

Santiago, seis de mayo de dos mil veintiuno.-

VISTOS, OÍDO Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que, comparece a este Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, MARIÁngeles del Pilar Canitrot Paniagua, cédula de identidad N°12.584.890-7, domiciliada en Camino La Quebrada N°103, casa 59, Colina, interponiendo denuncia en procedimiento de tutela por vulneración de derechos fundamentales, con ocasión del despido indirecto, y cobro de prestaciones, y en subsidio, por despido indirecto y cobro de prestaciones en contra de RUSSELL MINERAL EQUIPMENT S.A., RUT N°99.572.320-4, representada por Manuel Gálvez Aquea, ambos domiciliados en Las Garzas N°950, Galpón G, Quilicura, solicitando se declare que la demandada vulneró sus derechos fundamentales, y que su despido indirecto es justificado, condenando a la demandada al pago de las siguientes prestaciones: a) \$148.434.198.- por indemnización especial establecida en el artículo 489 del Código del Trabajo, b) \$13.494.018.- por indemnización sustitutiva del aviso previo, c) \$175.422.234.-, por indemnización por trece años de servicios, más \$87.711.117.- por el recargo del 50%, d) \$15.743.021.- por 35 días de feriado legal, más intereses, reajustes y costas de la causa.

Funda su acción en la circunstancia de haber ingresado a prestar servicios para la demandada, compañía de origen australiano, cuya casa matriz está ubicada en la ciudad de Toowoomba, Australia, con distintas sucursales en África, Norte América y Sudamérica, dedicada a la tecnología y fabricación, que produce y comercializa sistemas de máquinas que ofrecen soluciones a los problemas encontrados en las industrias de minería y procesamiento de minerales del mundo, con fecha 15 de marzo de 2007, desempeñándose como gerente de Administración y finanzas, y desde el 01 de marzo de 2012, mediante anexo de contrato, al que compareció en representación de la demandada Sven Herlin Kaiser, asumió funciones como gerente general, encargada labores de dirección, coordinación y desarrollo de los intereses propios del giro de la compañía en la subsidiaria Chilena, designación que fue ratificada en sesión extraordinaria de Directorio, de 18 de enero de 2012, a la que asistió Alan John Russell, presidente y los directores Felicity Rea y Peter Rubie, y Sven Herlin Kaiser, hasta esa fecha, gerente general, celebrada en Australia.

Sostiene que, debido a la naturaleza del cargo que desempeñaba, se encontraba excluida de la limitación de jornada de trabajo, según lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 22 del Código del Trabajo, no obstante, trabajaba normalmente a partir de las 08:00 horas o incluso antes, hasta la 20:00 horas, ya que sus funciones abarcaban por lo menos el de tres gerencias, debiendo sostener reuniones con personal de Australia, que generalmente comenzaban entre las 17:00 y las 19:00 horas, extendiéndose incluso hasta las 23:00 horas, a veces los días domingo, pues en Australia ya era día lunes, a lo que adiciona numerosos viajes que debía realizar a Australia, Antofagasta y otras ciudades de



Sudamérica, en los que no podía tomar descanso, siendo recurrente que volviera durante la madrugada y presentarse a las 08:00 horas del día siguiente a trabajar, y como se encontraba a cargo de las operaciones de la sucursal de Panamá, debió sostener reuniones entre las 14:00 y 04:00 horas, en horario chileno, pues eran programadas por personal australiano, quienes para ello señalaban que, si quería estar informada sobre lo que ocurría con la sucursal de Panamá, su única opción era participar en dichas reuniones, obligándola a trabajar participando de reuniones durante la madrugada, luego de trabajar entre 14 y 16 horas del día previo.

Aduce que, su última remuneración, para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo, ascendió a \$13.494.018.-, compuestas de sueldo base por \$13.374.872.- y gratificación de \$119.146.-, destacando que mediante anexo de 01 de diciembre de 2014, pactó con la demandada indemnización por años de servicios a todo evento y sin tope de ninguna naturaleza, para el caso que la empresa pusiera término al vínculo por cualquier causal o en caso de renuncia de la trabajadora, equivalente a 30 días de la última remuneración mensual devengada, por cada año de servicio y fracción superior a seis meses (cláusula tercera), y por otra parte, mediante anexo de 01 de febrero de 2012, se estableció que su feriado legal equivaldría a cuatro semanas, que equivale a 28 días corridos.

Refiere que, según anexo de contrato, sus principales funciones como gerente general, comprendían administrar las diversas áreas de la compañía, procurando mejorar su posición en el mercado, preocuparse porque la atención de los clientes fuera siempre oportuna, diligente y de alta calidad y velar por el cumplimiento de todas las políticas y normas que impartiera la compañía en todas las áreas de la organización, sin perjuicio de funciones y obligaciones propias e inherentes al cargo, contenidas en el Reglamento Interno, descripciones de cargo, Código de Conducta o de Ética, Políticas o Instrucciones escritas que a su respecto impartiera la empresa, resaltando que la descripción de cargo, contenida en el documento “Regional General Manager - Position Description”, establecía que en calidad de gerente general regional, debía reportar a gerente general del grupo, y además, sus funciones y potestades estaban reguladas por el documento “Delegated Authorities Directive”, en que se establecen los límites y autorizaciones requeridas para la actuación de los distintos ejecutivos del grupo RME, de acuerdo a las distintos actos a ejecutar. Asimismo, indica que, de acuerdo con la estructura organizacional, como gerente general regional, respondía directamente al gerente general del grupo, que, hasta mayo de 2019, ocupaba Paul Avey, y tras su renuncia pasó a ser ejercido directamente por Alan John Russell, siendo la única trabajadora de la subsidiaria chilena que reportaba directamente a Alan John Russell, trabajando directamente con este, por lo que sus condiciones laborales eran distintas a las del resto del personal en Chile.

Sostiene que, el documento “Delegated Authorities Directive”, establece los límites que se imponen para el ejercicio de los cargos directivos en la compañía, distinguiendo



según la estructura organizacional, las autorizaciones requeridas para el ejercicio de determinadas acciones, precisando que, sin perjuicio que según su contrato y descripción de cargo le correspondía dirigir, coordinar y desarrollar de los intereses propios del giro de la compañía, estas funciones debían ser ejercidas en la forma que impone y regula el referido documento, por ejemplo, la aprobación de la contratación de empleados es una facultad privativa de quien ocupe la posición de Chief Executive Officer (punto 47), que detenta personalmente don Alan John Russell, lo que devela que el desarrollo de sus labores dependió siempre de las decisiones que tomase Alan John Russell.

Manifiesta que, ascendida a gerente de operaciones, el cargo de gerente de Administración y Finanzas no fue reemplazado, por lo que en la práctica estaba a cargo de todas las operaciones de la empresa y de la administración y finanzas, firmando como gerente general un abogado externo, y en razón de su buen desempeño y compromiso, traducido en el constante crecimiento y excelentes resultados operacionales y financieros, fue ascendida a gerente general regional (01 de marzo de 2012), debiendo en tal calidad, administrar y representar legalmente a la subsidiaria chilena, que maneja las operaciones de la compañía en todo Sudamérica, caracterizándose por mantener siempre altos índices de venta y márgenes de ganancia, lo que demuestra que su trabajo operó como una pieza clave de su éxito, no sólo a nivel local sino también a nivel global, destacando que nunca fue amonestada por su desempeño, sino por el contrario, su labor fue reconocida con el cargo de gerente general regional.

Expone que, la demandada no contaba con la cantidad de personal adecuada en Chile, a pesar de registrar altos índices de venta y amplios márgenes de ganancia, no fue autorizada, por Alan John Russell (Chief Executive Officer), a realizar las contrataciones necesarias para cumplir de buena manera con el nivel de trabajo, por lo que tanto ella, como personal clave de la empresa chilena, debieran abarcar trabajo que correspondería normalmente a 2 o 3 personas, y se traducía en una jornada entre 14 y 16 horas diarias, debiendo adaptarse al horario australiano, sosteniendo reuniones periódicas durante las noches, feriados, vacaciones y fines de semana, a lo que se agregaron nuevas labores como venta de capital y máquinas, ya que, la casa matriz, en mayo de 2018, decidió transferir a sus sucursales regionales la responsabilidad de venta de capital y maquinaria, duplicándose las metas de ventas para Chile, facturadas desde Australia, cuyo cumplimiento y ejecución estaban bajo su responsabilidad, haciéndose cargo de negociaciones de gran magnitud, por cifras de varios millones de dólares, por lo que esta función requería una dedicación de tiempo casi absoluta, y hubiere sido apropiada la contratación del personal adecuado, específicamente señala, solicitó la contratación de un gerente de operaciones y un gerente de ventas de capital, además de los cargos administrativos necesarios, durante octubre de 2018, aprobada por Alan John Russell, pero el proceso de selección se realizó desde Australia, de acuerdo a una nueva política global de la empresa, sin embargo, a diciembre de 2018 este proceso ni siquiera había comenzado, por lo que envió un informe al Directorio dando cuenta de los problemas



originados por no contar con la facultad de contratar personal directamente en Chile, no obstante, los procesos de selección siguieron estando a cargo de Australia y nunca se hicieron efectivos, y de hecho, durante abril de 2019, se suspendió la contratación de personal para puestos aprobados por Alan John Russell, dejándola en una situación laboral aún más exigente, considerando, además, que la delegación de la nueva función se produjo sin que existiera algún protocolo que pudiera orientarla respecto a su desempeño, ni un período de entrenamiento o capacitación para desarrollar estas nuevas labores de la mejor manera.

En el contexto de excesiva carga laboral, la demandada puso su cargo la apertura y operación de la sucursal de Panamá, en el mes de marzo de 2018, responsabilidad que no le correspondía, toda vez que, según los estatutos de la empresa, las actividades comerciales a realizarse en Centroamérica dependen directamente de la subsidiaria norteamericana, y frente al requerimiento de liderar esta operación, solicitó como condición tener pleno control de la nueva sucursal, pero esto no se cumplió, asignándole una gran cantidad de nuevas responsabilidades, sin permitirle tomar decisiones relevantes, y sin que estas nuevas labores se reflejaran en una actualización de la descripción de su cargo ni en un aumento de remuneraciones, por lo que solicitó que desde octubre se traspasara esta responsabilidad a la subsidiaria de Norteamérica, lo que se materializó recién en marzo de 2019, personal que reportaba directamente a la casa matriz, según instruyó Alan John Russell, con lo que se hizo imposible tener control respecto a lo que ocurría en esta sucursal de la que estaba a cargo, y asimismo, en octubre de 2018, a pesar de su opinión por sus malos antecedentes, se envió desde Australia a un ingeniero (Rodrigo Irrázaval) a trabajar desde Chile, quien rápidamente comenzó a generar problemas al personal chileno y directamente a ella, al negarse a realizar trabajos para la sucursal chilena, y desobedecer e ignorar completamente su dirección, argumentando que trabajaba para Australia, y recibía instrucciones directamente desde el departamento de Ingeniería de la casa matriz, situación que se prolongó desde octubre de 2018 a mayo de 2019.

Indica que, a pesar de sus constantes reclamos a casa matriz, tanto por la negativa del Sr. Irrázaval para seguir sus instrucciones, como por su maltrato al personal chileno, y a sus graves faltas de respeto hacia todos, la situación no mejoró, recibiendo reclamos formales de personal clave de la empresa chilena, y al exigir una solución a su jefe directo -Paul Avey en ese entonces- este le señaló que si pedía sacar al Sr. Irrázaval Alan John Russell la sacaría a ella, y al expresar su disconformidad, Paul Avey, envió al gerente de Ingeniería de la casa Matriz, Andrew Limpus a Chile, en marzo de 2019 a realizar una investigación, entrevistando a personal chileno, procediendo en conjunto a amonestar verbalmente al Sr. Irrázaval, aclarándole que debía cambiar su actitud y seguir sus direcciones ya que había sido contratado por la empresa chilena, para atender los requerimientos de la empresa chilena, sin embargo, la situación no mejoró y el Sr. Irrázaval continuó argumentando que solo recibía



instrucciones desde la casa matriz por encargo de Alan John Russell, por lo que fue amonestado por escrito en abril de 2019. En abril de 2019, se contrató a un segundo ingeniero para la empresa chilena (seleccionado desde Australia), Sr. Francisco Watkins, quien de inmediato fue enviado a casa matriz por tres meses, repitiéndose la situación, ya que contratado por la empresa chilena, desobedecía a ignoraba completamente su dirección, siendo amonestado por escrito a su regreso a Chile, en julio de 2019, señalando que, ambas situaciones generaron graves problemas a la empresa chilena en general, ya que, no asistían las operaciones en Sudamérica, ni resolvían problemas de ingeniería en Chile (en específico con equipos de Minera Escondida), generando problemas adicionales al personal en Chile y sus clientes, generándose con esta situación el hostigamiento por parte de Alan John Russel, causándole menoscabo frente a los trabajadores de la empresa en general.

Agrega que, el 01 de julio de 2013, pactó con la demandada un sistema de bonos, por el cumplimiento de determinados estándares le daba derecho al pago de un bono adicional no superior al 15% de su remuneración base anual, porcentaje que disminuía a medida que el logro de los objetivos fuera solo parcial, y para el cálculo de cumplimiento de los objetivos, consideraba el año financiero de Australia (01 de julio al 30 de junio del año siguiente), sin embargo, el 21 de diciembre de 2017, mediante un nuevo anexo, se puso fin al sistema de bonos, aumentando su carga laboral y disminuyendo su remuneración.

Refiere que, durante el año 2018, por instrucciones de la casa matriz, de acuerdo a los objetivos y metas establecidas, comenzaron a ofrecer y vender a los clientes mantenciones mayores de los equipos, servicio que quedó a cargo del Departamento de Soporte de Activos de Australia, a cargo de Andrew Ball, y comprendía la realización de auditorías para revisión del estado de los equipos por ingenieros de la casa matriz, y adicionalmente, la ingeniería para los componentes que se deban reemplazar, suministro y realización de mantención, a cargo de un técnico australiano, y a la sucursal chilena sólo le correspondía poner a disposición del técnico australiano, dos o tres técnicos chilenos para actividades de apoyo, capacitados por el técnico australiano, indicando que las mantenciones mayores tuvieron malos resultados, presentándose problemas en la prestación de este servicio, tanto en el ámbito de las auditorías, ingeniería y realización misma de los trabajos, no obstante, Andrew Ball, lejos de proponer soluciones, comenzó a inculpar a los clientes -por medio de Rodrigo Irrázaval y Francisco Watkins- y a la empresa chilena de los defectos en su prestación, generándose tensión entre la sucursal chilena y la casa matriz, sobre todo en la relación que como representante de la empresa chilena, sostenía tanto con Andrew Ball como con Paul Avey, quien, hasta mayo de 2019, fue su superior directo.

Los problemas en el servicio de mantenciones mayores repercutieron en la relación de la empresa con su principal cliente, Minera Escondida, y se tradujo en una crisis en la relación con el cliente en marzo de 2019, ya que el contrato de servicios generales, a



cargo de la empresa chilena, luego de pedir durante meses, junto al propio personal de Minera Escondida, soluciones para enfrentar los problemas de las mantenciones mayores mal ejecutadas a la casa matriz en Australia, sin encontrar respuesta de parte de la compañía, de hecho, Andrew Ball, Francisco Watkins y Rodrigo Irrarázaval, mediante de reuniones y correos electrónicos, seguían evadiendo responsabilidades, señalando que los problemas se produjeron por la gestión de la empresa chilena y a causa del accionar de los clientes, lo que solo logró agudizar la crisis. Añade que, Francisco Watkins fue seleccionado directamente por la casa matriz, en febrero de 2109, mientras hacía uso de vacaciones, y contratado por la empresa chilena el 15 de abril de 2019, quien luego de 10 días de inducción en Chile, fue enviado a Australia para un período de entrenamiento (26 de abril al 13 de julio de 2019), a quien afirma, debió llamar la atención, pues durante su estadía en Australia ignoró abiertamente sus instrucciones, actuando solo de acuerdo a lo indicado por Andrew Ball, sin realizar los análisis técnicos de las fallas que le pedía, limitándose a inculpar a Minera Escondida y al personal chileno, impidiendo la aprobación por parte del Sr. Russell de los trabajos de garantía, y agravando los problemas que se produjeron a causa de los malos resultados de las mantenciones mayores de los equipos.

Continúa señalando que, la casa matriz organizó un evento durante los días 06 y 07 de agosto de 2019, para realizar una demostración de la nueva tecnología que había venido desarrollando, al que fue invitada junto con personal de Minera Escondida, instancia en que se generó una solución para los problemas presentados, oportunidad en que solicitó reuniones con el Sr. Ball y el Sr. Russell, para discutir directamente dichos temas, por lo que el Sr. Russell le pidió que arribara a Australia el 04 de agosto, contemplándose su regreso para el 09 de agosto, reuniones que se enfocaron en el análisis de los problemas ocurridos con las mantenciones mayores de Minera Escondida, logrando definir soluciones, aplicadas e instruidas desde la casa matriz, que se plantearían al cliente por Andrew Ball, en una reunión el 07 de agosto, a las 15:30 horas, destacando que durante el evento del 06 de agosto, Alan John Russell reconoció públicamente el aporte esencial que había significado su gestión en el desarrollo y constante crecimiento de la subsidiaria chilena, presentándola ante todos los clientes y miembros de la gerencia global de la compañía como la principal responsable del éxito de la empresa en Sudamérica.

La reunión de 07 de agosto de 2019, con representantes de Minera Escondida, esta expresó su disconformidad con casa matriz y con los señores Watkins e Irrarazabal por no haber realizado los análisis de las fallas producidas, y haber intentado traspasar la responsabilidad de las dificultades a Minera Escondida, mediante hipótesis que se habían demostrado como incorrectas, tanto por el cliente como por la sucursal chilena, sin perjuicio de expresar su agradecimiento al personal de la empresa chilena, haciendo presente que casa matriz aún no aprobaba los trabajos de garantía para reparar las fallas, ya que sólo Alan John Russell tenía atribuciones para ello, quien pidió disculpas



por los problemas y dificultades, comprometiéndose a darles una pronta solución de acuerdo a las medidas en que trabajaron en las reuniones de 04 y 05 de agosto, incluyendo la aprobación de los trabajos de garantía que se pedían desde hace meses. Luego de esa reunión, Alan John Russell, la felicitó por el modo en que gestionó la solución a los problemas del cliente, expresando su satisfacción por los resultados, agradeciéndole su gestión, pidiéndole personalmente, frente a todos los asistentes, que se encargara de la ejecución de las soluciones y detuviera las medidas enfocadas en atribuirle responsabilidad al cliente, y ante su solicitud, le indicó que los señores Irrázaval y Watkins fueron quienes atribuyeron responsabilidad al cliente en los problemas ocurridos, Andrew Ball, evidentemente molesto, continuó defendiendo a su equipo, recibiendo un correo con posterioridad a la reunión, de Andrew Ball insistiendo en atribuir responsabilidad al cliente, al que respondió solicitándole recordar el compromiso adquirido por Alan John Russell con los representantes de Minera Escondida, insistiéndole en no perder tiempo con teorías que habían demostrado erróneas.

