor de cuarenta o más personas.

EXHIBICIÓN DOCUMENTOS:

La parte demandante solicita a la parte demandada Besalco Maquinarias S.A. le exhiba los siguientes documentos bajo apercibimiento legal:

1. Reglamento interno de la empresa Besalco Maquinarias S.A. (exhibe – documental demandada)

Diligencia que se da por cumplida, conforme quedó constancia en registro de audio.

SEXTO: En cuanto a la alegación de prueba ilícita:

a) Que en audiencia preparatoria la parte demandante, solicita la exclusión de los documentos ofrecidos por la demandada Besalco Maquinarias S.A., bajo los números 6 y 13 de la prueba documental, consistentes en Pantallazos de plataforma “Whatsapp” del grupo denominado “Sindicato Sintrachile” entre las 16:32 y las 18:45. Hora del pantallazo 20:24 y Pantallazo de plataforma “WhatsApp” de conversación sostenida entre Jorge Barraza, Jorge Arce Sindicato Nuevi y los teléfonos +56976072443 y +56940475154, por considerar que son prueba ilícita y se obtuvieron vulnerando garantías constitucionales.

b) Que luego de conferir traslado a la demandada Besalco Maquinarias S.A., conforme consta en registro de audio rechazándolo dicho litigante, el tribunal resolvió recibir el incidente a prueba.

c) Que del mérito de los documentos incorporados y de las declaraciones de los testigos de la demandada, ha quedado establecido que la difusión de aquellos mensajes se viralizó al interior de la empresa y que las mismas personas que participaban del grupo de Whatsapp lo difundieron, tomando conocimiento la empresa por comentarios de los trabajadores y por la misma Directiva del Sindicato Besalco; asimismo se tuvo por acreditado que el número de personas que formaban parte del grupo de Whatsapp era



alrededor de 40 personas y que el empleador no interceptó aquél medio de comunicación.

d) Que el demandante en este caso ha estimado que fue violentada la garantía contemplada en el artículo 19 N°5 de la Constitución Política de la República, relativa a la inviolabilidad del hogar y toda forma de comunicación privada.

e) Que del mérito de la garantía que se ha estimado vulnerada, de las alegaciones formuladas por la parte demandante y las probanzas incorporadas al juicio, sin perjuicio de la calificación que más adelante se hará respecto del término de los servicios del demandante, no es posible considerar que los documentos impugnados bajo el N° 6 y N°13, por parte de la demandada constituyan prueba ilícita y se hubieren obtenido afectando la garantía consagrada en el artículo 19 N° 5 de la Constitución Política de la República.

En efecto, apreciando que este material probatorio, no fue interceptado por la demandada y que no constituye una comunicación privada en la que participó el demandante sino que por el contrario el citado mensaje fue difundido y viralizado por los propios participantes de la misma, en caso alguno permite concluir que la demandada ha vulnerado la privacidad del actor, por lo demás observando que se desconocía con exactitud el número de participantes de este Whatsapp, no es posible afirmar por parte del actor que se tenía la legítima expectativa de confidencialidad de sus integrantes o incluso de él mismo, pues se trata de un sistema de mensajería de libre participación, quedando en definitiva al arbitrio de cada participante la decisión de reenviar o no, el contenido de cada mensaje a quienes cada uno lo desee, por lo que se rechaza la alegación del demandante en orden a excluir tales antecedentes por prueba ilícita de manera que tales medios de prueba serán valorados en conjunto con los demás antecedentes, en el fondo.

SEPTIMO: En cuanto a la calificación del término de los servicios:

a) Que para el demandante la decisión de separación de funciones en virtud de las causales contenidas en el artículo 160 N° 1 letra c) y 160 N° 7, ambas del Código del Trabajo, resulta improcedente, injustificada e indebida.

