

**PROCEDIMIENTO: Aplicación General.**

**MATERIA: Practica Antisindical.**

**DEMANDANTE: RODRIGO FLORENCIO ROJAS ESPINOZA.**

**DEMANDADA: MINERA ESCONDIDA LIMITADA.**

**RIT: S-30-2018**

**RUC: 18- 4-0120296-6**

---

Antofagasta, doce de marzo de dos mil diecinueve.

**Vistos, Oídos y Considerando:**

**PRIMERO:** Que, comparece Marco Rodrigo López Pérez, abogado, con domicilio en calle Sucre No. 220, oficina 406, Antofagasta, en representación judicial de don **RODRIGO FLORENCIO ROJAS ESPINOZA**, RUN N° 13.009.530-5, operador de mina, con domicilio en calle Sagasca N° 2146, Edificio Plaza Campanario Dos, Iquique, e interpone denuncia de práctica antisindical, denuncia por vulneración de derechos fundamentales, despido indebido y cobro de prestaciones en contra de "**MINERA ESCONDIDA LTDA.**", RUT N° 79.587.210-8, sociedad del giro de su denominación, representada legalmente por don Ariel Huenchullán San Martín, Gerente de Relaciones Laborales, ambos domiciliados en Avenida de la Minería N° 501, Antofagasta, en base a las siguientes consideraciones de hecho y derecho:

Dice que el Sr. Rodrigo Rojas Espinoza se desempeñó para la denunciada desde el 3 de diciembre de 2007, en calidad de operador mina, encontrándose asignado al Turno "D", también denominado "N1". La Empresa distribuye, atendido el sistema de jornada excepcional de trabajo y descansos, en cuatro turnos a los trabajadores de las diversas áreas.

El denunciante desde su ingreso a la Compañía era un miembro activo del Sindicato N° 1 de Trabajadores de Minera Escondida Ltda.

El Sindicato es el único que agrupa a los trabajadores que ejecutan labores de operadores y mantenedores, reuniendo a una cantidad aproximada de 2.500 trabajadores que se desempeñan bajo contrato de trabajo para la denunciada y representan aproximadamente el 98% de los trabajadores que cumplen funciones de operación y mantención en las faenas mineras de la denunciada.



Lamentablemente afirma que las relaciones laborales con la Empresa los últimos años ha sido una que se caracteriza por una serie de conflictos y desencuentros con los trabajadores y su Sindicato, que obligaron al Sindicato a realizar denuncias administrativas y judiciales permanentemente, como así también han generado medidas de auto tutela, como las paralizaciones de dos días en el mes de septiembre de 2014 y otra en el mes de noviembre de 2017.

El conflicto laboral escaló en la última negociación colectiva realizada los primeros meses del año 2017, la que implicó una huelga de 44 días, ante el intento por reducir o eliminar remuneraciones y beneficios.

En este contexto y tras una nueva paralización de dos turnos cada uno de 12 horas que convocó la dirección del sindicato el 23 de noviembre de 2017, apoyada por cerca del 80% de los trabajadores socios del sindicato que les correspondía laborar esos turnos, se inicia la difusión, en un primer momento anónima, de una serie de documentos por lo que se cuestionaba las decisiones sindicales.

A principios del mes de diciembre de 2017 se comienza por algunos pocos socios- no más de cinco- a plantear la constitución de un nuevo sindicato de operadores y mantenedores, lo que sólo podía surgir mediante la participación en esta eventual iniciativa de los actuales socios del sindicato, atendida la alta representatividad de éste.

Tal iniciativa con el correr de los días fue promocionada con intensidad en el área de mina, correspondientes a los turnos "A" y "D" por los que eran a ese entonces socios del sindicato, los señores Marcelo Fonseca, Cristian Loo, Frankie Fritis y Arturo Castillo.

Luego dichos socios procedieron a constituir una suerte de coordinadora de constitución del nuevo sindicato, que ellos llamaron "directorio" de un "sindicato de operadores y mantenedores de Minera Escondida en formación" y se realizaron múltiples comunicados, informativos e invitaciones bajo su firma.

Pese al reducido grupo que organiza esta iniciativa, los mismos reciben una cobertura mediática inusual, obteniendo acceso a medios de comunicación local y nacional, con entrevistas en medios escritos, radial y televisiva, afirmando tener un gran respaldo en los



trabajadores de Minera Escondida. Dichas informaciones de prensa no son desmentidas por la Empresa.

El sindicato ante esto último se ve obligado a informar a sus socios, aclarando atento lo dispuesto en el artículo 323 del Código del Trabajo, que todos los socios que habían desarrollado la última negociación colectiva estaban afectos al contrato colectivo forzoso que mantenía vigencia hasta el 31 de julio de 2018, de forma que legalmente resultaba improcedente que dichos socios pudieran realizar una negociación anticipada vinculante antes de esta última fecha.