El 08 de agosto de 2019, último día de su estadía en Australia, se programó una reunión a 07:00 horas, para realizar la revisión mensual del funcionamiento de la subsidiaria chilena, a la que debían asistir sus gerentes y los de la casa matriz, y personal, en total 14 personas, con una duración programada de tres horas, destacando que, debido al reconocimiento a su labor y a los resultados de la empresa chilena durante el mes, y encontrándose aparentemente zanjada la forma de enfrentar los problemas respecto a las mantenciones mayores, estaba tranquila y satisfecha respecto a cómo se habían dado las cosas, sin embargo, Andrew Ball no asistió, resultando vital su presencia para adoptar resoluciones para los problemas de mantención mayor con Minera Escondida, parte esencial de la reunión, pidiendo se requiriera su asistencia. Transcurrida media hora, Alan John Russell y Brett Morgan, se retiraron para resolver un asunto urgente, quedando en pausa hasta su retorno, momento en que Iván Donoso le comentó que se había percatado que algo extraño sucedía, ya que había visto la noche anterior, a Brett Morgan (alto ejecutivo de la casa matriz, y mano derecha del Sr. Russell) filmándolos de manera oculta con su celular, mientras conversaban con personal de Minera Escondida.

Continúa indicando que, aproximadamente a las 08.30 horas, Alan John Russell y Brett Morgan, se reintegran a la reunión, junto con Andrew Ball, al ingresar Alan John Russell se quedó parado en la entrada de la oficina, comenzando a hablar con gran agitación sobre los problemas surgidos en mantenciones mayores realizadas para Minera Escondida, y luego, empezó a atacarla directamente, vociferando, que la responsabilidad de los problemas correspondía exclusivamente a la empresa chilena, atribuyendo su origen a una serie de causas que no se habían conversado anteriormente y que no tenían asidero, por ejemplo, le indicó violentamente -y a gritos- que ello se debió a que el personal chileno no eran técnicos, sino ingenieros sin conocimientos ni experiencia



técnica, replicándole que era incorrecto, pues los técnicos chilenos con título de ingenieros en ejecución, poseen un título con grado de técnico, y poseen los conocimientos y la experiencia técnica necesaria para sus cargos, sin embargo, las mantenciones mayores estaban dirigidas por los especialistas australianos, a cargo de Andrew Ball, enviados a Chile para estos efectos. Ante su respuesta, Alan John Russell reaccionó de manera aún más airada, burlándose de su forma de hablar, con gestos faciales y corporales muy ofensivos, gritándole fuertemente, con la cara enrojecida, en frente de todos los asistentes a la reunión, señalándole a gritos que creía en la palabra del Sr. Ball, quien le había transmitido esta información, y que no creía en la versión entregada por Minera Escondida y por la empresa chilena, respecto a que la máquina había quedado demasiado alta después de la mantención mayor, sin siquiera poder ingresarla al molino.

Su incredulidad hacia ella, el resto del personal chileno y cliente, y su contradicción frente a lo aclarado en los días previos, la desconcertó, ya que se había comprometido con Minera Escondida la noche anterior a no continuar inculpándolos por esto, intentando decirle que no entendía por qué ahora iba en contra de sus propias instrucciones entregadas el día anterior, sin embargo, a gritos la hizo callar sin dejarla continuar. Ante su reacción violenta, intentó solicitarle que no la tratara de ese modo, haciéndole ver que de ningún modo le había faltado el respeto ni levantado la voz, instante en que se descontroló completamente, comenzó a gritarle muy fuerte, mientras golpea la mesa, emite improperios, incluyendo en cada frase las palabras “fuck” o “fucking”, realiza movimientos de brazos que denotan gran agresividad hacia su persona, sintiéndose muy atemorizada, ya que por sus movimientos de puños bruscos y dirigidos hacia ella, creyó que incluso le pegaría. Totalmente desconcertada por la situación, le reiteró la solicitud de respeto, pidiéndole se concentraran en la implementación de las soluciones acordadas y comprometidas previamente, ante los representantes del cliente, sin embargo, nuevamente la hizo callar a gritos, vociferando descontroladamente y acusándola estar de parte de Minera Escondida, señalándole que la sucursal chilena ha arruinado su compañía, pidiéndole a gritos que le entregue ese mismo día su renuncia, todo frente a las doce personas asistentes a la reunión, precisando que la conducta del Sr. Russell no es un hecho aislado, el antiguo gerente general, Paul Avery, mediante correo electrónico informó al directorio los motivos de su renuncia en mayo de 2019, entre ellos, un ataque verbal y físico de su parte en diciembre de 2017, al igual que en el caso de Saily O’Connor, gerente de recursos humanos, en diciembre de 2018.

Afirma que, en dicha situación, intervinieron la gerente de Fabricación, Tandra Coleman y el gerente de Finanzas John Howard, pidiéndole al Sr. Russell que se calmara e intentara volver al tema principal de la reunión, quien inexplicablemente, accedió y retomó el tema principal de manera completamente natural, como si nada hubiera pasado, comentando los pasos a seguir, incluso solicitándole que llevase a Chile unos repuestos que se requerían para las mantenciones mayores, y el gerente de la



sucursal Australiana, Damian Matthews, le pidió que explicara lo que había intentado decir respecto a las fallas de las máquinas, y a duras penas, señaló que tras la falta de confianza hacia la empresa chilena, y la falta de respeto gravísima a la que se vio expuesta, no podía continuar sosteniendo dicha reunión, pues estaba en estado de shock, se retiró llorando, tiritando y en muy mal estado, a causa de la agresividad, humillación y menoscabo que había sufrido, pues nunca, en sus 14 años de experiencia se había enfrentado a una situación que revistiera tal nivel de violencia. Ante este estado, la asistieron Iván Donoso, Claudio Figueroa y Tandra Coleman ofreciéndole su ayuda, pidiéndole a Tandra Coleman, pues los otros son sus subordinados, la llevara al hotel, lugar donde empezó a sentir fuertes dolores de cabeza, tersiones y vómitos, por lo que pidió a Tandra Coleman la llevara al hospital, pasando el resto del día en la unidad de Emergencia, medicada para calmar los síntomas, diagnosticándole ataque de pánico, producido por el ataque laboral, patología que nunca había sufrido, recetándole medicamentos por dos días para poder regresar a Chile, destacando que ninguna persona en representación de la empresa acudió al centro de salud para verificar su estado, aun cuando Tandra Coleman dio aviso al departamento de Recursos Humanos de lo ocurrido.

Sostiene que, mientras estaba en el Hospital, el Sr. Russell convocó a dos reuniones, anunciando públicamente que la sacaría de la empresa, pues estaba de parte de Minera Escondida y no de la compañía, incluyendo comentarios negativos respecto a su persona, en la primera reunión, a que asistieron Iván Donoso y Claudio Figueroa, quienes le reportaban directamente, y fueron interrogados buscando averiguar las consecuencias de su eventual salida, y queriendo conocer la reacción de los clientes y trabajadores, preguntándoles por nombres y apellidos de las personas que no compartirían la decisión de su salida, y en la segunda reunión, además de los asistentes a la primera reunión, se convocó a la gerencia a nivel global, mediante conferencia telefónica con los gerentes de todas las subsidiarias, dándoles a conocer su eventual salida de la empresa, según le comentó Iván Donoso, recibiendo llamados y mensajes de apoyo y preocupación hacia su persona por lo que le había ocurrido (Iván Donoso, Claudio Figueroa y Araceli Castillo, Manuel Gálvez, John Howard, Damian Matthews, Wayne Herbertson).

Refiere que, antes de retornar a Chile, remitió correo a John Russell, adjuntando la licencia e informe médico, extendidos en Australia, exponiendo las consecuencias psicológicas que el episodio le produjo, además, de manera clara y respetuosa, las circunstancias en las que se había originado el problema de mantenciones mayores, haciendo presente que no podía tolerar estas faltas de respeto y haciéndole ver los problemas de salud que su conducta le generó, sin embargo, el mismo 08 de agosto a las 07:46 hora chilena, inicio de la jornada laboral en Chile, Alan John Russell envió un correo a todo el personal, señalando que en el transcurso del evento realizado, se habían producido ciertas tensiones en las discusiones sostenidas por el personal, relativas a la disconformidad de Minera Escondida con los servicios generales prestados, informando



que, junto con otros gerentes del grupo, acudiría a Chile la semana siguiente, lo que significó ponerla en una situación de descrédito respecto a sus subordinados, cuestión que agravó su ya delicado estado de salud. Luego de recibido dicho correo, se cortó su acceso al correo corporativo, por lo que, a través de su correo personal, envió un reclamo al departamento de Informática, copiando al gerente, Jonathan Hooper, debiendo insistir por ese mismo medio, hasta que se repuso el acceso, señalando que este bloqueo se realizó para impedir el acceso de todas las comunicaciones enviadas a correos corporativos.

Manifiesta que, a solo un día del episodio (09 de agosto), su empleador, mediante correo, sin respetar la licencia médica entregada en Australia, le pide reunirse para resolver “los asuntos”, informándole que John Howard, gerente de finanzas y Michael Gavin, gerente de recursos humanos, llegarían a Chile, para reunirse con ella el 12 de agosto de 2019, haciendo presente que, el 09 de agosto de 2019, debió concurrir a la Clínica por episodio de ansiedad, quedando con control psiquiátrico ambulatorio para el 13 de agosto, y con indicación de medicamentos, extendiéndole licencia por 11 días, a contar del 09 de agosto, mismo día en que se presentó en dependencias de la demandada para entregarla, junto con otros documentos importantes de las reuniones en Australia, percatándose que todos los trabajadores sabían lo ocurrido, mostrándose muy preocupados por su estado, sintiéndose avergonzada y denigrada, por lo que se limitó a responderles que estaría con licencia médica y que continuaran trabajando con normalidad, luego, remitió un correo a John Howard y Michael Gavin, informándoles la nueva licencia, por lo que no podía reunirse con ellos, sin embargo, insistieron mediante llamados telefónicos y mensajes de texto en realizar la reunión el 11 de agosto de 2019, y durante toda su estadía.

Agrega, respecto al correo enviado por Alan John Russell a todo el personal, que recibió un llamado de Luis Garay, Administrador de Contratos para Minera Escondida, mostrando su preocupado por este correo en calidad de encargado del área de servicios para el cliente, pues exponía al personal en faena bajo su mando a una tensión psicológica, y a los riesgos asociados al estar realizando trabajos en faena minera, por lo que, a pesar de la licencia médica, respondió haciéndole ver el error del Sr. Russell, y que el problema nada tenía que ver con los servicios generales para Minera Escondida, sino que decía relación con las mantenciones mayores, responsabilidad de la casa matriz en Australia, señalando que el desconcierto del personal de la sucursal chilena, fue complementado por presentación el 12 de agosto de ocho personas provenientes de la casa matriz, entre ellos cuatro ejecutivos de la alta gerencia, quienes permanecieron durante semanas en Chile, con el fin de supuestamente “resolver los asuntos”, sin embargo se dedicaron a interrogar al personal sobre su desempeño, presionándolos en su contra, para que no emitieran declaraciones sobre lo que presenciaron en la reunión del 08 de agosto, y evitaran cualquier tipo de contacto con ella, situación que se mantiene hasta hoy, con visitas y presencia de personal de la casa matriz en la sucursal chilena,



destacando que algunos de los trabajadores se mantienen en contacto para entregarle su apoyo.

Sostiene que del maltrato que sufrió en la reunión del 08 de agosto de 2019, dejó constancia en la Inspección de Trabajo, dando cuenta del maltrato laboral sufrido, y por otra parte, durante la vigencia de su licencia médica, fue presionada a asistir a reuniones los días 16 y 20 de agosto, habiéndose iniciado un proceso de estudio de la enfermedad por parte de la Mutual de Seguridad, en las que se tocó el desagradable tema del término de su contrato, por lo que, el 21 de agosto, dejó una nueva constancia en la Inspección de Trabajo, agregando que, el 23 de agosto, durante su licencia médica, fue nuevamente presionada a asistir a una reunión, con el abogado de la empresa, quien no sólo le pidió firmar documentos en razón de su poder de representación, aun cuando existen otras personas con poder de firma vigente, sino además para reiterarle la negociación de su salida, de lo que dejó constancia en la Inspección de Trabajo (26 de agosto), luego, el 27 de agosto, el abogado de la empresa siguió enviándole correos para buscar su salida, entregando para su firma en su domicilio, unos documentos que debían presentarse ante el Servicio de Impuestos Internos, a pesar que existen otras personas con poder de firma vigente, a lo que adiciona su preocupación por la presión que ejercían los ejecutivos australianos sobre el personal chileno mientras se desarrollaba la investigación por la Denuncia Individual de Enfermedad Profesional por la Mutual., dejando constancia de ello en la Inspección del Trabajo el 28 de agosto de 2019, lo que repitió el 30 de septiembre de 2019.

Refiere que durante todo este tiempo, el abogado de la empresa sólo la presionaba, a través de correos electrónicos y presencialmente, a negociar su salida, omitiendo cualquier consideración a sus derechos como trabajadora, sin siquiera sugerirle, que se presentara a negociar asesorada con su propio abogado, y peor aún, en la reunión de 23 de agosto, al indicarle que tomaría asesoría legal por la presión ejercida durante su licencia médica, este le señaló que, de tomar un abogado, la empresa depondría la oferta presentada, instándola a “no botar plata en ello, amenazándola en el sentido que si no firmaba el documento para presentar al Servicio de Impuestos Internos, la empresa lo tomaría como una “mala señal” y le “iría peor”, viéndose obligada a dejar dos constancias en la Inspección del Trabajo.

Hace presente que, el 13 de agosto de 2019 el médico tratante, la derivó a la Mutual de seguridad por reacción aguda de estrés derivada, a su juicio, de evento traumático ocurrido con ocasión del trabajo, siendo atendida por el órgano administrador el 14 de agosto de 2019, asistiendo a controles en dicha entidad, mientras su estado de salud se deterioraba, emitiendo el 11 de septiembre, un informe del comité calificación enfermedad profesional, diagnosticando “trastorno adaptativo”, que califica como enfermedad común, pues el estudio de puesto de trabajo no arrojó existencia de riesgo laboral que fuere causa de los síntomas que motivaron su ingreso a la Mutual de Seguridad, debiendo mantener tratamiento, en caso de requerirlo, por su sistema de



salud, siendo por ello, derivada a su Isapre, no obstante, corroborando los informes psicológicos de sus médicos tratantes el origen laboral de su padecimiento, solicitó reconsideración de calificación a la Mutual, acusando circunstancias agravantes e infracción al debido proceso en el calificación efectuada por el órgano administrador del seguro de la ley 16.744, entre las que destaca, haberse enterado por correo electrónico enviado al staff, que el estacionamiento que hasta ese momento le correspondía, estaba reservado exclusivamente para Manuel Gálvez, quien supuestamente ocuparía su cargo, dándose a entender que su salida estaba prácticamente concretada, y haber tomado conocimiento mediante la Mutual, que Nidia Rivas e Iván Donoso, ofrecidos como testigos para investigación de su enfermedad, debía cambiarlos porque su empleador señaló que vivían en Antofagasta y no podían declarara, y al reemplazarlos por Yederson Villarroel, y Esteban Lizama, se enteró que Manuel Gálvez, no permitió a Yederson Villarroel declarar, ni siquiera por escrito, sintiéndose atemorizado con la pérdida de su empleo.

Refiere que todo lo relatado le ha significado no sólo un menoscabo en su integridad física y psicológica, sino también, con su actuar, la demandada ha dañado su imagen social y posición laboral que había conquistado tras años de arduo trabajo, atentando abiertamente contra sus derechos, motivo por el que se vio en la necesidad de poner término a la relación, mediante despido indirecto, con fecha 18 de octubre de 2019, fundada en la causal del N°7 del artículo 160 del Código del Trabajo, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones esenciales pactadas, significando una vulneración de sus derechos e integridad, especialmente la contemplada en el artículo 38 del Reglamento Interno, que dispone “Los trabajadores de la empresa tienen derecho a ser tratados por sus superiores jerárquicos en términos corteses, aún más en la aplicación de medidas disciplinarias, se deberán omitir tratamientos vejatorios o que afecten la dignidad del trabajador”, forzándola a incumplir una de las obligaciones inherentes a mi cargo, según lo establecido en el artículo 48 del mismo Reglamento en cuanto prohíbe a los trabajadores “N°27. No cumplir el reposo médico”. Asimismo, refiere que la demandada incumplió las obligaciones impuestas en el artículo 51 del Decreto Supremo N°3, que dispone que el empleador “deberá adoptar las medidas destinadas a controlar el debido cumplimiento de la licencia de que hagan uso sus trabajadores. Del mismo modo, deberá respetar rigurosamente el reposo médico de que hagan uso sus dependientes, prohibiéndoles que realicen cualquier labor durante su vigencia. Igualmente, deberá procurar el cambio de las condiciones laborales del trabajador”, y, además, lo preceptuado por los artículos 2 y 5 del Código del Trabajo.

Afirma que lo descrito, significó una evidente afectación de su integridad psíquica, conculcando su honra y significando un grave acoso laboral, ejecutando la empresa una serie de acciones tan graves viéndose obligada a proceder al término del vínculo, ya que no podía seguir trabajando en una empresa en la cual no fue respetada, ni como trabajadora ni los doce años de experiencia en el cargo, no se protegió su integridad



psíquica, realizando acciones que la menoscabaron moral y mentalmente, provocaron una crisis de pánico, alteración grave de la salud que nunca había sufrido, y que desencadenó en un cuadro de crisis de angustia, causado por una situación de estrés derivada por un evento traumático ocurrido con ocasión de su trabajo, debiendo hacer uso de reposo laboral, junto con tratamiento psicológico y farmacológico. Como agravantes, la demandada continuó realizando acciones que afectan su integridad psíquica, inclusive pese a encontrarse con licencia médica, dirigiéndole constantes comunicaciones, hostigándola para firmar documentación de la empresa y asistir a reuniones, preguntándole e insistiendo, por distintos medios, si entregaría más licencias médicas, incluso llegando a consultarle sobre ello a su hijo cuando fue a entregar una licencia médica a la oficina, considerando que aún me encontraba dentro del plazo legal para presentarla mismas.