Por el contrario para la demandada Besalco Maquinarias S.A., aquella decisión se encuentra ajustada a derecho.

b) Que con el fin de efectuar un análisis relativo al despido del demandante, se incorporó a la carpeta electrónica de la presente causa la carta de aviso de término de



servicios, cuyo tenor respecto a los hechos, es el siguiente: “ Causales de hecho: Como es ya de público conocimiento en la faena, usted junto a numerosos trabajadores y terceros ajenos a la Empresa participan de un chat de mensajería electrónica WhatsApp denominado “Sindicato SintraChile”. En dicho lugar, frente a un comentario del señor Jorge Arce, usted manifestó lo siguiente desde su teléfono celular, lo que quedó registrado indicándose las 18:31 horas: “Tengo amigos sicarios so (sic) asemos (sic) una vaca se pitean ai kirí’.

Esto hace referencia a una amenaza en contra del señor Francisco King, en donde usted manifiesta tener contacto con asesinos a sueldo, proponiéndoles a sus compañeros reunir dinero para pagarle a tal delincuente, con el objeto de que se cometa un delito (asesinato) en contra de una de sus jefaturas.

Usted planteó esta propuesta de forma seria, clara y manifiesta, lo que da cuenta de la gravedad de la situación, pudiendo configurarse incluso delitos y además incumpliendo las normas más elementales de convivencia que pueden existir no solo en la Empresa, sino que en la sociedad. A su vez, este mensaje se difundió y se hizo público en toda la faena el día de hoy 20 de noviembre de 2020, incluso a terceros ajenos a la empresa y relación laboral, generando conmoción por lo grave de su actuar, y llegando a oídos del afectado, el cual deberá estar con medidas de protección frente a su amenaza.”

c) Que las causales de derecho invocadas, como ya se ha señalado, corresponden a las del artículo 160 N° 1 letra c) y 160 N° 7 del Código del Trabajo.

En primer lugar, cabe señalar que la causal prevista en el artículo 160 N°1 letra c) del Código del Trabajo se refiere a conductas relacionadas con la prestación de los servicios del trabajador dentro de la empresa, dejando fuera aquéllas acciones censurables que el trabajador pudiere realizar fuera del ámbito laboral. En segundo lugar, es importante destacar que la jurisprudencia judicial, ha considerado y entendido que las vías de hecho dicen relación con toda acción de fuerza o violencia que una persona ejecuta o realiza en contra de otra, sin estar amparada por alguna norma jurídica que la justifique o la legitime. En tercer lugar, las vías de hecho se han entendido referidas a “agresiones físicas”, a “reacciones violentas” y “groseras”; y en general, ofensas físicas entendidas como un injusto ataque de una persona a otra, y hacerla objeto de una agresión que mortifique o lesione su integridad corporal.



Por cierto los hechos que configuren la causal de análisis, deben tratarse de graves e inmediatos y debidamente comprobados, pues la finalidad de esta tipificación consiste específicamente en garantizar el respeto mutuo y la disciplina que en toda empresa o centro de trabajo debe existir entre los diversos dependientes que en ella laboran y de éstos con su empleador.

Además de lo antes citado, el Profesor Pedro Irureta, en su Revista *Ius et Praxis*, Año 19, indica que: *“Las vías de hecho han sido incorporadas en el Código del Trabajo como una especial causa de despido disciplinario. A pesar de la relevancia que esta figura tiene en el sistema extintivo del contrato de trabajo, lo cierto es que no ha existido un especial debate doctrinario sobre la misma y la magnitud de casos jurisprudenciales que se hacen cargo del núcleo definitorio de la causal es bastante acotada. Desde esta perspectiva, las vías de hecho han sobrevivido en la evolución del Derecho del Trabajo chileno como una figura singular, cuya consagración se asocia más a razones históricas que a criterios sistemáticos de regulación del despido disciplinario. Con todo, la causal ha sido configurada por la doctrina y la jurisprudencia de acuerdo a parámetros amplios que intentan separarse de la regulación penal de las lesiones y maltratos de obra. Dicha configuración estructura la causal como una infracción de mera actividad, dentro de la cual caben todo tipo de agresiones físicas, riñas, peleas o pendencias. Asimismo, la calificación de la causal ha estado rodeada de circunstancias agravantes, atenuantes o eximentes que la jurisprudencia utiliza para determinar el nivel de gravedad de la conducta”*.

Continúa expresando que: *“En este orden de ideas, la expresión vías de hecho constituye una referencia genérica y omnicomprendensiva de cualquier maltrato de obra o agresión física provocada por el trabajador. Dentro de ellas caben, desde luego, las riñas, golpes, peleas, enfrentamientos y reacciones desproporcionadas que, en definitiva, menoscaban la dignidad de la víctima y la disciplina interna de la empresa. De cierta manera, el Código parte de la base que la sola ocurrencia de este tipo de conductas, sin justificación ni provocación previa, es lo suficientemente grave para extinguir el vínculo contractual, ya que un comportamiento de esta naturaleza implica un serio atentado tanto para “la disciplina de la faena, como para la propia seguridad de las personas y vidas que se encuentran en peligro”². Por tanto, y a diferencia de lo que ocurre en materia penal, el bien jurídico protegido no es tanto la integridad corporal del empleador o del compañero de labores (que en parte, también, se encuentra presente),*



sino que la disciplina básica que debe existir en la actividad laboral. Revista Ius et Praxis, Año 19, N° 2, 2013, pp. 179 - 206 ISSN 0717 - 2877 Universidad de Talca - Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales "La configuración jurídica de las vías de hecho como causa del despido disciplinario" Pedro Irureta Uriarte., páginas 179 -182.

Que así también aquella respecto de la causal que dice relación con la contenida en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo, se debe considerar que la causa de la obligación de una de las partes, es la obligación de la otra y violando uno de los contratantes cualquiera de las cláusulas del contrato, sean éstas expresas, tácitas o subentendidas, será causa suficiente para que el afectado ponga término al vínculo contractual. Nuestro Código del Trabajo al contemplar esta causal como de caducidad del contrato de trabajo, no define el concepto "grave", ni fija tampoco obligación básica alguna que pudiese precisar las reglas generales de un contrato de trabajo, y por tal motivo se estima que no siempre resulta fácil probar esta causal, dado que el cumplimiento de las obligaciones de una parte, se entiende que está supeditado al cumplimiento de la otra.

De manera que si nos remitimos solamente al tenor literal de esta causal, veremos que para poder invocarla en propiedad, será necesario que en el contrato de trabajo se hayan estipulado las principales obligaciones que debe cumplir el trabajador en el desempeño de sus deberes, lo que ni obsta a que sus efectos indirectos puedan provenir también de la reglamentación interna de la respectiva empresa.

Así también, se debe observar que otra de las características que encierra esta causal tiene que ver con la gravedad de la falta, y en ese caso la expresión "incumplimiento grave" da a entender que no cualquier incumplimiento es configurativo de ella, puesto que, conforme al sentido gramatical del adjetivo "grave" éste significa entidad o importancia, vale decir, se debe tener por grave la falta que reúna estos requisitos, en cuyo caso el incumplimiento debe ser grande, de mucha entidad, en lo que constituye la esencia o forma de una cosa. En otras palabras, el elemento que caracteriza fundamentalmente esta causal, es el factor de gravedad del incumplimiento, o sea, que los hechos alegados tengan la entidad o importancia necesaria para constituir una falta grave que autorice en esa virtud el término del vínculo laboral.

Así entonces, apreciando que las premisas referidas de manera precedente y que deben ser consideradas para ponderar las causales de caducidad de contrato imputadas



al actor, dejan entrever de manifiesto que estas conductas imputadas a un trabajador deben ser en pleno ejercicio de sus funciones, es decir, en la prestación de servicios y en la ejecución de sus labores, situación que no acontece en este caso, y por el contrario tal determinación de separación se adopta por un comentario realizado por el demandante en un sistema de mensajería instantáneo hecho que ha quedado en evidencia con el mérito del examen de las declaraciones de los testigos ofrecidos e incorporados por la parte demandada, situación que permiten concluir que la conducta imputada al actor no se subsumen en las causales que ante esta sede están siendo impugnadas, por lo que ambas causales serán desestimadas.