Por otro lado, refiere que debió acudir por su cuenta a un hospital en Australia, pidiendo ayuda a una persona de la empresa, siendo la demandada quien debió prestarle auxilio y asistencia durante todo ese proceso, y además, su empleador comunicó a parte del personal su frágil estado de salud y que inclusive sería despedida una vez que retornara de la licencia médica, generando angustia y conculcando su imagen dentro de la empresa, afectando la trayectoria profesional alcanzada en el ejercicio de mis funciones, e incluso personal administrativo tuvo acceso a la carta de despido que pensaban entregarle a mi regreso de las licencias médicas, información que fue transmitida a otras sucursales e incluso clientes, obligándola a dar explicaciones al respecto, teniendo que revivir una y otra vez los lamentables hechos, sin permitirle tratar el asunto directamente con personas de la empresa, sino con un abogado externo, lo que agravó el cuadro de crisis que estaba sufriendo y que sigue padeciendo, mermando no sólo su capacidad de disfrutar de la vida sino que afectando a sus hijos y familiares, y en el estado en que se encuentra, no puede acudir a entrevistas de trabajo o atravesar un proceso de selección para un nuevo trabajo, a lo que agrega que continúa asistiendo a terapia psicológica y tomando medicamentos, en un permanente estado de tristeza, negatividad, preocupación y nerviosismo, con una pérdida de energía y de interés en las actividades que realizaba antes, ya no disfruta de la vida de forma plena.

Por otra parte, la denunciada vulneró su derecho a la honra al humillarla públicamente, poner en jaque su continuidad laboral con personal de la empresa e informar a sus subordinados todos los detalles ocurridos en la reunión que originó su menoscabo, las constantes presiones realizadas por la gerencia australiana y el abogado de la compañía contra el personal chileno, grupo que lideraba, para que no declararan sobre lo ocurrido el día 08 de agosto, afectó no sólo a la investigación que se encontraba realizando la Mutual, sino que causó que los trabajadores más cercanos dejaran de enviarle mensajes de apoyo y preocupación respecto de su estado, luego de ser advertidos prefirieron erradicar cualquier comunicación.



Propone como indicios, la situación ocurrida durante su asistencia a un evento convocado por su empleadora en el extranjero, debió asistir al médico de urgencia, diagnosticándose una crisis de pánico con origen laboral, el mismo día en que asistió a la última reunión agendada, situación médica que fue informada el mismo día, pero no impidió que programase reuniones en su ausencia y comunicara que sería despedida, haciendo público lo ocurrido tras la reunión y su situación médica, bloqueando el acceso al correo electrónico. A su regreso a Chile, se le otorgó una licencia médica por un médico psiquiatra, no obstante, su empleadora, continuó remitiendo correos electrónicos para exigirle asistir a reuniones, existiendo una derivación del médico a su cargo a la Mutual de Seguridad, las constancias realizadas ante la Inspección del Trabajo acreditan todos los sucesos relatados, además del informe médico emitido por su psicóloga clínica el 23 de septiembre de 2019, corrobora la continuación de su afectación psicológica y la total ausencia de consideración de la empleadora ante su reposo médico, y además, el hecho que la empresa no mantuvo reserva de su situación médica, generando diversas comunicaciones para exteriorizar su intención de sacarla de su cargo y haciendo actos atentarios contra su continuidad laboral.

En el primer otrosí, de manera subsidiarias, deduce acción por despido indirecto fundada en similares argumentos a los hechos valer en lo principal.

SEGUNDO: La demandada, RUSSELL MINERASL EQUIPMENTS S.A., comparece en tiempo y forma, oponiendo excepción de caducidad de la acción de tutela y despido indirecto, litis pendencia y alegando nulidad de del anexo de contrato, en subsidio contesta, solicitando el total rechazo de la demanda, con costas.

Alega la caducidad de la acción, fundada en que los hechos fácticos sobre los cuales basa su petición de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales, se relacionan con lo ocurrido en la reunión realizada en Australia el día 08 de agosto de 2019, fecha cierta en que efectivamente directivos de su representada y la demandante, se encontraban reunidos en Australia, fijando cronológicamente, los hechos a que atribuye las graves vulneraciones sufridas, por lo que, los 60 días que el legislador le otorga para ejercer acción de tutela, vencían el 23 de octubre de 2019, y deduciéndose la demanda el 27 de noviembre de 2019, la misma se encontraba insalvablemente caduca.

Seguidamente, respecto a la existencia de un anexo de contrato, celebrado el 01 de diciembre de 2014, mediante el cual la demandante, abusando del mandato general de administración que tenía en su calidad de gerente general, procedió a autocontratarse, sin tener facultades para ello, beneficiándose, de forma exclusiva, con indemnización que reclama se pactó sin tope legal y a todo evento, cuya existencia no controvierte, al que comparece la actora como representante de le empresa y como trabajadora, aduce haber deducido con fecha 21 de noviembre de 2019 ante el Juzgado de Letras de Colina, admitida bajo el rol C-9787-2019, demanda de nulidad absoluta, toda vez que la demandante no contaba con la facultad de autocontratarse, demanda que fue notificada



el 07 de diciembre de 2019, alegando litis pendencia, pues si eventualmente se accede en esta sede a la indemnización sin tope y a todo evento pretendida, y el tribunal civil declarare la nulidad del anexo, se produciría una insalvable contradicción sobre la misma, entre ambas resoluciones.

En el primer otrosí, solicita la declaración de nulidad absoluta del anexo referido, suscrito por la denunciante el 01 de diciembre de 2014, señalando que su representada es parte de un conglomerado internacional, que cuenta con su casa matriz en Australia, con presencia en más de 50 países, ofreciendo desde la oficina central, soluciones para faenas mineras, en cuanto a maquinarias y servicios de mantención, estableciéndose una sucursal en Chile en el año 2004, actualmente con sede en Santiago y Antofagasta.

Para la administración de la sociedad en Chile, se estableció un directorio, integrado, desde el año 2004, y salvo en excepcionales ocasiones, por personas de nacionalidad australiana, que mantienen la residencia en ese país, por ello, la mayoría de sus sesiones se realizan mediante video llamadas o algún medio tecnológico que permita esta interacción a distancia. Para la administración a nivel local, la persona con mayor poder en cuanto a decisiones administrativas y de dirección, es su gerente general, quién en función de las facultades que le arroga el directorio, es el encargado de velar por la correcta marcha, funcionamiento y negocios de mi representada.

Reconoce que con fecha 15 de marzo de 2007, la demandante ingresó a trabajar como gerente de administración y finanzas, y desde el 18 de enero de 2012, mediante en sesión extraordinaria de directorio, fue designada como gerente general de la empresa, en virtud de esta designación, y de la reestructuración de poderes, la sociedad dividió a sus directivos en apoderados de clases A, B y C, otorgándole a la demandante la calidad de apoderado clase A, correspondiéndole la parcial delegación de facultades por parte del directorio, que podía ser ejercida de forma unipersonal, bastando su firma para actuar con cualquiera de las diecisiete facultades que el directorio le arroga en dicha sesión extraordinaria, dentro de las cuales, no existe ninguna expresión textual por la que se le haya entregado la faculta de autocontratar, indicando que el acta de sesión de directorio citado, fue reducida a escritura pública con fecha 16 de marzo de 2012.

Con fecha 01 de diciembre de 2014, mediante la figura de un anexo de contrato, la actora realizó una modificación de su contrato individual, haciendo uso de una facultad no arrogada, procedió, de forma unilateral, a autocontratarse, la siguiente cláusula: “En el caso que la empresa ponga término al contrato de trabajo por cualquier causal o bien en caso de renuncia de la trabajadora, la empresa deberá pagar una indemnización por años de servicio a todo evento y sin tope de ninguna naturaleza, equivalente a 30 días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses”, instrumento al que comparece como representante legal, pero sin hacer mención de su personería para representar a la empresa, y si bien en la individualización de las partes suscriptoras, se individualiza como representante legal, y luego como empleada, al momento de firmar el instrumento, sólo lo hace, donde el pie de firma se



identifica como Mariángeles Canitrot Paniagua, incluyendo la firma de otra persona, de la cual no existe ningún tipo de individualización en el contrato indicado, y que ni a la fecha, ni con anterioridad ni posterioridad a la fecha de firma del anexo, ostentó ninguna facultad de representar a la empresa, incluyendo su firma como: Mick Henderson, Russell Mineral Equipment S.A., RUT 99.572.320-4. A mayor abundamiento, Mick Henderson, no tenía ninguna delegación de facultades para representar a la empresa ni obligarla bajo ninguna circunstancia.

Al respecto, en el anexo se individualiza a la empresa con su representante legal, señalando efectivamente que es la demandante, y posteriormente se individualiza a la trabajadora, quien es la misma persona, lo que es correcto, sin embargo, al momento de estampar la firma en señal de aceptación y consentimiento, misteriosamente aparece como representante una tercera persona no individualizada en la comparecencia del contrato y más grave aún no tenía y nunca tuvo facultades para representar a la empresa, por tanto, su representada nunca prestó su consentimiento para dicho anexo y tampoco tuvo conocimiento de su contenido íntegro hasta el término del contrato de trabajo de la demandante, negando haber consentido en otorgar una indemnización a todo evento al término del contrato de trabajo, y la actora, abusando de la confianza depositada en ella, subrepticamente agregó la misma cláusula en dos anexos distintos, sin siquiera conversarlo con nadie que tuviera facultades para otorgar dicho beneficio.

Hace presente que, su representada en ninguno de los países en que tiene presencia, sus gerentes tienen incorporadas cláusulas de ese tipo en sus contratos de trabajo, por la sencilla razón que no es una política de la empresa estipular esas condiciones de término y Chile no es la excepción a ello, agregando que esto reviste la mayor gravedad y vulnera los derechos de su representada, comprometiendo parte importante de su patrimonio en grandes cantidades de dinero, manteniendo oculto el contenido del anexo en lo relacionado en la indemnización por años de servicios, intentando la demandante, en forma mal intencionada dar un manto de legalidad a este anexo, pactando en él la existencia de la cláusula indemnizatoria, nunca mencionando su existencia hasta el término de la relación laboral que la ligaba con su representada, llamando su atención que en todos los anexos de contrato que se materializaron con la demandante, siempre actuó un mandatario de la empresa, sea de Australia o de Chile, en su mayoría por motivo de aumento de su remuneración, sin embargo, en el anexo que se compromete de manera cierta y futura el patrimonio de la empresa, no comparece ningún mandatario, si no alguien que no cuenta con dichas facultades y que por lo demás, no trabajaba en Chile, sino en Australia.

Contestando la acción de tutela, reconoce como fe de inicio de los servicios de la demandante, el 15 de marzo de 2007, cumpliendo funciones de gerente de administración y finanzas, hasta el 01 de marzo de 2012; fecha que pasó a desempeñarse como gerente general, tal como consta en el anexo de 01 de marzo de 2012, admitiendo que su última remuneración mensual ascendió a \$13.374.872.-, haciendo presente que, la



actora gozaba de gran poder de mando, autonomía y autoridad exclusiva respecto al manejo y dirección de la subsidiaria chilena, cuya mayor concreción es la amplia delegación de poderes que se le otorgó el 18 de enero de 2102 (sic) mediante escritura pública, al nombrarla gerente general junto a su alta remuneración mensual, que justificaba en plenitud el ejercicio de tales atribuciones, manifestando la forma amplia con que manejaba la empresa en los correos que ofrece acompañar, y en una serie de otras actuaciones, pues todas las decisiones relevantes relativas a la empresa necesariamente debían ser validadas y autorizadas por la actora, manteniendo un poder de dirección absoluto y excluyente al interior de la empresa.

Este manejo absoluto, y que incluso era calificado por muchos de los trabajadores como “autoritaria”, se manifestaba, por ejemplo, en que la denunciante debía ser copiada en los correos que los trabajadores de Chile enviaban a Australia, los gerentes de cada área no podían realizar sus funciones sin consultarle, etc., forma autoritaria de dirigir, que se traducía en que varias veces el trato que mantenía con sus subordinados no era el mejor o el más adecuado en el contexto de la relación laboral, muchos correos que enviaba a sus gerentes y dependientes eran de un tono intimidador y agresivo, demostrando la personalidad y carácter con que manejaba las relaciones al interior de la empresa, destacando que, a pesar de esta forma autoritaria de dirigir de la demandante, desde que se estableció la subsidiaria en Chile, hasta el 07 de octubre del 2019, la empresa jamás tuvo algún incidente o reclamo formal por algún tipo de acoso laboral en su interior, toda vez que el 07 de octubre de 2019, mediante un correo electrónico dirigido al gerente general suplente, Manuel Galvez, Rodrigo Irrázaval Ilabaca, presentó una acusación por conductas, que, en su opinión, eran constitutivas de acoso laboral en contra de la demandante, acusación que fue recibida, realizándose la correspondiente investigación, por lo que rechaza la existencia de algún tipo de maltrato por parte de algún funcionario de la empresa hacia un par, y de todas formas, de haber existido una denuncia formal por parte de algún trabajador por este tipo de hechos, denotaría una grave negligencia por parte de la denunciante, quien en su calidad de gerente general, debía velar porque el ambiente laboral fuera el adecuado, y mayor sería su negligencia.

Para revisar lo sucedido en agosto de 2019 en Australia, reitera que su representada es parte de un conglomerado mundial, en que la matriz, Russell Mineral Equipment Pty Ltd. actúa como una empresa global desde el punto de vista de su estructura corporativa. Sus directivos, ejecutivos y dueños no esperan que sus clientes diferencien entre el servicio que se presta en Chile o en Sudáfrica, sino que buscan que sus máquinas, equipos y servicios sean de igual calidad en cualquier parte del mundo que se les contrate, y la referencia que hace la denunciante sólo existe para ella y no es parte de la visión global de la empresa. La necesidad de endosar la responsabilidad a Russell Australia surgió por parte de la denunciante con el fin de no ver afectada su reputación y la de la subsidiaria chilena ante Minera Escondida, ofreciendo demostrar la



predisposición que la denunciante había generado en el personal de Minera Escondida, desligándose de la responsabilidad que le cabía en los servicios cuya conformidad no era la esperada por parte del cliente, y la necesidad de endosarle la misma a Russell Australia, y su actuar implicó una falta de su deber de lealtad hacia la empresa, teniendo especialmente presente el cargo que ostentaba, agregando que es del todo contradictorio lo expresado en referencia a esta diferenciación de Russell Chile y Russell Australia, con las acciones que concretamente realiza, pues al momento de enviar correos electrónicos a sus dependientes deja claro que tal diferenciación no existe, citando el remitido el 14 de junio de 2019. demostrando una de las tantas ambigüedades en que la denunciante cae, con el fin de adaptar a su versión el relato presentado, no condiciéndose con la realidad ni los hechos verdaderamente acaecidos.

Admite que, los días 06, 07, 08 y 09 de agosto de 2019 se llevó a cabo el evento Skyway, organizado por su representada, en sus oficinas centrales en Australia, al que asistieron gerentes y personal de las diferentes subsidiarias de la empresa en el mundo, y al que fue invitado personal de Minera Escondida, uno de sus mayores clientes, con el fin que conocieran las oficinas centrales, sus talleres y conversar sobre las mantenciones mayores que eran llevadas a cabo en Chile, y sobre las cuales existían algunas diferencias. Efectivamente, en la reunión del 07 de agosto, participó personal de Minera Escondida junto con los más altos directivos de su representada, en que se escucharon los descargos del cliente, sus observaciones y aprehensiones, para luego finalizar por parte de John Russell con la indicación que no se preocuparan por los problemas o detalles, que estos serían solucionados por personal de Russell a la brevedad, y que para él -en su calidad de dueño de la empresa- lo importante no era dar con un responsable directo sobre los problemas, sino responder de manera acorde a lo que Minera Escondida esperaba por parte de Russell, respondiendo por la totalidad de las reparaciones que se debían realizar.

Para seguir el orden cronológico de los relatos presentados por la denunciante, admite que, el 07 de agosto, luego de las reuniones sostenidas, el grupo de chilenos (personal de RME y de Minera Escondida) fueron hasta un bar de la ciudad, para distraerse y distenderse en medio de este viaje, en que se encontraba presente Brett Morgan, un ejecutivo de Russell Australia, quien a través de su celular respondía correos electrónicos y otras tareas propias de su cargo, destacando que era el único australiano presente en la mesa, y que, si bien varios de los presentes hablan inglés, al ser sólo chilenos la reunión se mantenía en idioma español, por lo que, entre los asistentes, se generó la idea de que Morgan los estaba filmando al estar siempre con su celular en la mano, negando que los haya filmado de manera oculta y que en esa reunión se hayan tratado temas sensibles para ambas empresas. Aun cuando, el señor Morgan hubiese estado realizando una grabación, hace presente que el evento al que hace referencia la denunciante era un evento social fuera de los horarios de trabajo, que nada tenía que ver con las labores de la denunciante, y que el señor Morgan en ese caso era un



ciudadano privado, por tanto, si la actora se sintió vulnerada en sus derechos de privacidad, por el supuesto actuar del señor Morgan, debería intentar accionar por otra vía.

Luego, en la mañana del 08 de agosto de 2019, se llevó a cabo una reunión del directorio de Russell con la participación de algunos trabajadores de la subsidiaria chilena, entre ellos la denunciante, Claudio Figueroa, Aracely Castillo, Iván Donoso, Yederson Villarroel, Manuel Gálvez y Francisco Watkins, estos tres últimos conectados vía telefónica desde las oficinas de Santiago. La reunión la presidió el dueño y director de la empresa, John Russell, reuniones que eran, y son comunes bajo la estructura y modelo de negocio de su representada. El contexto de esta misma reunión, que se lleva a cabo vía telefónica mensualmente desde Australia a Chile, es revisar el estado de la subsidiaria chilena, sus avances, números, etc. La reunión de ese día, desde un principio tuvo a la denunciante realizando un monólogo de manera alterada y fuera de control, sobre las falencias en el servicio que se le prestaba a Minera Escondida por parte de Russell Australia, indicando que los culpables de todos los problemas con este cliente eran ellos, durante largos pasajes de la reunión sólo se dedicó a sostener un choque de fuerzas con el jefe de los ingenieros australianos, Andrew Ball, tratando de dejar la impresión ante todos los intervinientes, que junto con Francisco Watkins y Rodrigo Irrázaval, eran los responsables de todos los problemas surgidos con Minera Escondida. Para muchos de los asistentes (en especial los chilenos) no era extraño ver así de alterada a la denunciante, toda vez que, en las oficinas de Chile, cuando había días con trabajos especialmente sensibles, o con algunos trabajadores en particular, se le podía ver actuar de esta forma exacerbada y con un tono de voz más fuerte que el normal.

En medio de este constante ataque de la demandante, y en reiteradas ocasiones, el Sr. Russell en su calidad de director de la reunión, le pidió que bajara el nivel de sus ataques y agresiones, le indicó, tal como lo había hecho el día anterior con los representantes de Minera Escondida, que el problema de las mantenciones mayores sería resuelto a la brevedad, y que no era necesario buscar responsables, sino que resolver y prever futuros problemas. Lejos de cambiar sus dichos y actitud, la denunciante insistió, manteniendo un tono desafiante y agresivo interrumpiendo en reiteradas ocasiones al Sr. Ball y al mismo Sr. Russell, mostrándose exaltada y utilizando el mismo modo agresivo, que para los trabajadores de la subsidiaria chilena no era desconocido, pues comúnmente lo utilizaba con ellos en distintas tareas. Es en medio de esta exaltación e insistencia en el tema, que el Sr. John Russell, una persona de más de 65 años y que está en medio de un tratamiento contra un cáncer, procedió a decirle: “por favor Mariángeles cállate” (“please Mariángeles shut up”), repitiéndolo varias veces, pues la denunciante insistía e insistía en lo mismo, momento en que cansado por la actitud de la actora, el Sr. Russell golpea la mesa pidiéndole una vez más silencio, acción que logró que hiciera silencio, cesara con su actitud belicosa y exaltada, y se interrumpiera la reunión. En ese momento el Sr.



Russell se veía agotado y cansado por lo que doña Tandra Colemann, le tomó la mano por miedo a que su estado de salud se viera afectado por lo ocurrido.

Asimismo, admite que posteriormente la demandante salió de la reunión, y que todos los trabajadores que presenciaron lo sucedido, directamente o por vía telefónica, quedaron desconcertados por lo ocurrido, primero, los asistentes chilenos en Australia, la fueron a ver a las afueras de las oficinas donde se llevaba a cabo la reunión y le ofrecieron ayuda, por la actitud exaltada que tenía la denunciante, pero en ningún momento le entregaron su apoyo irrestricto, ni cerraron filas en torno a su persona, tampoco le dijeron que el Sr. Russell la había atacado ni nada de eso, por el contrario el apoyo o la preocupación que le prestaron, es la que cualquier trabajador haría con un colega, independiente de quien ocasionó el problema, y luego, los trabajadores que estaban vía telefónica, extrañados por lo que escucharon, también la llamaron por teléfono o le enviaron WhatsApp pero con la misma finalidad ya descrita, saber cómo estaba después de la fallida reunión.

También es efectivo que ese día, posterior a los sucesos relatados, y en la ausencia de la actora, quien voluntariamente se retiró de la reunión, se llevaron a cabo otras reuniones entre la directiva de Russell y el personal chileno, girando el tema principal en torno a las disculpas que pidió Sr. Russell a los participantes por la incómoda reunión, y al hecho que, si la salida de la denunciante de la empresa significaría un éxodo de todos los trabajadores de la filial chilena, lo cual fue negado tajantemente por el personal presente, haciendo presente que esta situación provocada y prácticamente gestionada por la demandante, fue una situación completamente aislada y prácticamente única que jamás se había producido, y que de no haber mediado la actitud hostigante y desafiante de la denunciante, no se hubiese generado. Por otra parte, la percepción del personal chileno sobre el Sr. Russell es de la mejores en torno a su calidad humana y carácter, y la verdad es que jamás esperaron algo así.

Destaca en el relato de la denunciante, y hace notar la falta de certeza y fundamento de sus dichos, que el 09 de agosto de 2019, a las 13:00 horas regresara a Chile, obviando los temas de inmigraciones, retiro de equipaje, un viaje de más de 12 horas con un cambio horario de 14 horas, se dirigió hasta una clínica ubicada en el sector alto de la comuna de Las Condes, donde fue revisada y diagnosticada de un episodio de ansiedad; terminado este paso clínico, a las 17:00 horas. ella misma se ubica en las oficinas de Russell en la comuna de Quilicura, para entregar su licencia y algunos documentos de importancia, parte del relato a la que formula reparos, toda vez que afirma recorrió los aproximadamente 40 kilómetros que separan el aeropuerto de Santiago de la clínica de la Universidad de Los Andes, fue atendida y diagnosticada, para luego recorrer los 30 kilómetros que aproximadamente hay desde la clínica a las oficinas de RME en Quilicura, todo esto, un viernes, entendiendo el tráfico común de la ciudad de Santiago, en sólo 4 horas, resultando fácil dudar de lo í relatado, existiendo un evento que parece que hubiera sido extremadamente corto, para que el relato de la



denunciante no cayera en la incoherencia, y ese sería la atención médica. Pero el 09 de agosto no concluye sólo con entrega de la licencia médica en las oficinas de su representada, sino que ella misma indica que con ocasión de esta visita a las oficinas de RME, se habría percatado que todos los colaboradores ya se encontraban al tanto de lo ocurrido y se mostraron muy preocupados, sintiéndose avergonzada y denigrada, limitándose a responderles que estaría con licencia médica pidiéndoles que continuaran trabajando con normalidad, omitiendo señalar que durante la visita de ese día a las oficinas, y entre las 16:30 y 17:00 horas, entró a su oficina, arregló algunas cosas, y se dio el tiempo de reunir a varios trabajadores en su despacho y comentarles en primera persona parte de lo ocurrido en Australia, realizando como gerente general en ejercicio de la empresa, una declaración informal de los hechos acontecidos y les indicó que se encontraba con licencia médica, reunión que no fue para todos los trabajadores, y si bien, no dio mayores detalles de lo ocurrido, si hizo comentarios directos y agresivos hacia la persona de Francisco Watkins, les indicó a los asistentes que se cuidaran de él y que era un tipo conflictivo, todo en palabras de la gerente general, algo que dista mucho de cómo debió expresarse y manejar alguien que ostenta este importante cargo, omitiendo que es ella quien cita y reúne a algunos trabajadores para la informal reunión que sostuvieron.

Indica que, luego de la reunión del 08 de agosto en Australia, y en consideración al puesto que ocupaba la denunciante, sería muy difícil que las confianzas, que dicho cargo requiere, se volvieran a restituir, y por ende, una amistosa salida sería la mejor de todas las soluciones para ambas partes, lo que lamentablemente, pese a la disposición de su representada, no ocurrió, negando que haya sido obligada a asistir a alguna de estas reuniones, encuentros que se dieron a instancias y a solicitud de la actora, por ejemplo, se reunió con representantes de la empresa venidos desde Australia, como también, con el abogado de ésta. Efectivamente vía correo electrónico, y tras mediar una reunión concertada y solicitada por la propia denunciante, con fecha 23 de agosto de 2019, y en forma posterior a dicha reunión se le hizo llegar una oferta de salida de la empresa, de acuerdo con correo enviado el 27 de agosto de 2019, ofreciéndole: “1. Pago de licencia médica basada en el salario actual. RME pagará cualquier cantidad adicional para compensar la diferencia entre el pago de la licencia y tu remuneración actual. 2. Se ofrecerán servicios de “outplacement” o de recolocación por 12 meses valorados en US\$13.700. RME se comprometerá a emitir y proporcionar cartas de recomendación laboral basadas en la experiencia y el trabajo realizado en RME, en acuerdo mutuo. 4. Indemnización por actos y omisiones, en la medida permitida por la ley, por el período en que te desempeñaste como representante legal o gerente general de la Compañía. 5. El otorgamiento de cobertura de seguros actualmente contratada por la Compañía para cualquier responsabilidad futura basada en tu posición como gerente general o representante legal de la misma. 6. Sin perjuicio de las obligaciones de confidencialidad que son inherentes a todo acuerdo de finiquito laboral de la Compañía, RME estaría



dispuesta a ofrecer una contraprestación de USD\$5.000. 7. Se te solicitará tu consentimiento y aprobación para la redacción de correos electrónicos y notas para el personal de RME Chile, todo el personal de RME y clientes de RME. 8. Acuerdo mutuo de no difamación”, negando con ello, haber ejercido algún tipo de presión para que la denunciante participara en las mismas, pues, voluntariamente e incluso a su solicitud y propio requerimiento, se siguió reuniendo con representantes de la empresa con el fin de negociar su salida, algo que parece sumamente extraño de alguien que hubiere sufrido los hechos por ella relatados.

Asimismo, niega no haber respetado su descanso producto de las licencias que se le otorgaron, si bien reconoce que se le solicitó que firmara unos documentos en vista de su cargo en la empresa, pues sólo ella era la autorizada para realizar estas firmas y no el gerente general suplente, y tampoco es efectivo que le haya enviado carta de despido.

En relación con el cierre de su cuenta de correo electrónico corporativo, niega que esto hay sucedido, y respecto a la reasignación del estacionamiento “reservado” al gerente general, cuya calidad no depende de su representada ni constituye una política de la empresa, sostiene que fue la propia denunciante quién decidió, e impuso, que debía tener un estacionamiento reservado, y su reasignación, se debió a que la empresa tiene 10 estacionamientos para más de 30 trabajadores, por los escasos lugares para estacionar, la reasignación de uno, dista de querer hostigar o menospreciar a un trabajador, por lo pronto todos los empleados de la subsidiaria chilena sabían que la denunciante se encontraba con licencia médica, cuestión comunicada por ella en una reunión informal, de modo que la reasignación no generó ningún rumor infundado sobre su concurrencia a trabajar y su continuidad en la empresa.

Lo que, si ocurrió durante el tiempo en que la denunciante estuvo con licencia médica, y que omite relatar, es que siguió teniendo contacto telefónico con varios trabajadores de la empresa, siendo la gerente general y buscaba contactar a diferentes trabajadores que aun, formalmente, estaban bajo su dependencia. A estos contactos telefónicos les solicitaba recabar información y presionar, manteniendo y ejerciendo su autoridad como gerente general, al personal para fines personales y lograr acomodar su situación individual. Dentro de la información que solicitaba, les planteaba situaciones como que le habían dicho sobre su estatus laboral a determinado cliente, o cosas más influyentes como solicitarles una declaración escrita donde se cuente la versión de los hechos ocurridos en Australia, de la misma forma que ella los relata en su presentación, no resultando normal que la gerente general realice este tipo de solicitudes a los trabajadores, y a su juicio, es grave y no esperable de un superior, comportamiento que además, no se condice con alguien que dice encontrarse en un delicado estado de salud.

Refuta lo señalado por la actora como circunstancia agravante del, supuesto hostigamiento, relacionado con la solicitud que Nidia Rivas e Iván Donoso, fueran sus testigos ante la Mutual de Seguridad en la reconsideración de la calificación de su enfermedad, supuestamente porque ambos viven en Antofagasta, niega haber indicado



que este viaje fuera óbice para que algún trabajador compareciera ante la Mutual o algún otro organismo con el fin de prestar algún tipo de declaración, por el contrario, si hubiere sido necesario se hubieran pagado los correspondientes traslados. Asimismo, niega que Yederson Villarroel fue presionado con perder su empleo en caso de declarar contra la empresa; pues la decisión de los trabajadores que finalmente declararon fue llevada a cabo por personal de la Mutual, quienes entrevistaron a personal que tenía dependencia directa de la denunciante (Manuel Gálvez, Francisco Watkins y Esteban Lizama, y por ello se excluyó al Sr. Villarroel.

Refiere, en relación con los indicios propuestos, que el primero consistente en la licencia médica extendida por el centro de salud en Australia, el día 08 de agosto de 2019, donde se le diagnosticó un ataque de ansiedad, así como el informe adjunto a la licencia, este se efectuó sólo en base a su relato, y no parece siquiera alcanzar para un indicio que sea indicador de alguna conducta comprobable, que no esté contaminada por la opinión de quién la relata.

Reconoce que John Russell envió un correo electrónico el día 08 de agosto de 2019, dirigido al “staff Antofagasta” y “staff Santiago”, en que saluda al personal de la subsidiaria chilena, comenta las reuniones que se sostuvieron en Australia, e indica textualmente: “ha sido muy grato compartir esta semana con Mariángeles, Iván y Claudio”. Luego, describe el incidente de la siguiente forma: “Lamento informar que esta semana se han generado algunas discusiones incómodas, estas discusiones se han centrado en la manera en que se va a garantizar, que los servicios principales realizados para Escondida cumplan con nuestro alto estándares OEM. Personalmente me decepcionó saber que nuestro importante cliente no está satisfecho, estoy personalmente motivado para deleitar a Escondida y busco su apoyo para ello. Estas discusiones, un tanto incómodas, han resultado en una tensión considerable entre personal de RME, a pesar de estar trabajando juntos para descubrir las causas de los principales problemas de servicio”, sin que se advierta en parte alguna, que denosta y/u hostiga a la actora, solo se alude a una discusión en torno a las mantenciones mayores de Escondida, lo que era conocido por todos los trabajadores, incluso por personal de Minera Escondida.

Reitera la dificultad de concretizar el relato de lo ocurrido el 09 de agosto en Chile, a partir de los lugares y horas entregadas por la denunciante, y además, el informe de atención de urgencia en Chile, diagnostica una “episodio de ansiedad, no especificado”, atendida por un médico de turno, no de la especialidad que indica la demandante, y la licencia médica, extendida por enfermedad o accidente común, por un médico distinto al que emitió el informe de atención médica, incurriendo en una contradicción en su relato, de acuerdo a los datos contenidos en dichos documentos, y por otra parte, la Mutual de Seguridad de la Cámara Chilena de la Construcción, nuevamente determinó que “enfermedad” no es laboral sino común.

Con respecto a la conferencia del día 23 de octubre, la denunciante no aporta ningún dato, ni nombre, lugar, ni mucho menos algún correo electrónico que le permita



concretizar sus dichos, y nuevamente omite indicar que los trabajadores, por ella seleccionados, de la subsidiaria chilena, se enteraron de su propia boca, el día 09 de agosto, en una reunión informal por ella convocada en las oficinas de su representada, que estaba con licencia médica, por lo que difícilmente existió un comentario de pasillo relacionado con su estado de salud, y si lo existió, fue porque ella se dio el tiempo de comunicárselo a sus dependientes.

En cuanto a la causal de despido indirecto y su justificación, señala que en la comunicación no indican hechos específicos que configuren incumplimiento de las obligaciones del contrato, alegando la caducidad de la acción, en relación con la fecha de los hechos invocados en la carta de despido (08 de agosto), la fecha de la carta (18 de octubre) y la interposición de la demanda (26 de noviembre). En subsidio, alega el perdón de la causal, toda vez que transcurrieron más de dos meses desde el supuesto y grave incumplimiento de la empresa sin que la actora haya hecho nada, hasta que decide auto despedirse. La lógica y las máximas de la experiencia indican que cuando una persona es víctima de una conducta de la gravedad como la que se demanda, no espera tanto tiempo para realizar alguna conducta tendiente a reparar este mal causado. Lo que la demandante hizo fue maliciosamente extender sus licencias médicas mientras negociaba su salida con la empresa por una parte y por la otra preparaba el despido indirecto.

TERCERO: Celebrada la audiencia preparatoria, con fecha 10 de enero de 2020, con la asistencia de ambas partes, previo traslado a las excepciones formuladas por la demandada, el tribunal dejó la resolución de la caducidad de la acción por tutela para definitiva, rechazando la caducidad de la acción por despido indirecto y la excepción de litis pendencia, y sin perjuicio de no tratarse de una excepción propiamente tal, confirió traslado a la demandante respecto de la nulidad del anexo alegada por la demandada. Fracasado el llamado a conciliación, con su acuerdo se establecieron como hechos pacíficos del juicio, los siguientes:

1. Existencia de relación laboral a contar del 15 de marzo de 2007.
2. Función desempeñada por la demandante, gerente general de la subsidiaria chilena de RUSSELL MINERAL EQUIPMENT S.A.
3. Que la denunciante se encontraba afecta a jornada laboral, de acuerdo al inciso segundo del artículo 22 del Código del Trabajo.
4. Que la última remuneración pactada fue de \$13.374.872 como sueldo base, más la gratificación de \$119.146.-

Posteriormente, se recibió la causa a prueba, fijándose como hechos controvertidos, los siguientes:

1. Presupuestos fácticos de la excepción de caducidad planteada por la denunciada respecto de la acción de tutela.



2. Si la denunciada vulneró la integridad psíquica, honra y dignidad de la denunciante, y si incurrió en actos de acoso laboral según lo relatado en el libelo. Época, pormenores y circunstancias.
3. En su caso, efectividad de los hechos contenidos en la carta de despido indirecto, causal invocada y cumplimiento de las formalidades legales.
4. Si se adeuda feriado a la actora, en su caso, número de días y monto adeudado.
5. Presupuestos fácticos de la nulidad absoluta pretendida respecto del anexo de contrato de fecha 01 de diciembre de 2014.

CUARTO: En audiencia de juicio, realizada mediante videoconferencia, con fecha 09 de diciembre de 2020, 15 de enero, 11 y 29 de marzo de 2021, las partes, en apoyo de sus alegaciones, incorporaron la documental que se individualiza en el acta de audiencia, rindiendo la demandante la confesional de Manuel Gálvez en representación de la demandada, y el testimonio de Fanny Beatriz Fuentes Elmes, Esteban Belarmino Lizama Arancibia, Damien Mathew y Lisa Anne Lee, estos últimos mediante traducción de la perito María Consuelo Cárdenas Espinosa y María Pamela Lagniel Villouta respectivamente, y la demandada, la testimonial de Claudio Roberto Figueroa Rivera, Iván Antonio Donoso Kacic, Tandra Joey Coleman y Alan John Russell, estos últimos mediante traducción de la perito María Pamela Lagniel Villouta, cuyas declaraciones constan en el registro de audio.

Asimismo, la demandante tuvo por cumplida la exhibición de los anexos de contrato por parte de la demandada.

EN CUANTO A LA ACCIÓN DE TUTELA:

QUINTO: Primeramente, y conforme quedó establecido en audiencia preparatoria, no se encuentra discutido entre las partes que la demandante comenzó a prestar servicios para la demandada, con fecha 15 de marzo de 2007, cumpliendo funciones de gerente general de la subsidiaria chilena de la empresa, percibiendo una remuneración de \$13.494.018.-, compuesta de sueldo base por \$13.374.872.- y gratificación de \$119.146.-.