Por lo demás cabe tener en consideración que la causal del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, imputada por la demandada al actor se encuentra sustentada en los mismos hechos respecto de la causal del artículo 160 N° 1 letra c) del Código del Trabajo, la que ya ha sido desestimada.

OCTAVO: Que por todas las consideraciones expresadas en forma precedente, ésta sentenciadora se logra formar plena convicción en orden que el despido de que fue objeto el demandante es indebido, condenando a la demandada al pago de las indemnizaciones legales que corresponde, esto es, indemnización sustitutiva del aviso previo e indemnización por años de servicios, incrementada esta última en un 80% conforme se indica en la letra c) del artículo 168 del Código del Trabajo.

NOVENO: En cuanto a la base de cálculo:

Que, se estableció como un hecho a probar el monto de la remuneración percibida por el actor y el promedio de los tres últimos meses completos. En tal sentido y observando el total haberes de las liquidaciones que obran en la carpeta electrónica de la presente causa correspondiente a los meses de agosto, septiembre y octubre, todos de 2020, se colige que la misma asciende a la suma de \$ 1.318.084.-, no obstante considerando el monto reconocido por la demandada **\$1.351.383**, ésta última deberá servir de base de cálculo de las indemnizaciones legales, es decir, para los efectos de lo previsto en el artículo 172 del Código del Trabajo.

DECIMO: En cuanto a las demás prestaciones:

Que uno de los últimos puntos a dilucidar es el número de días adeudados por la demandada al actor respecto de feriado legal y si la demanda compensó en dinero el feriado proporcional reclamado por el demandante, en su caso, fecha de compensación del mismo.



Que con los comprobantes de feriado incorporados por la demandada Besalco Maquinarias S.A., y revisada el acta de comparecencia celebrada ante la Inspección del Trabajo, de 16 de diciembre de 2020, se aprecia que el fiscalizador actuante verificó con los comprobantes respectivos que el actor hizo uso de 21 días de feriado legal por el período comprendido entre el año 2019 y 2020, sin que conste documento alguno por todo el período de vigencia de la relación laboral. Así también la demandada no logró acreditar el pago del feriado proporcional, luego del cese de los servicios del demandante.

En consecuencia la demandada Besalco Maquinarias S.A., deberá indemnizar al actor 27.294 días de feriado legal y proporcional, conforme al monto que se indicará en la parte resolutive del presente fallo.

UNDECIMO: En cuanto a la responsabilidad de Minera Los Pelambres:

Que en cuanto a la responsabilidad que determina el artículo 183 A y siguientes del Código del Trabajo, respecto de Minera Los Pelambres, cabe señalar que habiendo reconocido esta demandada el vínculo contractual con la demandada Besalco Maquinarias S.A., como también que el actor se desempeñó en régimen de subcontratación para su representada, y que a su vez logró acreditar que ejerció el derecho de información que contempla el artículo 183 letra C) del Código del Trabajo, la responsabilidad de esta demandada es subsidiaria respecto de las prestaciones a las que será condenada la demandada Besalco Maquinarias S.A.

DECIMO SEGUNDO: Que la prueba ha sido valorada conforme a las reglas de la sana crítica y los demás antecedentes que no fueron citados en nada alteran o desvirtúan las conclusiones a las que se ha llegado.

En efecto, ninguna relevancia e incidencia ha tenido el contrato de trabajo celebrado entre Besalco Maquinarias S.A. y Francisco Sebastian King Soler, de fecha 01 de febrero de 2018, persona mencionada en la conversación de Whatsapp, dado lo resuelto de manera precedente, como tampoco lo ha sido la incorporación del Reglamento interno de Orden, Higiene y Seguridad de Besalco Maquinarias S.A., Versión 10 del 30 de septiembre de 2019, ni su comprobante de recepción, pues el hecho invocado como fundante para la causal de término de servicios imputada al actor, no fue en la ejecución de sus funciones.