Asimismo, consta mediante la documental aportada al juicio, que con fecha 18 de octubre de 2019, haciendo uso de la facultad establecida en el artículo 171 del Código del Trabajo, la demandante puso término a los servicios en virtud de despido indirecto, invocando como causal la consagrada en el N°7 del artículo 160 del mismo cuerpo legal, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, remitiendo, con esa misma fecha, la comunicación pertinente, al domicilio de Las Garzas N°950, Galpón G, comuna de Quilicura, que, aunque no corresponde a la demandada según los contratos de trabajo y anexos celebrados durante la vigencia de la relación laboral (General Borgoño N°934, oficina 401, Antofagasta), es aquel en que fue notificada la demanda con fecha 06 de diciembre de 2019, e ingresándola en la Inspección Comunal del Trabajo Norte Chacabuco, el 22 de octubre de 2019, cumpliendo con las formalidades legales requeridas para ello.



SEXTO: Precisado lo anterior, se advierte que la denuncia se intenta fundada en similares imputaciones a las que se formulan a la denunciada en la comunicación de despido indirecto, y básicamente se sustentan en conductas de acoso laboral desplegadas por el dueño de la empresa en la reunión llevada a cabo en la casa matriz -Australia- el 08 de agosto de 2019, y los actos de hostigamiento desarrollados una vez que la actora retornó a Chile y mientras se encontraba haciendo uso de licencia médica, estimando vulnerado su derecho a la integridad física y síquica y su derecho a la honra.

Tratándose de una acción por vulneración de derechos fundamentales, debe considerarse que a la demandante corresponde acreditar, en conformidad a lo establecido en el artículo 493 del Código del Trabajo, la existencia de indicios suficientes de haberse producido la vulneración alegada, luego, corresponderá al denunciado, explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y su proporcionalidad. Al respecto la denunciante propone una serie de indicios, todos ellos relacionados con circunstancias posteriores a la reunión del 08 de agosto de 2019, por lo que lo primero que ha de dilucidarse son las condiciones en que la referida reunión se desarrolló.

SÉPTIMO: En tal sentido, a modo de contexto, la denunciante señala que la demandada organizó un evento durante los días 06 y 07 de agosto de 2019, para realizar una demostración de la nueva tecnología que había venido desarrollando, arribando a Australia el 04 de agosto, y manteniendo reuniones con el Sr. Ball y el Sr. Russell, que se enfocaron en el análisis de los problemas ocurridos con las mantenciones mayores con uno de sus clientes (Minera Escondida), logrando definir soluciones, aplicadas e instruidas desde la casa matriz, que se plantearían al cliente por Andrew Ball, en una reunión el 07 de agosto, comprometiéndose John Russell con el cliente a solucionar los problemas, de acuerdo a las medidas en que trabajaron en las reuniones anteriores y felicitándola por la forma en que gestionó la solución a los problemas del cliente, expresando su satisfacción por los resultados, agradeciéndole su gestión, pidiéndole personalmente, frente a los asistentes, que se encargara de la ejecución de las soluciones y detuviera las medidas enfocadas en atribuirle responsabilidad al cliente, destacando que en el evento del 06 de agosto, John Russell reconoció públicamente el aporte esencial que había significado su gestión en el desarrollo y constante crecimiento de la subsidiaria chilena, presentándola ante todos los clientes y miembros de la gerencia global de la compañía como la principal responsable del éxito de la empresa en Sudamérica.

En la reunión programada para el 08 de agosto, último día de su estadía en Australia, se realizaría la revisión mensual del funcionamiento de la subsidiaria chilena, a la que debían asistir sus gerentes y los de la casa matriz, y personal, en total 14 personas, a la que no se presentó Andrew Ball cuya presencia era necesaria para adoptar resoluciones para los problemas de mantención mayor con Minera Escondida, por lo que pidió se requiriera su asistencia. Transcurrida media hora, Alan John Russell y Brett Morgan, se retiraron para resolver un asunto urgente, quedando en pausa hasta su retorno, y una vez que se reintegraron, junto con Andrew Ball, al ingresar John Russell,



se quedó parado en la entrada de la oficina, comenzando a hablar con gran agitación sobre los problemas surgidos en mantenciones mayores realizadas para el cliente, y luego, empezó a atacarla directamente y vociferando que la responsabilidad de los problemas correspondía exclusivamente a la empresa chilena, atribuyendo su origen a una serie de causas que no se habían conversado anteriormente y que no tenían asidero, indicándole a gritos que los profesionales chilenos eran los responsables, no obstante, le replicó que las mantenciones mayores se dirigieron por personal especialista de la casa matriz, a cargo de Andrew Ball, enviados a Chile para estos efectos. Ante su respuesta, John Russell reaccionó de manera aún más airada, burlándose de su forma de hablar, con gestos faciales y corporales muy ofensivos, gritándole fuertemente, con la cara enrojecida, en frente de todos los asistentes a la reunión, señalándole a gritos que creía en la palabra del Sr. Ball, quien le había transmitido esta información, y que no creía en la versión entregada por Minera Escondida y por la empresa chilena, todo lo cual le resultó desconcertante, debido a las reuniones sostenidas en los días previos, intentando decirle que no entendía por qué ahora iba en contra de sus propias instrucciones entregadas el día anterior, sin embargo, a gritos la hizo callar sin dejarla continuar. Ante su reacción violenta, intentó pedirle que no la tratara de ese modo, haciéndole ver que de ningún modo le había faltado el respeto ni levantado la voz, instante en que se descontroló completamente, comenzó a gritarle muy fuerte, mientras golpea la mesa, emitiendo improperios, incluyendo en cada frase las palabras “fuck” o “fucking”, realizando movimientos de brazos que denotaban gran agresividad hacia su persona, sintiéndose muy atemorizada, ya que por sus movimientos de puños bruscos y dirigidos hacia ella, creyó que incluso le pegaría. Totalmente desconcertada por la situación, le reiteró la solicitud de respeto, pidiéndole se concentraran en la implementación de las soluciones acordadas y comprometidas previamente, ante los representantes del cliente, sin embargo, nuevamente la hizo callar a gritos, vociferando descontroladamente y acusándola estar de parte de Minera Escondida, señalándole que la sucursal chilena había arruinado su compañía, incluyendo improperios (“fuck” y “fucking”), pidiéndole a gritos que le entregara ese mismo día su renuncia, frente a las doce personas asistentes a la reunión.

Afirma que, en dicha situación, intervinieron la gerente de Fabricación, Tandra Coleman y el gerente de Finanzas John Howard, pidiéndole al Sr. Russell que se calmara e intentara volver al tema principal de la reunión, quien inexplicablemente, accedió y retomó el tema principal de manera completamente natural, como si nada hubiera pasado, comentando los pasos a seguir, incluso solicitándole que llevase a Chile unos repuestos que se requerían para las mantenciones mayores, y el gerente de la sucursal Australiana, Damien Matthews, le pidió que explicara lo que había intentado decir respecto a las fallas de las máquinas, y a duras penas, señaló que tras la falta de confianza hacia la empresa chilena, y la falta de respeto gravísima a la que se vio expuesta, no podía continuar sosteniendo dicha reunión, pues estaba en estado de shock



y se retiró llorando, tiritando y en muy mal estado, a causa de la agresividad, humillación y menoscabo que había sufrido, siendo asistida por Iván Donoso, Claudio Figueroa y Tandra Coleman ofreciéndole su ayuda, pidiéndole a Tandra Coleman que la llevara al hotel, lugar donde empezó a sentir fuertes dolores de cabeza, tersiones y vómitos, por lo que pidió a Tandra Coleman la llevara al hospital, pasando el resto del día en la unidad de Emergencia, medicada para calmar los síntomas, diagnosticándosele ataque de pánico, y recetándosele medicamentos por dos días para poder regresar a Chile, destacando que ninguna persona en representación de la empresa acudió al centro de salud para verificar su estado, aun cuando Tandra Coleman dio aviso al departamento de Recursos Humanos de lo ocurrido.

OCTAVO: Para acreditar las alegaciones anteriores, la denunciante acompañó un correo electrónico, remitido a John Russell, con copia a Michael Gavin, bajo el asunto “Investigación de reductores de las ruedas”, en la misma fecha en que se realizó la reunión (08 de agosto de 2019), en que, luego de aludir a las instrucciones recibidas de parte de John Russell el día anterior, de parar de culpar a sus clientes, Andrew Ball unas horas más tarde habría continuado con esto, de acuerdo al correo que se adjunta sin traducción al español, por lo que esperaba apoyo del señor Russell, reitera lo ocurrido durante la reunión, señalando expresamente: *“La manera en que me humilló esta mañana, gritándome de manera muy violenta, golpeando la mesa frente a mucha gente, tanto de Australia (Tandra, Damian, Andrew B. John H., Brett M., Geoff W.) como de Chile (Iván, Claudio, Manuel, Yederson, Nelson y Francisco) fue extremadamente irrespetuosa, acosadora y discriminadora. Muchos de ellos son mis pares y muchos de ellos reportan a mí. Eso es muy humillante. No merezco esa horrible manera de tratarme. Yo hablé respetuosamente en la reunión, no le grité (como lo hice ver en la reunión) a usted ni a ninguna otra persona. Le pedí que dejara de gritarme, pero usted continuó gritándome incluso más fuerte, incluso más irrespetuosamente”*. Continúa haciendo alusión a su experiencia y los años de permanencia en la empresa, e indica: *“No merezco lo que me ha hecho. Culpar a RME Chile (por la cual soy responsable) por las fallas de las mantenciones mayores (las cuales se supone son responsabilidad de Soporte de Activos) es muy injusto conmigo y con todo el grupo chileno. Especialmente porque RME Chile, en vez de recibir soporte de parte de Soporte de Activos, solo recibimos ataques directos continuos, de una manera irrespetuosa, similar a los que hizo hoy, incluyendo gritos en reuniones frente mucha gente. He estado pidiendo ayuda del equipo de Soporte de Actos Global durante mucho tiempo, para detener la continua negatividad hacia RME Chile, y, en cambio, ojalá recibir soporte (especialmente para capacitación), incluso por medio de RH en mayo de 2018, sin embargo, esta solicitud ha sido completamente ignorada y la negatividad hacia Sudamérica solo ha incrementado. Ni siquiera recibo respuesta a mis emails en que pido esto y en conversaciones con AB la respuesta siempre es “ese es tu problema”. ¿No se supone que es Soporte de Activos Global? He adjuntado un par de emails (solo a modo de ejemplo) para su revisión. Las*



auditorías, ingeniería, BOMs, fabricación de partes y el manejo (por medio de SDS) de las mantenciones mayores se han realizado desde Australia, por lo tanto, es muy injusto culpar a RME Chile por los problemas relacionados con las mantenciones mayores, como lo está haciendo permanentemente Andrew Ball y como usted lo ha hecho también. Sin embargo, como lo he mencionado muchas veces, nosotros (RME en general) hemos fallado. Por meses, he estado pidiendo no seguir culpando a los clientes o a RME Chile (que es lo que ha hecho soporte de Activos) y en cambio, enfocarnos en tratar de encontrar las causas raíz (lo cual aún no se ha hecho, después de muchos meses). En RME Chile, liderado por mí, trabajamos de acuerdo con los valores globales de enfocarnos en el cliente y trabajamos para resolver los problemas no para inculpar, ni tampoco para acosar a la gente”.

Finaliza expresando: “La forma tan agresiva en que me trató hoy me hizo sentir muy mal, emocional y físicamente. Soy una mujer muy fuerte, pero lo que usted me hizo hoy me hizo enfermar, causándome un ataque de pánico (según los documentos adjuntos del hospital) por primera vez en mi vida. Nadie en mi vida, jamás me había tratado de esta manera. Esta no es la forma en que tratamos a los trabajadores en RME Chile. No estoy acostumbrada a este tipo de violencia en el trabajo, ni tampoco en mi vida personal. A pesar de que la industria minera es bastante ruda, soy altamente respetada por todos, excepto por usted y Andrew Ball. Le pediré que no lo vuelva a hacer, por favor. Pasar por esta terrible experiencia hoy, estando tan lejos de mi familia, ha sido muy difícil para mí. De acuerdo con el examen médico hecho en el hospital de Toowoomba hoy, estuve (y aún estoy) muy mal. Nadie merece el terrible dolor de cabeza, vómitos, tercianas, fiebre, casi desmayo...todo causado por su agresividad hoy. Todos los remedios recibidos en el hospital hoy (incluyendo Valium) me ayudaron a escribir este email ahora. Pero no estoy bien, aun me siento terriblemente mal, humillada y muy preocupada por mi salud ahora. Por lo tanto, no regresaré al trabajo por dos días según prescribió el doctor y estoy volando de regreso a Chile mañana en la mañana, de acuerdo con mis planes de viaje originales”.

NOVENO: Rindió también, en lo pertinente, la declaración de Esteban Lizama Arancibia y Damien Mathew. El primero afirma haberse desempeñado para la demandada durante once años, hasta el mes de octubre de 2019, y durante cinco años como gerente de servicio al cliente, expone no haberse encontrado presente en la reunión del 08 de agosto de 2019, pero supo por comentarios de Yederson Villarroel y Manuel Gálvez que en esta hubo problemas -“quedó la cagada” (sic)- y que habían tratado muy mala a la jefa (demandante), explicando que se trataba de una reunión importante, en la que participó personal de Chile, presencial y por vía remota, indicando que expresamente Manuel Gálvez le señaló que, una vez comenzada la reunión, John Russell, salió de esta y al regresar volvió ofuscado, gritaba en la videoconferencia, golpeando la mesa varias veces, diciendo la palabra “fuck” en reiteradas oportunidades, culpando a la demandante, incluso pidiéndole la renuncia, por lo que todo el mundo



estaba nervioso, y al final del día se había cortado la comunicación entre ellos. Agrega que el día viernes por la tarde, la demandante avisó que entregaría una licencia médica, por lo que pidió que la recibieran, y al aparecer en la oficina, se encontraba muy mal, medicada y con los ojos hinchados, por lo que junto a Yederson Villarroel y Nelson Jiménez, se acercaron a conversar con ella, en un patio de servicios, dándole palabras de apoyo y pidiéndole que estuviera tranquila, pero ella no les comentó nada de lo sucedido, solo les señaló que se iría a su casa y les pidió que siguieran trabajando como siempre. Refiere que Manuel Gálvez le señaló directamente que la empresa estaba pidiendo su salida, tratando de negociar con ella, y mientras se encontraba en faena, John Russell envió un correo que califica de extraño, aludiendo a “eventos desafortunados”, por lo que sus colegas le preguntaron a que se refería el señor Russell con ello, y luego de esta comunicación, llamó personal de los clientes (Minera Escondida y Centinela) preguntando por el motivo de la salida de la demandante, pero no pudo explicarles nada pues desconocía si seguiría trabajando. Agrega que en el correo, John Russell avisó que estaría la semana siguiente en Santiago, lo que era extraño, pues los viajes se avisaban con un mes de anticipación y se realizaban para eventos internos muy específicos o con clientes, anunciando que vendría a poner orden, viajando junto con él, ocho personas de diversas áreas (John Howard, Michael Davis, Andrew Ball, Tandra Coleman, Damien Mathew, entre otros) lo que también resultaba raro, para tratar el problema ocurrido con “major services”, viaje al que lo acompañó Michael Gavin, para realizar entrevistas, y en su caso, le preguntó por cosas de la oficina, particularmente relacionadas con la forma de trabajo de la demandante, si era eficiente y si había tenido problemas.

A su turno el testigo Damien Mathew, declarando mediante traducción de María Consuelo Cárdenas Espinoza como perito, expone haberse desempeñado para la demandada hasta el mes de noviembre de 2019, como general manager de Australia, Asia y Europa, señalando que renunció debido al trato desplegado por John Russell que no había experimentado antes, incluso, por ello también renunciaron siete ejecutivos senior, pues si la persona no estaba de acuerdo con él o su señora, no era bienvenida. Respecto a la reunión del 08 de agosto, en la que estuvo presente y se extendió entre 30 y 45 minutos, participaron otras 10 o 15 personas, dos de ellas chilenas (Iván y Claudia) y por teléfono 3 o 4 personas en Chile que reportaban directamente a la actora, y fuera de la sala, estaban 20 o 30 personas que podían escuchar, porque la sala tenía una puerta de vidrio, encontrándose en medio de la demandante y John Russell, produciéndose una discusión entre ellos por la situación de un cliente, en que la demandante intentaba explicar la situación desde su perspectiva, en forma muy profesional, no obstante, Russell, en varias oportunidades le indicó que se callara, pero la demandante quiso continuar, mostrándose John Russell emocional y agresivo, y en el momento en que la demandante le señaló que estaba molesta y que no siguiera gritándole, este se paró de la silla y golpeando la mesa y con groserías y gritos le indicó



“destruiste mi (“fucking”) empresa”, “tuve suficiente”, y además “me quieres entregar tu “fucking” renuncia, pues la aceptaría este mismo día”. Afirma que la demandante estaba en shock, y luego de cinco minutos se excusó y salió de la sala hacia un balcón adyacente, donde pudo verla llorando mientras la acompañaba Tandra Coleman. Señala que, al concluir la reunión, John Russell lo llamó junto con John Howard (Chief financial officer) a su oficina, preguntándole ¿Qué pasó ahí?, por lo que tuvo que explicarle que había abusado de la demandante, y este le indicó ¿En serio eso hice?, pues no recordaba lo sucedido, y luego John Howard le preguntó ¿Quieres que renuncie?, respondiéndole, sí, quiero que renuncie y si no lo hace la “voy a (“fucking”) despedir”, y luego, Tandra Coleman informó que llevaría a la demandante a un doctor, pues estaba afectada y necesitaba la ayuda de un médico. Explica que posteriormente, se desarrollaron varias reuniones cuyo propósito era planificar el manejo de la situación de la demandante y su equipo de trabajo, por lo que un grupo de ejecutivos viajó a Santiago, con el objeto de evaluar su liderazgo y entrevistar a personal de la oficina para encontrar algo malo en su gestión y reunir evidencia que permitiera despedirla, y al llegar a Santiago, sostuvo una entrevista con Esteban Elías, abogado de la empresa, quien le pidió una declaración sobre lo que había ocurrido en Australia, indicando que es lo mismo que declaró en juicio, afirmando que tuvo una reunión muy extraña con John Russell en el mes de septiembre de 2019, en que este le señaló que la demandante estaba envejeciendo y ya no podría usar su “tetas” para atraer a la gente y eso la molestaba mucho, lo que lo dejó confundido, por lo que comenzó a documentar todas sus reuniones con él y formó parte de su decisión de salir de la empresa. Contrainterrogado, pues no quedó claro en su testimonio si se había auto despedido o renunciado, explica que no dejó la organización voluntariamente, sino por un “contract dismissing” o “self termination”, proceso que en noviembre de 2019 estaba totalmente concluido, enviando una carta formal a la demandada sin tener actualmente ningún tema legal con la empresa ni haber recibido compensación económica por su salida, admitiendo que suscribió un acuerdo de confidencialidad en que se comprometía a no respaldar a ningún empleado, pero este no mencionaba específicamente a la demandante, acuerdo que sostiene es completamente legal en Australia. Indica que, en las entrevistas que realizó en Santiago, ninguna persona formuló comentarios negativos en contra de la demandante, y en relación con una investigación que realizó por acoso laboral deducida en su contra, sostiene que esta fue iniciada por Rodrigo Irrarrázaval el 07 de octubre de 2019, quien manifestó quejas generales sobre la actora, pero no indicó ninguna situación particular y en su opinión se trataba de una persona que se quejaba constantemente.

DÉCIMO: Las probanzas reseñadas, atendida la negativa general y discordancia respecto a la forma en que se desarrolló la reunión de 08 de agosto de 2019, según propone la demandada, deben ser analizadas en contraste con aquellas rendidas por su parte.



Con tal objeto, rindió la testimonial de Claudio Figueroa Rivera, gerente de desarrollo de negocios Sudamérica, quien sostiene haber visto por última vez a la demandante en agosto de 2019, en Australia, país al que viajaron por trabajo con clientes, para celebrar reuniones técnicas, especialmente Minera Escondida que mostraba preocupación por el contrato, las que se resolvieron el último día de visita del cliente. Luego, continuaron las reuniones para discutir temas técnicos y comerciales y los problemas que esto generó, produciéndose diferencias de opinión entre la demandante y Andrew Ball, líder técnico, pues la actora insistía en culpar y hacer responsable al equipo australiano (John y Andrew), eliminando la responsabilidad de RME Chile, no obstante, esos temas quedaron solucionados ante el cliente, mediante compromisos celebrados por John Russell. Indica que, en la reunión de 08 de agosto, en que estaban presentes Breth Morgan, Iván Donoso y otros trabajadores, la demandante fue muy incisiva, atacando a Andrew Ball constantemente, haciendo responsable al equipo australiano, señalando que Andrew Ball se mantuvo en silencio todo el tiempo, sin rebatir ni discutir lo que decía la demandante, pero ella continuó atacándolo, mientras John Russell intentaba apaciguar los ánimos, sin responsabilizar a RME Chile del problema con Minera Escondida, incluso llegó a decir “los sudamericanos son más apasionados”, mientras ella insistía en el ataque, por lo que John Russell estaba con un importante nivel de estrés, y le solicitaba que se callara, pues no le daba la oportunidad a Andrew Ball de defenderse, lo que fue exaltando la discusión, hasta que John Russell golpeó la mesa, lo que puso fin a la discusión y pudo continuar la reunión, hasta que la demandante se puso de pie y se retiró de la sala. Refiere que la demandante tenía, de acuerdo con su cargo, una relación de privilegio con John Russell, lo que era perceptible.

Por su parte, Iván Donoso Kacic, gerente de ventas regional Sudamérica, señala que, como es usual, se realizó en el mes de agosto de 2019, un viaje a Australia con el cliente, para mostrar nuevas tecnologías y productos (work shop), y en una de las reuniones, debido a que había ocurrido un problema con el servicio en un negocio con Escondida, se produjo una discusión respecto a la responsabilidad en la ejecución del servicio entre Australia y Chile, pues la demandante insistía en un tema ya solucionado y comprometido el día anterior con el cliente, sin que John Russell responsabilizara a Chile por ese problema, encontrándose en la mesa alrededor de quince personas, por lo que John Russell se fue alterando, admitiendo que este utilizó la palabra “fuck” durante la discusión, pero lo hizo para referirse a su compañía (“my fucking company”), dando un golpe en la mesa que puso fin a la discusión, retirándose la demandante de la sala. Indica que se comunicó por mensajería con la demandante, y por lo que sabe, Tandra Coleman la asistió, ayudándola a ir al hospital y a cambiar su itinerario para que regresara a Chile, y luego de ello, perdió todo contacto con la demandante, agregando que lo ocurrido en la reunión no fue una situación cómoda, por lo que llamaron a Chile para tranquilizar a la gente que estaba conectada por teléfono, y a la semana siguiente, Tandra Coleman, John Howard y otros ejecutivos australianos viajaron a Antofagasta



para tranquilizar al personal, que estaba nervioso pues sentían que los afectaría a ellos, pero los ejecutivos australianos venían a buscar solución al problema con el cliente. Sostiene que John Russell lo citó a su oficina con posterioridad a la reunión para pedirle disculpas por lo ocurrido.

La testigo, Tandra Coleman, gerente general de manufactura o fabricación, declarando mediante traducción de María Pamela Lagniel Villouta, perito, refiere que, en el mes de agosto de 2019, se realizó un viaje de los ejecutivos chilenos a Australia, quienes asistían a menudo a eventos y conferencias, al que asistió Minera Escondida, participando en la reunión del 08 de agosto, a la que asistió personal de Australia y Chile, indicando que la demandante, desde su inicio parecía agitada, incorporándose John Russell con posterioridad, y mientras explicaba el resultado de la reunión, conversaron las mejoras a los problemas técnicos, y ver cómo abordar como equipo el problema entre la casa matriz con personal de Australia, molestándose la demandante con lo que dijo respecto a la capacitación de los técnicos, sin recordar exactamente lo que expresó o la forma en que la discusión se inició, sostiene que la demandante se mostró agresiva sin parar de hablar, mientras otras personas intentaban hacerlo y John Russell le decía, “por favor detente”, poniendo sus manos en la mesa, pero la demandante lo ignoraba y seguía hablando, por ello, John Russell golpeó el escritorio, diciendo la palabra “fuck”, momento en que afirma le pidió a este que se calmara, y luego continuó la reunión, saliendo molesta la demandante de la sala, y concluyendo con ello la reunión. Luego, indica salió a la terraza para ver cómo se encontraba la demandante, llevándola a su hotel, y en el camino, esta siguió hablando del tema, y al volver a la empresa, recibió un llamado de la actora preguntándole por un doctor, por lo que la llevó desde su hotel al hospital, acompañándola mientras la atendían, se comunicó con su marido en Chile, y la dejó en el taxi que la llevaría al aeropuerto con posterioridad. Reconoce que viajó a Chile con personal de Australia, a principios del mes de septiembre de 2019, pues la empresa estaba preocupada por la licencia médica de la demandante, ya que no había líder en Chile, describiéndola como una mujer de negocios exitosa, con muy buenos resultados, pero quien le provocaba ansiedad cuando hablaba con ella.

Finalmente, John Russell, presidente ejecutivo del holding, que agrupa a 21 razones legales, declarando mediante traducción de María Pamela Lagniel Villouta, perito, sostiene conocer a la demandante desde que la empresa comenzó a trabajar con Minera Escondida, mientras ella se desempeñaba como contadora internacional de la empresa BDL, refiriendo que mantuvieron una buena relación hasta el 08 de agosto de 2019, en que producto de un problema ocurrido con el servicio de mantenciones mayores a unas máquinas de Escondida, y durante un evento que se realizó en Australia al que asistieron tres representantes de ese cliente, entre ellos, el superintendente de mantenciones, hicieron una demostración en la empresa y aprovecharon de conversar los problemas con ese mantenimiento mayor. Al final de la demostración, sostiene, la demandante se



quedó a su lado, y como el cliente no estaba satisfecho con el desempeño del servicio, al terminar la conversación, se comprometió con ellos -dándose la mano- a poner los recursos disponibles para resolverlo, pues se trataba de un problema particular ocurrido en una relación de 15 años, y coordinaron que, al día siguiente, trabajarían en detalle en la solución. En la reunión del 08 de agosto, se encontraba presente personal chileno y australiano, algunos desde Chile conectados por teléfono, indica haber salido de la sala por aproximadamente 30 minutos para atender a otro cliente, y al volver, los temas usuales habían sido tratados, restando ver los detalles de Escondida, su cliente más importante por la reputación de la empresa, notando una situación incómoda, y asumiendo un rol conciliador, conversaron las dificultades con las máquinas viejas de la empresa, pues la documentación no era tan acuciosa, destacaron que era un servicio difícil, incluso compraron una nueva grúa puente de gran tamaño, comentando y definiendo el problema, y de pronto la demandante, al parecer, pues no se lo explica, debido a que, por las estadísticas de desempeño técnico en atención global, Chile demoraba más que otros países, comenzó a hablar como “metralleta”, trató de detenerla, golpeando la mesa como herramienta para evitar que gritara, admitiendo que usó la expresión “soy el maldito (“fucking”) dueño de la empresa” y que “aceptaría su renuncia” pidiéndole que dejara de gritarle a todos. En ese momento dejó de gritar, y continuó la reunión, pero debido a la tensión, ella salió de la sala, concluyendo la reunión. Indica que la demandante contactó a Tandra Coleman para volver a su hotel y planificar su regreso a Chile. Expone que debido a que quedó con una sensación extraña, pidió a las personas asistentes que tomaran nota de lo ocurrido, pues esa misma semana, supieron que la demandante había ido a la oficina señalando “tuve suficiente” (“I’m done”), por lo que entendieron que no iba a volver, y como se encontraba con licencia médica, y personalmente cubría muchas áreas de su trabajo, se produjo un vacío en la administración y gestión con su ausencia, por lo que organizó un equipo para trabajar en Chile en el rol gerencial y otros vinieron para efectuar un análisis de la causa raíz del problema con Escondida que provocó que no estuviera satisfecho como cliente, agregando que John Howard y Michael Gavin se reunieron en Chile con la demandante.

UNDÉCIMO: Al tenor de las declaraciones reseñadas, es posible concluir que la reunión de 08 de agosto, sobre la cual la demandante construye las imputaciones de acoso laboral y actos de hostigamiento, pues las alegaciones referidas a la falta de personal en la empresa chilena, y la excesiva carga laboral a que se vio expuesta con anterioridad a ella no fueron suficientemente demostradas, fue citada luego de haber solucionado las diferencias y adquirido un compromiso por parte de la casa matriz con el cliente con el que se produjeron los problemas en la ejecución del servicio de mantenciones mayores, tal como coinciden en sostener los testigos que estuvieron presentes en ella, Claudio Figueroa Rivera, Iván Donoso Kacic, Tandra Coleman y John Russell, sin embargo, restaba planificar la materialización de la solución, oportunidad en que, a raíz de un comentario efectuado por Tandra Coleman, según admite esta en



juicio, relacionado con la capacitación de los técnicos chilenos, la demandante intentó explicar la situación desde su perspectiva, conforme señala Damien Mathew, insistiendo con un tema que había sido solucionado, en palabras de Iván Donoso. Por este motivo, John Russell, presidente ejecutivo del holding, le pidió en reiteradas ocasiones que se callara, conforme coinciden en sostener los testigos, llegando a golpear la mesa y señalándole que era el “maldito dueño de la compañía” y planteándole que estaba dispuesto a aceptar su renuncia, luego de lo cual la demandante abandonó la sala de reuniones.

De esta manera se constata coincidencia en las declaraciones reseñadas en la circunstancia que el presidente ejecutivo del holding de que forma parte la demandada, efectivamente utilizó, en reiteradas oportunidades, un vocabulario inapropiado para una reunión de trabajo en que se encontraban presentes no solo altos ejecutivos de Australia, sino también trabajadores chilenos -presencialmente y por vía remota-, estos últimos subordinados de la actora, llegando incluso a dar un golpe en la mesa, y señalándole en forma expresa, según admite John Russell al declarar en juicio, que estaría dispuesto a aceptar su renuncia, lo que explica la percepción que la demandante tuvo respecto a su conducta durante la reunión y que se plasma en el correo que remite en esa misma fecha, tanto a este como a John Howard, al referirse al trato humillante, irrespetuoso acosador y discriminador desplegado por John Russell en su contra, precisamente porque en este se reiteran por su parte, las condiciones en que el problema con el servicio entregado a Minera Escondida y la ausencia de responsabilidad que a la sucursal chilena le cabría y que dio origen a la discusión, además de referirse al modo en que la humilló, gritándole de manera muy violenta, golpeando la mesa frente a mucha gente, tanto de Australia como de Chile.

Asimismo se demostró que tras la reunión, la demandante fue asistida por Tandra Coleman, pues ni Claudio Figueroa ni Iván Donoso admiten haberse acercado a ofrecerle su apoyo, conforme propone en su demanda, llevándola hasta su hotel, y luego a la urgencia del Hospital, donde fue diagnosticada con crisis de pánico, según se acredita con el certificado pertinente, provocándole hiperventilación, dolor de cabeza, temblor y náuseas y vómitos, sin embargo, es el propio profesional quien señala que durante una teleconferencia internacional, la demandante “sintió que fue atacada verbalmente y de forma injusta por su jefe inmediato. La ferocidad del ataque fue abrumadora en su opinión”, anticipando se trató de una “crisis situacional aguda, sin implicancias médicas a largo plazo”, lo que corrobora la percepción de la demandante de la conducta del presidente ejecutivo y el impacto que ello provocó en su salud.

DUODÉCIMO: Seguidamente, la demandante sostiene que mediante el correo remitido con fecha 08 de agosto de 2019, por John Russell a la totalidad del personal de la empresa chilena, señalando que en el transcurso del evento realizado en Australia, se habían producido ciertas tensiones en las discusiones sostenidas por el personal de la compañía, relativas a la disconformidad que Minera Escondida habría manifestado



respecto a los servicios generales que presta la empresa, informando que viajaría junto con otros gerentes del grupo a Chile la semana siguiente, ubicándola en una posición de descrédito frente a sus subordinados, haciendo público lo ocurrido en la reunión y su situación médica.

No obstante, el correo a que alude, dirigido a “Antofagasta staff” y Santiago staff”, luego de informar sobre la demostración de tecnología, y agradecer al personal chileno y señalar “ha sido muy grato compartir esta semana con Mariángeles, Iván y Claudio”, expresamente indica: *“Lamento informar que esta semana se han generado algunas discusiones incómodas. Estas discusiones se han centrado en la manera en que se va a garantizar que los servicios principales realizados para Escondida cumplan con nuestros altos estándares OEM. Personalmente me decepciona saber que nuestro importante cliente no está satisfecho. Estoy personalmente motivado para deleitar a Escondida y busco su apoyo para ello. Estas discusiones, un tanto incómodas, han resultado en una tensión considerable entre personal de RME, a pesar de estar trabajando junto para descubrir las causas de los principales problemas de servicio. Tengan la seguridad que nos tomamos muy en serio nuestra cultura global de “familia”. Estamos unidos en nuestro propósito, “mejorar de manera visible, defendible y sostenible el rendimiento del concentrador de nuestros clientes”. Les pido mantener el compromiso, optimismo, amabilidad y el cuidado mutuo mientras navegamos por ciertos momentos difíciles de crecimiento y mejora. Me comunicaré con todos ustedes nuevamente muy pronto y los invito a que se comuniquen conmigo, Tandra Coleman, John Howard o cualquier miembro de nuestro grupo y el equipo de gerencia general para discutir cualquier área que les preocupe. Nos vemos muy pronto con otros miembros del equipo de gestión, con suerte la próxima semana”*, de cuyo tenor no se advierte alusión directa alguna a la discusión que tuvo lugar el 08 de agosto, ni a sus términos, así como tampoco se menciona directamente ni a la demandante ni su situación médica, por lo que ninguna imputación directa puede formularse a John Russell en los términos pretendidos por la actora, especialmente si se considera que a esa reunión asistieron personalmente dos trabajadores de la sucursal Chilena (Claudio Figueroa e Iván Donoso), mientras que otros se conectaron de modo remoto, por lo que todos ellos tuvieron oportunidad de presenciar la discusión y comentarlo con otros trabajadores en Chile, tanto así que es el propio testigo de la demandante, Esteban Lizama Arancibia quien sostiene haber tenido conocimiento de lo ocurrido a través de los comentarios de Yenderson Villarroel y Manuel Gálvez, lo que se confirma con los mensajes de WhatsApp de 08 de agosto remitidos por Aracelli (*“Me acabo de enterar. ¿Como estás?, Necesitas algo?”*), Alberto Venegas (*“¿Cómo estás? Me llamaron tus fans de Centinela, porque alguien de Russell allá filtró que te habían despedido de Russell por mi reclamo en Australia, pa’ que cachí el nivel de cahuín”*), Manuel Gálvez (*“Estamos preocupados por ti. ¿Estás bien? No sé qué decirte. Iván me llamó y me dijo que lo llamaron del hospital. No sabe que hacer porque no le dieron ni siquiera la dirección. En serio estamos muy preocupados y*



esperamos que estés bien”), y de Iván Donoso (“Me avisas si necesitas algo. Trata de tomar ninguna decisión en “caliente”, deja que pase un rato. Acá igual todos quedaron mal. Hablé con Manuel, me dice que ya está mejor. Me pidieron una reunión para hablar sobre lo que pasó. JR y Cherylyn me citaron a una reunión a las 13:30. Te prometo que trataré de manejar esta situación. Aun en reunión con Matt sobre Spence. ¡Me duele la guata!”).

Del mismo modo, el correo remitido a la demandante por John Russell, con fecha 09 de agosto, luego de señalarle que esperaba hubiera llegado bien a Chile, indica que le escribe para que tuviera en cuenta que habían hecho arreglos, para que el CFO y secretario de la compañía, John Howard, y el director de RRHH, Michael Gavin, trabajaran en RME S.A., a contar del 12 de agosto (lunes), y que esperaba su cooperación mientras resolvían “los asuntos”, sin que ninguna mención relativa a lo sucedido en la reunión de 08 de agosto se advierta de su tenor, sin embargo, queda claro que lo ocurrido provocó una situación de tensión entre la demandante y John Russell, y que fue percibida por los asistentes a la reunión, cuestión que se corrobora con lo expuesto por Damien Mathew en el mensaje remitido el 08 de agosto, al expresar que sentía la forma en que ocurrieron las cosas en la mañana, aludiendo a la reunión.