Así también la cadena de dos correos electrónicos bajo el asunto “Cobro de cuotas sindicales correspondientes a mes enero 2020”, en que el primero consta de



fecha 18 de enero de 2021 enviado por Sindicato Sintra Chile dirigido a Mario Mora; y el segundo consta de fecha 25 de enero de 2021 enviado por Mario Mora dirigido a Sindicato Sintra Chile, tampoco hacen variar lo resuelto, pues el objeto ha sido conocer y determinar la efectividad de los hechos invocados en la carta de aviso de término de servicios.

Que no se emitirá pronunciamiento respecto de la cadena de correo electrónico seguida entre Manuel Constancia Báez, Francisco King, Fiscalía Local Illapel bajo el asunto “RE: Denuncia Francisco King” entre el 20 y 24 de noviembre 2020, por innecesario.

Por su parte la Impresión del artículo titulado “Sicariato en Concón: para el 18 de marzo se fijó audiencia preparatoria del juicio oral” de la página latercera.com publicado el 11 de febrero de 2021 a las 10:07 horas, por no tener ninguna incidencia en el juicio, como tampoco lo tiene el pantallazo de plataforma “WhatsApp” de conversación sostenida entre Jorge Barraza, Jorge Arce Sindicato Nueve y los teléfonos +56976072443 y +56940475154.

Que en el caso de la respuesta del Oficio de la Fiscalía de Illapel, tampoco tiene relevancia alguna a la decisión adoptada por esta juez, más aun considerando que fue aprobada la decisión de no perseverar con aquella denuncia por no ser los hechos denunciados constitutivos de delito.

DECIMO TERCERO: Que se condena en costas a las demandadas por haber resultado totalmente vencidas, regulándose las mismas en 10% de los montos ordenados pagar al demandante.

DECIMO CUARTO: Que los demás antecedentes, en nada alteran o desvirtúan las conclusiones a las que se ha llegado, resultando inconducente hacer efectivo el apercibimiento solicitado por la parte demandada Besalco Maquinarias S.A. respecto de la prueba de exhibición de documentos solicitada.

Por estas consideraciones y, visto además lo dispuesto en los artículos 1, 7, 63, 160 N° 1 letra a), N° 4, N° 7, 162, 168, 172, 173, 420, 425, 432, 444, 453, 454, 456, 459 del Código del Trabajo; 144, 341 y siguientes del Código de Procedimiento Civil; 1698 del Código Civil, y demás normas legales vigentes, **SE DECLARA:**

I. Que el despido de que fue objeto el demandante por aplicación de las causales contenidas en el artículo 160 N° 1 letra c) y N° 7 del Código del Trabajo, es indebido.



II. Que la demandada Besalco Maquinarias S.A.A, deberá pagar al actor las siguientes sumas por los conceptos que se indican:

- a) **\$1.351.383.-**, por indemnización sustitutiva del aviso previo.
- b) **\$2.702.766.-**, por indemnización por años de servicios.
- c) **\$2.162.766.-**, por incremento del 80% según letra c) del artículo 168.
- d) **\$1.229.488.-**, por concepto de feriado legal y proporcional.

III. Que los conceptos ordenados pagar deberán serlo con los reajustes e intereses que se establecen en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

IV. Que la demandada Minera Los Pelambres deberá responder de manera subsidiaria al pago de las prestaciones condenadas a Besalco Maquinarias S.A..

V. Ejecutoriada que se encuentre la presente sentencia, cúmplase con lo dispuesto en ella y pasen los antecedentes al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional de San Miguel, para el cobro forzoso y compulsivo de la misma, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 466 del Código del Trabajo.

Regístrese, notifíquese por correo electrónico a las partes y ejecutoriada que se encuentre la presente sentencia archívense.

RIT O-50-2021

RUC 21- 4-0316291-1

Dictada por ALONDRA VALENTINA CASTRO JIMENEZ, Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de San Miguel.

En San Miguel a veintitrés de febrero de dos mil veintidós, se notificó por el estado diario la resolución precedente.