En similar sentido, la licencia médica extendida en Australia fue entregada personalmente por la demandante en dependencias de la empresa, y según refiere el testigo Esteban Lizama Arancibia, avisó por teléfono que lo haría, pidiendo que la recibiera la encargada, por que esta se retira más temprano los viernes, reuniéndose con ella, junto a Manuel Gálvez en un patio de servicios de la empresa, notándola medicada y con los ojos hinchados, siendo la demandante quien, a través del correo remitido el 09 de agosto a John Howard y Michael Gavin, informa que se encontraba muy mal, por lo que el doctor le extendió una licencia médica por 11 días, reposo que comenzaba en esa misma fecha, de manera que no la encontrarían en la oficina el día programado para que estos llegaran a Chile, reiterando el ataque violento del que había sido objeto de parte de John Russell, y que, desde su perspectiva, se habría hecho público mediante el correo remitido por este al personal de la empresa en Chile.

DECIMOTERCERO: En términos cronológicos, la demandante alega haber sido víctima de diversos actos de hostigamiento mientras se encontraba haciendo uso de licencia médica. El primero consistente en el bloqueo del acceso a su cuenta de correo electrónico de la empresa, y que se acredita con las copias acompañadas por su parte, en que consta que con fecha 08 de agosto de 2019, dio cuenta de esta situación a “it.support”, en dos oportunidades, acceso que solo se habilitó a contar del 11 de agosto. Finalmente, de acuerdo con el correo de 26 de agosto, se impidió totalmente su acceso al ser ingresada en “lista negra”.

Luego indica que, habiéndosele extendido reposo médico por 11 días, a contar del 09 de agosto, licencia que se encontraba en conocimiento de John Howard y Michael Gavin, según se acredita con el correo pertinente, fue presionada para reunirse con estos



los días 16 y 20 de agosto de 2019, mientras se encontraban en Chile, para cuya acreditación incorporó un listado que da cuenta de dos llamadas efectuadas por John Howard, los días 11 y 12 de agosto de 2019, junto con las conversaciones de WhatsApp que mantuvieron, en los que se aprecia la coordinación de una reunión, informando la demandante que no se encontraba en buenas condiciones y preguntaría a su siquiatra si era recomendable su participación. En respuesta, John Howard señala que esperaría su confirmación, manifestándole su disposición e indicándole que entretanto debía apoyar al equipo en su ausencia, y luego de otros mensajes, la demandante le informa (15 de agosto) que podían reunirse al día siguiente en un café cercano a su casa, reunión a la que asistió Michael Gavin y según se desprende de los mensajes, se llevó a cabo el 16 o 17 de agosto, pues el siguiente mensaje de John Howard corresponde al 18 de agosto y alude a la conversación que tuvieron, informándole que se encontraría, junto a Michael Gavin hasta el 21 de agosto en Chile y que estarían disponibles para reunirse nuevamente, lo que se concretó el 20 de agosto, pues en el mensaje de 21 de agosto, este le agradece haberles dado a la oportunidad de reunirse con ella, y expresamente indica “como conversamos, contacta a Esteban por medio de tu gente cuando estés lista”, y finaliza señalándole que se cuide en el intertanto y que esperaba estar en contacto más adelante, no advirtiéndose presión alguna de parte de la demandada, representada por John Howard y Michael Gavin, para que se reuniera con ellos, apareciendo de acuerdo al contenido de los mensajes, pues se ignoran por falta de prueba idónea los términos precisos en que las reuniones se desarrollaron, que la relación entre la demandante y ambos representantes de la empresa era más bien cordial y respetuosa, tanto así que John Howard le agradece en varios pasajes, haberles dado la oportunidad de celebrar las reuniones, coordinando incluso que fuera cerca de su domicilio, en un lugar de su elección.

DECIMOCUARTO: Sin perjuicio de lo anterior, puede colegirse de los mensajes señalados en el motivo anterior, que en dichas reuniones expresamente se trató el tema de la salida de la demandante de la empresa, puesto que, con fecha 22 de agosto, según da cuenta la documental acompañada por la demandada, la trabajadora contactó mediante mensaje al abogado de la empresa (Esteban), refiriéndose a la solicitud planteada por John Howard al respecto, concertando con el abogado, una reunión para el día 23 de agosto, la que efectivamente se concretó, según consignan los mensajes aportados por la demandada, oportunidad en que el abogado le pidió suscribir un documento de la empresa, según se desprende el mensaje de 27 de agosto (“Te dejé el documento para la firma pendiente, como acordamos, me avisas y lo paso a retirar”), y que de acuerdo al anexo “Modificación de contrato de prestación de servicios”, de 02 de enero de 2015, junto al ejemplar del sobre aportado por la demandante, se entregó en su domicilio para su firma ese mismo día.

En mérito de lo anterior, solo logró demostrarse que se concretaron tres reuniones, todas celebradas con la anuencia de la demandante, y desconociéndose, como se dijo, las



circunstancias en que todas ellas se desarrollaron en base a la ausencia de prueba en esta parte, no pueden estimarse por sí solas, demostrativas de actos de hostigamiento y llevadas a cabo mediante presiones indebidas a la trabajadora. Por otra parte, solo logró acreditarse que la empresa solicitó la firma de un único documento durante el reposo médico otorgado a la actora, conclusiones que se corroboran con lo expresado en la constancia efectuada por la demandante en la Dirección del Trabajo, con fecha 26 de agosto, en que cita la reunión de 23 de agosto realizada con el abogado de la empresa, quien le pidió que firmara documentos legales y efectuándole una propuesta para negociar el término de la relación laboral.

DECIMOQUINTO: En directa relación con lo anterior, y sin perjuicio de o haberse acreditado las presiones que refiere el libelo, la propuesta de salida de la demandante puede reconstruirse en términos probatorios, mediante los correos electrónicos aportados por ambas partes al juicio. Así, consta que con fecha 27 de agosto, el abogado de la empresa remitió correo a la demandante, por el cual formalizó las prestaciones, compensaciones y condiciones que la demandada estaría dispuesta a ofrecerle en caso que su salida fuera por mutuo acuerdo o por otra vía, definida de común acuerdo, expresando que con ello se ratificaba lo tratado en las dos reuniones que la actora sostuvo con John Howard y Michael Gavin, representantes a nivel global de la empresa, entre otras: pago de licencia médica basada en su salario actual, servicios de recolocación por 12 meses valorados en US\$13.700.-, emisión de cartas de recomendación indemnización por actos y omisiones permitidas por ley por el período que se extendió el vínculo, cobertura de seguros por cualquier responsabilidad futura en calidad de representante de la empresa, acuerdo mutuo de no difamación, aprobación de correos y notas para el personal de la empresa, compensación por confidencialidad de US\$5.000.-, todo lo que, según indica, se otorgaría “sobre las obligaciones legales y contractuales que mantienen actualmente la compañía y tu persona a partir de tu contrato de trabajo vigente”.

En respuesta de fecha 30 de agosto, la actora cuestiona haber solicitado las reuniones a que el abogado se refiere, reitera estar con licencia médica y el maltrato sufrido, expresando haber recibido mensajes de personas externas a la empresa, incluyendo clientes y extrabajadores a nivel global, de haber sido informados por personal de RME sobre su supuesto despido.

El 02 de septiembre, el abogado cuestiona los términos del correo anterior, señalando que ello contradice la disposición y naturaleza de los encuentros voluntarios y respetuosos que la demandante tuvo con John Howard y Micael Gavin, y hace presente que aun estando con licencia médica, todavía se desempeña como gerente general y representante legal de la empresa, indica que no puede atribuirle responsabilidad por los rumores sobre su salida, reiterando que en caso de querer avanzar con la propuesta enviada estaría atento a sus comentarios. En respuesta, además de insistir en el trato recibido el 08 de agosto y citar otras situaciones, la demandante señala que, para llegar a



un acuerdo amigable, debía terminar el maltrato hacia su persona y tomar la empresa las medidas necesarias para impedir que su personal continuara difundiendo su supuesto despido y detalles de la propuesta de término de contrato.

Respondiendo el correo anterior, el 04 de septiembre, el abogado señala que la demandada había decidido dejar sin efecto la propuesta enviada el 27 de agosto para su salida.

DECIMOSEXTO: Respecto a las circunstancias agravantes expuestas por la trabajadora en la solicitud de reconsideración de calificación de su enfermedad ante la Mutual de Seguridad, organismo que según consigna la Resolución N°3716029, de 11 de septiembre de 2019, consideró que su caso se consideraba como enfermedad común, y que se reiteran en esta sede, consistentes en el cambio de testigos ofrecidos por su parte y el impedimento formulado por la empresa para que uno de ellos (Yederson Villarroel) declarara en dicha instancia, conviene tener presente que, además de no haber rendido prueba destinada a su demostración, que la ley 16.744 sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, en sus artículos 58 y siguientes, establece que el procedimiento pertinente para la declaración, evaluación, reevaluación y revisión de las incapacidades permanentes que tengan como origen una enfermedad profesional o accidente del trabajo, serán de competencia de los Servicios de Salud, y en el caso de los afiliados a Mutualidades, este corresponderá a dichas instituciones, no resulta posible pronunciarse en esta instancia sobre el procedimiento administrativo desarrollado por el órgano competente, respecto del cual la actora imputa infracción al debido proceso, pues la ley ha entregado a la Mutualidad la calificación de laboral de la dolencia.

DECIMOSÉPTIMO: Finalmente, respecto a la grabación subrepticia efectuada por Brett Morgan, tanto a la demandante como a trabajadores chilenos en Australia, con anterioridad a la reunión de 08 de agosto y la asignación del estacionamiento de la actora a Manuel Gálvez ninguna probanza se produjo para su demostración, no obstante, consta que con fecha 23 de agosto de 2019, este último asumió la función de gerente general interino de la empresa en Chile, según indica el correo informativo remitido por Tandra Coleman en esa data, cargo que desempeñaría durante su período de licencia médica.

DECIMOCTAVO: A la luz de lo señalado en los motivos anteriores, ha quedado suficientemente demostrada la existencia de indicios por parte de la demandante, consistentes en la discusión sostenida entre esta y el presidente ejecutivo de la compañía en la reunión celebrada en Australia el 08 de agosto de 2019, oportunidad en que su superior jerárquico, se refirió a su empresa usando la palabra “fuck”, señalándole a la trabajadora que “estaba destruyendo su maldita compañía”, llegando incluso a golpear la mesa de la sala de reuniones, y expresándole que estaba dispuesto a aceptar su renuncia, circunstancia que puso fin a la discusión, mismo día en que se bloqueó su acceso al correo electrónico corporativo, y además, que una vez formulada una oferta para su



salida consensuada de la empresa, luego de varias negociaciones sostenidas con representantes de la demandada, esta fue dejada sin efecto.

DECIMONOVENO: En tal escenario, de acuerdo con lo establecido por el artículo 493 del Código del Trabajo, en tanto una vez acreditados los indicios suficientes de la vulneración de derechos, corresponderá al empleador explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y su proporcionalidad. En el presente caso, el trato mediante vocabulario grosero de parte del superior jerárquico de la empresa a nivel global, llegando a golpear la mesa y señalándole a la trabajadora que estaría dispuesto a aceptar su renuncia, no puede reconocer justificación, ni admitirse acción alguna que pueda ser catalogada como proporcional para permitir se presten servicios en un ambiente laboral de esa naturaleza, especialmente si se considera que se trataba, en el caso de la demandante, de la más alta autoridad de la compañía en Chile, y la conducta se desplegó por su jefatura en presencia de otros trabajadores, de igual nivel que la actora a nivel global y frente a sus subordinados en Chile, tanto así que la tensión producida por su actuar, provocó no solo que la trabajadora debiera ser atendida de urgencia en Australia por un cuadro de crisis de pánico, debiendo continuar con las atenciones médicas a su retorno al país, sino también el desconcierto respecto a su situación laboral, que se manifiesta en los mensajes remitidos por varios de los trabajadores chilenos y australianos, debiendo restarse todo valor a la declaración de los testigos de la empresa encaminadas a justificar lo ocurrido en la reunión en comento, en una supuesta provocación de la trabajadora al referirse a una actitud incisiva y agresiva de su parte, insistiendo en un tema que al parecer había sido solucionado el día anterior, llamando la atención en este punto que la totalidad de los testigos insistan en la actitud conciliadora que asumió el presidente ejecutivo, ante la supuesta agresividad de la demandante, para luego admitir todos ellos, incluso el propio John Russell, las expresiones groseras referidas respecto a su empresa y el golpe dado a la mesa para finalizar la discusión, y además, que Iván Donoso Kacic, remita un mensaje a la demandante el 08 de agosto, manifestándole su preocupación por lo sucedido y especialmente por la reunión a que fue citado por el presidente ejecutivo y otro personero de la empresa, para señalar, al declarar en juicio como testigo de la demandada, que en dicha reunión John Russell le pidió disculpas por lo ocurrido, y que por su parte, dio vuelta la página.

Tampoco debe perderse de vista, como se indicó, que la demandante ostentaba la representación legal de la empresa en Chile, cumpliendo funciones de gerente general, por lo que haberle manifestado su jefatura en presencia de sus pares y subordinados que estaría dispuesto a aceptar su renuncia, se presenta como un acto contrario a la dignidad en que deben desenvolverse las relaciones laborales, pues en definitiva representa una pérdida de confianza y un quiebre en el vínculo laboral y que afecta al haberse manifestado en las condiciones anotadas la percepción de su jefatura por parte de sus subordinados, tanto más si se considera que en su caso, la ley contempla una forma especial de terminación del contrato, que no requiere, atento dispone el inciso segundo



del artículo 161 del Código del Trabajo, expresión de causa alguna, bastando para ello cumplir con las formalidades legales necesarias.

Además de lo señalado, ninguna justificación se acreditó por la demandada para el bloqueo del acceso al correo corporativo, dispuesto el mismo día en que se pidió su renuncia, siendo impedido permanentemente su acceso con fecha 11 de agosto, cuestión que solo devela que era intención de la empresa concluir el vínculo con la trabajadora a raíz de lo ocurrido en la reunión, y conduce a descartar lo expuesto por John Russell al declarar en juicio como testigo en cuanto en la semana del 08 de agosto, supieron que la demandante señaló “tuve suficiente” (“I’m done”), por lo que entendieron que no iba a volver, de hecho, los ejecutivos de Australia -John Howard y Michael Gavin- viajaron a Chile con el propósito, entre otros, de finiquitar la relación con la trabajadora.

Finalmente, a raíz de las negociaciones efectuadas para la salida “amistosa” de la actora, la demandada efectuó una propuesta acorde a las funciones desempeñadas, y en conformidad a la reunión sostenida con tal objeto, le fue enviado a su domicilio un documento legal que requería de su firma, que aparece fechado el 02 de enero de 2015, lo que ciertamente es indicativo de la voluntad de finiquitar lo pendiente y que requería la intervención de la demandante, antes de que la relación concluyera, sin embargo, y sin motivo y justificación alguna, esta oferta de salida fue dejada sin efecto con fecha 05 de septiembre de 2019, y aún más, luego de aquello, John Howard, uno de los representantes de la empresa que participó en dichas negociaciones, mostrándose afable y con mucha disposición hacia la situación de la demandante, según consta en las conversaciones por mensaje remitidas entre ambos, escuetamente responde a su correo de fecha 06 de septiembre, que se comunique directamente con el abogado de la empresa.

Por otra parte, no puede dejar de señalarse que, el 23 de agosto, mismo día en que la demandante se reunió con el abogado de la empresa para consensuar los términos de su salida, que se plasman en el correo de 27 de agosto, se informa a los trabajadores de la empresa en Chile, que la gerencia general -en calidad de interino- sería asumida por Manuel Gálvez, quien actualmente desempeña esa función en propiedad, según señala al absolver posiciones, y pone de manifiesto que la intención de la empresa era concluir el vínculo con la actora, no obstante, sin justificación alguna, la propuesta formulada y las negociaciones para su salida fueron dejadas sin efecto, a contar del 06 de septiembre de 2019, no resultando complejo colegir la incertidumbre que ello provocó respecto a su continuidad en la empresa, y que en definitiva la llevó a tomar la decisión de poner término al vínculo mediante despido indirecto.

No obsta las conclusiones anteriores, la investigación por la denuncia de acoso laboral realizada por la demandada, formulada por uno de sus dependientes en contra de la demandante, puesto que aquella se deduce con posterioridad a la celebración de la reunión en Australia (07 de octubre de 2019) y por hechos que supuestamente habrían



tenido lugar a mediados de 2017, y mientras la trabajadora se encontraba haciendo uso de licencia médica.

VIGÉSIMO: De esta manera, los indicios acreditados, cumplen con los parámetros de multiplicidad, concordancia, plausibilidad y coherencia exigidos en esta materia, y a la luz de lo señalado en el inciso segundo del artículo 2 del Código del Trabajo, que expresamente señala que se entiende por acoso laboral, “toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercido por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados un menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”, definición en base a la cual, este ilícito laboral, debe consistir en una conducta agresiva o de hostigamiento, enmarcada en un proceso de desgaste psicológico constante, que, en definitiva persigue afectar la dignidad del dependiente, las conductas desplegadas por la demandada, encontrándose en una posición de superioridad jerárquica, y excediendo el poder de mando que le es reconocido, vulneró no solo lo establecido en el inciso segundo del artículo 2 del Código de Trabajo, que en lo pertinente dispone, como una máxima para el Derecho del Trabajo, que las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona, sino especialmente los derechos a la integridad física y psíquica de la demandante, a través de expresiones groseras y violentas primero, formuladas en público -en presencia de sus pares y subordinados-, y luego, mediante conductas destinadas a materializar su salida de la compañía, ciertamente se enmarcaron en un proceso de desgaste psicológico, perjudicando su situación al interior de la empresa, y que concluyen con su decisión de terminar la relación con la demandada.

VIGÉSIMO PRIMERO: En tal sentido, habiéndose constatado que el último acto atentatorio se verificó con fecha 04 de septiembre de 2019, mediante el correo que informa que la propuesta de salida de la demandante fue dejada sin efecto, deberá desestimarse la caducidad alegada por la demandada, excepción que precisamente se funda en que la pretensión de la trabajadora se relaciona con lo ocurrido en la reunión de 08 de agosto de 2019, por lo que, a su juicio, los 60 días que el legislador le otorga para ejercer acción de tutela, vencían el 23 de octubre, toda vez que, a contar de aquella data (04 de septiembre de 2019), habiéndose deducido la demanda el 19 de noviembre de 2019, transcurrieron solo 40 días hábiles, sin perjuicio de constar que el reclamo en la Inspección del Trabajo se intentó por la denunciante, con fecha 22 de octubre de 2019, concluyendo la instancia administrativa el 19 de noviembre del mismo año, mediante la celebración del comparendo de conciliación correspondiente, circunstancia que suspendió el plazo consagrado en la norma citada, durante 23 días hábiles.

VIGÉSIMO SEGUNDO: En conformidad a lo razonado, procede acoger la demanda intentada en lo principal, y atento dispone el inciso tercero del artículo 489 del Código del Trabajo, en caso de acogerse la tutela laboral de derechos fundamentales con



ocasión del despido, además de otorgarse las indemnizaciones correspondientes a la falta de aviso previo del artículo 162, los años de servicio del artículo 163 y el recargo que correspondiera según el artículo 168 todos del Código del Trabajo, habiéndose establecido que los servicios concluyeron con fecha 18 de octubre de 2019, mediante despido indirecto, invocando para ello la causal establecida en el N°7 del artículo 160 del Código del Trabajo, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, respecto de la cual, existe consenso en cuanto exige la concurrencia de dos elementos, debiendo tratarse, primeramente, del incumplimiento de una obligación que impone el contrato de trabajo, y en segundo lugar, éste incumplimiento debe ser grave, requisitos que concurren en la especie, al haberse deducido, tanto la acción de tutela como la de despido indirecto fundadas en similares circunstancias, y teniendo además presente que en concordancia con lo preceptuado en el artículo 2 del Código del Trabajo, el artículo 38 del Reglamento Interno de la demandada, expresamente prescribe que: “Los trabajadores de la empresa tienen derecho a ser tratados por sus superiores jerárquicos en términos corteses, aun en la aplicación de medidas disciplinarias se deberán omitir tratamiento vejatorios o que afecten la dignidad del trabajador”, se constituye como un incumplimiento contractual, y por otra parte, la conducta de la demandada tiene la gravedad requerida por la norma, se impondrá una indemnización equivalente a seis meses, por la vulneración de derechos fundamentales constatada, además de la indemnización sustitutiva del aviso previo y por años de servicios, con el incremento, respecto de esta última, establecido en el inciso primero del artículo 171 del Código del Trabajo.

VIGÉSIMO TERCERO: Establecido lo anterior, corresponde pronunciarse sobre la nulidad absoluta del anexo de contrato de 01 de diciembre de 2014, alegada por la demandada en el primer otrosí y previo a contestar la acción principal y subsidiaria, y que funda en la circunstancia que la trabajadora habría realizado una modificación de su contrato individual, haciendo uso de una facultad no otorgada y de manera unilateral, auto contratándose la cláusula que establece una indemnización a todo evento y sin tope legal, instrumento al que, según sostiene, comparece como representante legal, pero sin hacer mención a su personería para representar a la empresa, y si bien en la individualización de las partes, lo hace como representante legal, y luego como empleada, al momento de firmar el instrumento, sólo lo hace en el pie de firma que la identifica como trabajadora, incluyendo la firma de Mick Henderson, quien no se individualiza en el anexo, y que ni con anterioridad ni con posterioridad a la fecha de su suscripción, ostentó la facultad de representar a la empresa ni menos obligarla bajo ninguna circunstancia, y por ello, su representada nunca prestó su consentimiento para dicho anexo y tampoco tuvo conocimiento de su contenido íntegro hasta el término del contrato de trabajo de la demandante.

Niega haber consentido en otorgar una indemnización a todo evento al término del contrato de trabajo, señalando que la actora, abusando de la confianza depositada en



ella, subrepticamente agregó la misma cláusula en dos anexos distintos, sin siquiera conversarlo con alguien que tuviera facultades para otorgar dicho beneficio, destacando que no es política de la empresa incorporar cláusulas de esta naturaleza respecto de sus gerentes en ninguno de los países en que tiene presencia, cuestión que alega, reviste la mayor gravedad y vulnera los derechos de su representada, comprometiendo parte importante de su patrimonio en grandes cantidades de dinero, manteniendo oculto el contenido del anexo en lo relacionado en la indemnización por años de servicios, intentando la demandante, en forma mal intencionada dar un manto de legalidad a este anexo, pactando en él la existencia de la cláusula indemnizatoria, sin mencionar su existencia sino hasta el término de la relación laboral que la ligaba con la empresa, llamando su atención que en todos los anexos que se materializaron con la demandante, siempre actuó un mandatario de Australia o de Chile, en su mayoría por motivo de aumento de su remuneración, sin embargo, en el anexo que se compromete de manera cierta y futura el patrimonio de la empresa, no comparece ningún mandatario, sino una persona que no cuenta con dichas facultades y que por lo demás, no trabajaba en Chile, sino en Australia.

La demandante, evacuando el traslado conferido, sostiene que durante la vigencia de la relación laboral, suscribió tres anexos que contemplaron la cláusula que contenía el pacto de la indemnización a todo evento y sin tope legal, señalando que la demandada cita únicamente normas civiles que no resultan aplicables en materia laboral, especialmente, de acuerdo con lo establecido en el artículo 4 del Código del Trabajo, agregando que al consultar al abogado de la demandada quien firmaría dicho anexo, este sugirió que lo firmara en representación de la empresa y como trabajadora, sin embargo, y para dar transparencia al anexo, solicitó a su jefe directo en Australia, Mick Henderson, que lo suscribiera. Asimismo, indica que todos los anexos fueron visados por el área de Recursos Humanos de Australia y que un beneficio similar se pactó con Wiston Rocher, de hecho, año a año se consideró esta indemnización en las auditorías pertinentes.

VIGÉSIMO CUARTO: Para pronunciarse sobre la validez del anexo de 01 de diciembre de 2014, cuya nulidad pretende la demandada, lo primero que ha de hacerse constar, es que obran en el juicio aportados por la demandante, fuere como documental ofrecida por su parte o como exhibición solicitada a la contraria, todos los anexos suscritos durante la vigencia de la relación laboral, y en particular aquellos otorgados desde el 01 de marzo de 2012, fecha en que la demandante fue designada gerente general, de cuyo examen aparece, según el anexo de 01 de julio de 2013, que se contempló el pago de una indemnización a todo evento y sin tope legal, conforme consigna la cláusula tercera, que expresamente señala: “En el caso que la empresa ponga término al contrato de trabajo por cualquier causal o bien en caso de renuncia de la trabajadora, la empresa deberá pagar una indemnización por años de servicios a todo evento y sin tope de ninguna naturaleza, equivalente a 30 días de la última



remuneración mensual devengada, por cada año de servicio fracción superior a seis meses. Para estos efectos, por última remuneración devengada se entenderá toda cantidad que estuviere percibiendo la trabajadora por la prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato de trabajo, incluidas las imposiciones y cotizaciones de previsión o seguridad social de cargo de la trabajadora y las regalías o especies valuadas en dinero, con exclusión de la asignación familiar legal, pagos por sobre tiempo y beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez al año, tales como gratificaciones y aguinaldos de fiestas patrias y Navidad”. Al otorgamiento de dicho anexo, compareció la demandante, en calidad de representante legal de la demandada y como trabajadora.

La cláusula descrita, se contempla en el anexo celebrado el 01 de diciembre de 2013, en el que nuevamente se individualiza la demandante, como representante legal de la demandada y como trabajadora, y se suscribe en representación de la empresa, por Mick Henderson, y se reitera en similares términos, en el anexo de 01 de diciembre de 2014, y compareciendo la demandante, individualizada como representante legal de la empresa y como trabajadora, este se suscribe, según consta en la copia exhibida por la demandada, por Mick Henderson.

VIGÉSIMO QUINTO: Demostrada la existencia del pacto relativo a la indemnización garantizada a todo evento y sin tope legal alguno, en los tres documentos señalados, en relación a la ausencia de facultades otorgadas a la trabajadora para auto contratar, obran en el juicio, aportados por la demandante, los correos electrónicos remitidos entre esta y Fanny Fuentes Elmes y Esteban Elías, con fecha 30 de septiembre de 2013, bajo el asunto “revisión de remuneración y oferta de bono”, en que la demandante consulta, luego de detallar las condiciones remuneratorias a contar del 01 de julio de 2013, quien firmaría el contrato o anexo en caso de ser necesario, ya que los poderes no se encontraban listos, recibiendo como respuesta, en lo pertinente a la suscripción del instrumento, además de la necesidad de modificar el contrato -reflejando el nuevo sueldo y sugiriendo la fecha-, que este podía *“ser firmado por usted a nombre de la compañía (no hay problema con que usted ejecute estos documentos en ambas capacidades, como el jefe de la compañía y a su nombre como trabajadora de la compañía)”*, y en correo de respuesta, la demandante adjunta el anexo de contrato, circunstancia que desvirtúa la ausencia de facultades alegada por la empresa para solicitar la nulidad del anexo, aun cuando en este no se haga referencia a la personería que la autorizaba a comparecer en representación de la demandada, consta fue expresamente facultada para suscribirlo en dos calidades -representante del empleador y trabajador- por el abogado del estudio legal que representa los intereses de la empresa, y quien además, ha actuado como secretario del Directorio en las sesiones extraordinarias de 30 de julio de 2014 y 17 de enero de 2019, o en representación de Alan John Russell, presidente del Directorio, en sesión extraordinaria de 23 de diciembre de 2015.



Seguidamente, respecto a la suscripción del documento por Mick Henderson por parte de la empresa, quien según afirma la demandada al momento de estampar su firma, no tenía y nunca tuvo facultades para representarla, lo primero que ha de hacerse presente, es que Mick Henderson, no sólo suscribe en tal calidad el documento impugnado, sino también estampa su firma sobre el apartado “Russell Mineral Equipment S.A., RUT 99.572.320-4”, en los anexos extendidos con fecha 01 de diciembre de 2013 y 24 de noviembre de 2014, y quien, a contar del 06 de agosto de 2014, según da cuenta el correo remitido por Peter Rubie, Group General Manager, pasó a desempeñarse como gerente de filiales del grupo, y de acuerdo con el organigrama que se adjunta, era superior jerárquico directo de la demandante, como gerente general Regional Sudamérica.

En este punto, además de lo señalado, la falta de comparecencia formal en el instrumento impugnado de la persona que firma en representación de la empresa, así como la ausencia de facultades para representarla y en definitiva obligarla, no resultan pertinentes en esta sede, considerando que, de acuerdo con lo establecido en el artículo 4 del Código del Trabajo, se presume de derecho que representan al empleador, y en tal carácter lo obligan con sus trabajadores “el gerente, el administrador, el capitán de barco y, en general, la persona que ejerce habitualmente funciones de dirección o administración por cuenta o representación de una persona natural o jurídica”, no pudiendo en base a ello, otorgarse mérito a la declaración los testigos Tandra Coleman y John Russell, en lo relacionado con la necesidad de comparecencia de dos apoderados con poder suficiente, de acuerdo con la directiva de delegación de poderes, (“Delegated authority directive”).

VIGÉSIMO SEXTO: Del mismo modo, resulta suficiente para desvirtuar la falta de consentimiento que alega la demandada en el otorgamiento de la indemnización a todo evento que se plasma en el anexo cuya nulidad solicita, afirmando que la trabajadora, abusando de la confianza depositada en ella, subrepticamente agregó la cláusula que la pacta, en dos anexos distintos, mencionando sólo su existencia al término de la relación, que en cierta forma se reitera por su testigo, John Russell, al señalar no haber visto el anexo de 01 de diciembre de 2014 que se le exhibe, indicando que cualquier procedimiento relativo a aumento de sueldos y otorgamiento de bonos a los trabajadores, debe ser aprobado por el Directorio y suscrito por quien tenga facultades para ello, sin recordar que se hubiere discutido su otorgamiento a la demandante en alguna sesión del mismo, admitiendo que únicamente se pactó un beneficio de naturaleza similar con Wiston Rocher, pues, la información contenida en los anexos de contrato celebrados a contar del 01 de julio de 2013, fecha en que se extiende el anexo contemplando la cláusula que pacta la indemnización cuestionada, expresamente aluden a su existencia, tal como se constata en los anexos extendidos con fecha 24 de noviembre y 01 de diciembre de 2014, 07 de agosto y 01 de diciembre de 2015, 29 de agosto y 01 de diciembre de 2016, 01 de noviembre y 21 de diciembre de 2017, 01 de septiembre y 01



de diciembre de 2018, circunstancia que devela el conocimiento de la empresa de su existencia y contenido.

A mayor abundamiento, declarando en juicio como testigo de la demandante, Fanny Fuentes Elmes, quien se desempeñó como auditora externa del directorio de la demandada, y en calidad de tal, afirma que, debido a que la actora tenía pactada una indemnización a todo evento y sin tope, fue quien por primera vez levantó este tema al directorio, debido a la responsabilidad que significaba en base a su monto y existencia, quiénes lo confirmaron, por lo que solicitó efectuar la provisión de la indemnización por años de servicio (PIA), en todos los informes de auditoría hasta el año 2019, explicando que, el Servicio de Impuestos Internos considera esta provisión como un gasto que permite rebajar utilidades y pagar menos impuestos, cuestión que estaba en conocimiento de John Howard (gerente de finanzas), Lisa Lee (gerente de recursos humanos) y de Esteban Elías (abogado), este último encargado de redactar el documento, y por su parte, la testigo Lisa Lee, gerente de recursos humanos, luego de admitir que tuvo conocimiento de la existencia del pacto de la indemnización a todo evento en favor de la trabajadora, el que explica se originó en la renuncia de Wiston Rocher, gerente de ventas de la empresa, a quien le pagaron un beneficio similar, por lo que discutieron y acordaron con John Russell, que este beneficio debía también considerarse para la demandante, especialmente porque, según indica, esta ejercía un cargo de jefatura respecto del gerente de ventas, agregando que su redacción se encargó a Esteban Elías, abogado de la empresa en Chile, destacando que nunca le pidieron a este redactar un documento si no había sido aprobado por todos los personeros de la empresa, declaraciones que resultan consistentes con el informe de auditoría aportado por la demandante, correspondiente a los estados financieros al mes de abril de 2015, por el período enero a diciembre de 2014, elaborado por la testigo Fanny Fuentes Elmes, en que expresamente consta (Nota N°5), la recomendación efectuada respecto de la provisión de indemnización por años de servicios, así como con los correos remitidos por la demandante a Nidia Rivas y John Howard, con fecha 18 de junio de 2016, al que se adjunta un informe de auditoría, en que la actora destaca la necesidad de comenzar a realizar las provisiones de las indemnizaciones de los trabajadores, para estar preparados financieramente en caso de necesitarlo, reconociendo expresamente Nidia Rivas, en el correo de 22 de junio de 2016, la existencia de la indemnización a todo evento en favor de la demandante, al recomendar, en consideración a su remuneración, que tenía un considerable monto acumulado, equivalente a esa fecha a 40.442 AUD, y si bien el destinatario no se refiere expresamente a la recomendación de ambas trabajadoras, señala no haberse olvidado de aquella, indicándole que lo verían la semana siguiente.

Finalmente, y corroborando las probanzas anteriores, consta la modificación de contrato de Wiston Roger Ferrada, de 23 de mayo de 2008, que contiene el pacto expreso relativo a la indemnización a todo evento (cláusula cuarta) en similares términos a los pactados respecto de la demandante, no obstante establecer en su caso como



requisito, dos años de vigencia del contrato de trabajo, acordándose el pago de un porcentaje de la indemnización de acuerdo a su tiempo de permanencia en la empresa, y que, conforme consigna el correo remitido el 19 de julio de 2013 por el abogado de la empresa a Lisa Lee, John Russell y Dave Madeley, se pagó al hacerse efectiva la renuncia del señor Rocher, el 31 de agosto de 2013, sin el tope legal.

VIGÉSIMO SÉPTIMO: En conformidad a los razonamientos señalados en los motivos anteriores, y teniendo además presente que en esta materia el Derecho del Trabajo admite el establecimiento de condiciones laborales superiores a los mínimos garantizados, tal como consta en este caso se pactó, en atención a las funciones desempeñadas por la demandante, cuestión que se corrobora con la propuesta de beneficios para su salida por mutuo acuerdo de la empresa, y habiéndose desestimado la nulidad absoluta del anexo de 01 de diciembre de 2014 alegada por la demandada, las indemnizaciones por término de contrato a que ha sido condenada, pues la indemnización por vulneración de derechos fundamentales no admite límite, se determinarán en los términos pactados en la cláusula tercera de los anexos pertinentes, esto es, sin los límites establecidos en el inciso segundo de los artículos 162 y 163 del mismo cuerpo legal.

VIGÉSIMO OCTAVO: No habiendo demostrado la demandada, correspondiéndole, haber otorgado o compensado en dinero al término de los servicios de la demandante, lo correspondiente a feriado legal reclamado, sin perjuicio de no indicarse determinadamente el periodo a que este se refiere, se acogerá la demanda en esta parte del modo que se indicará en lo resolutivo de la sentencia.

VIGÉSIMO NOVENO: Que la prueba analizada lo ha sido en conformidad a las reglas de la sana crítica, y la restante rendida en nada altera las conclusiones a las que se ha arribado.

Por estas consideraciones y visto además lo dispuesto en los artículos 1, 2, 7, 160, 162, 163, 168, 171, 432 y siguientes, 446 y siguientes, 485 y siguientes del Código del Trabajo, y demás normas pertinentes, se resuelve:

- I. Que se RECHAZA la excepción de caducidad deducida por la demandada.
- II. Que se RECHAZA la nulidad absoluta del anexo de fecha 01 de diciembre de 2014, formulada por la demandada.
- III. Que se ACOGE la demanda por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido indirecto, intentada por MARIÁNGELES DEL PILAR CANITROT PANIAGUA, en contra de RUSSELL MINERAL EQUIPMENT S.A., representada legalmente por Manuel Gálvez Aquea, declarándose que existió vulneración de derechos fundamentales en contra de la demandante, por parte de su empleador, y se condena a la demandada al pago de las siguientes prestaciones:
 1. \$80.964.108.- por indemnización equivalente a seis meses de remuneración, conforme dispone el inciso tercero del artículo 489 del Código del Trabajo.



2. \$13.494.018.- por indemnización sustitutiva del aviso previo.
3. \$175.422.234.- por indemnización por trece años de servicios, más \$87.711.117.- por el recargo del 50%.
4. \$15.743.021.- por 35 días de feriado legal.

IV. Que las sumas ordenadas pagar deberán serlo con los reajustes e intereses establecidos en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

V. Que cada parte se hará cargo de sus costas.

VI. Remítase copia de la presente sentencia a la Dirección del Trabajo para su registro.

VII. Ejecutoriada la presente sentencia, cúmplase lo dispuesto en ella, dentro de quinto día, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 462 del Código del Trabajo. En caso contrario pasen los antecedentes al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional, para los fines pertinentes.

Regístrese, notifíquese y archívense los antecedentes en su oportunidad.

RIT : T-1963-2019.-

RUC : 19-4-0232971-0.-

Pronunciada por Marcela Solar Catalán, Juez titular de este Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