En uno de los informativos difundidos por este grupo de trabajadores se indicó que si había duda sobre algunos aspectos legales, los trabajadores podían acercarse al área de recursos humanos de la propia Empresa, quienes ratificarían las informaciones que entregaba este grupo.

La reacción de los socios del sindicato ante esta iniciativa fue de rechazo en términos muy mayoritarios, en tanto se veía esta iniciativa, de consumarse, como la pérdida de la unidad y representatividad alcanzada por el sindicato, lo que podría afectar su capacidad de promover y defender exitosamente los intereses comunes y el plan de acción sindical, sobre todo en lo relativo a no perder actuales condiciones o beneficios.

De manera intensa los socios del sindicato en este período, tras ir recibiendo informaciones sobre el desarrollo de esta iniciativa, cuestionan la misma y opinan sindicalmente sobre la amenaza que ella implicaba para sus intereses. Estos espacios de opinión eran exclusivamente privados entre los socios y sus comentarios eran realizados en sus espacios propios, tales encuentros familiares, sociales y deportivos, durante el horario de colación y descanso o en los trayectos a las faenas o a las ciudades de residencia, por cierto, todos ellos fuera de la jornada laboral.

Dentro de dichos espacios propios, se ubica el whatsapp, plataforma digital de comunicación personal y privada de los usuarios. Es común que los trabajadores, en virtud de su relación de amistad, tengan los llamados "grupos de whatsapp" en donde participan determinadas personas que se contactan y en los que eran tratados temas de diverso interés común.

En el caso de autos refiere que el actor integraba un grupo de whatsapp de trabajadores de los turnos A y D, con residencia en la ciudad de Iquique, a través de los



cuales compartían información y sobre todo organizaba actividades deportivas y recreacionales, además de informar o comentar otros aspectos de interés, entre ellos sindicales. Tal medio era absolutamente propio y privado de este grupo de trabajadores, integrado por un grupo reducido de trabajadores y por cierto completamente ajeno a la actividad laboral de la Empresa.

Fue que en este grupo de whatsapp que encontrándose con licencia médica, el día 11 de diciembre de 2017, a propósito de las informaciones que se recibían sobre la iniciativa de formación de otra organización, según se explicó previamente, realizó comentarios dentro del grupo de amigos sobre la misma, cuestionando la iniciativa y en particular señaló antecedentes respecto del desempeño sindical sobre uno de los impulsores en otro sindicato minero, en cuanto a que en su calidad de dirigente habría "vendido" a su sindicato y que eso había hecho reaccionar a algunos afiliados de ese sindicato, poniendo "maíz" en la casa y vehículo de dicho dirigente de la época y actual impulsor del nuevo sindicato.

Luego, en la misma conversación, en forma de broma, como se constata del mismo tenor las conversaciones de este "chat", mi representado propuso la "idea" de contratar a unas "ninjas" para "pitearse" a los impulsores de la iniciativa sindical, señalando que valía \$200.000 esta acción.

Procede a transcribir las conversaciones que se dieron entre algunos trabajadores, incluido el denunciante -quien aparece bajo el nombre de "Red" los días 11 y 12 de diciembre de 2017:

{11-12-17 23:19:14} Eder Moraga: Chato eso se sabe, lo que pregunte, es que estos pasteles quieren formar un sindicato nuevo

{11-12-17 23:19:42} Eder Moraga: Si es verdad o no?

[11-12-17 23:19:57] lose Cofre Movistar: Si también escuche algo

{11-12-17 23:27:18} Rod: Ese xuxetumare del fritis le hicimos cagar la casa y el auto cuando vendía el sindicato en cerro

{11-12-17 23:30:39} Eder Moraga: <[J]<[j]<[j]

{11-12-17 23:36:52} Rod: Le llenamo las weas de maiz

{11-12-17 23:37:41} Rod: Y si hacemos una vaca y contratamos a unos nigas pa ke se los piteen



[11-12-17 23:38:49] Eder Moraga: @@•D  
{11-12-17 23:40:59] Rod: Cobran 2 gambas por pitearse un  
wn  
[11-12-17 23:41:53] +56 9 9998 5394: Wuajajajja  
[11-12-17 23:53:17] +56 9 4569 4090: Va .,.....=''.P-.)  
{12-12-17 00:02:02} Jase Cofre Movistar: •  
[12-12-17 00:04:22] lose Cofre Movistar: ([j]<fj)~  
[12-12-17 06:23:49] +56 9 9998 5394: Hay wn....  
{12-12-17 07:10:48} Jase Cofre Movistar: Anotame  
{12-12-17 07:55:17] Dante Romero: Chato  
{12-12-17 09:07:52} Jase Cofre Movistar: Dime  
{12-12-17 09:09:49} Rod: Necesito combatientes pa un  
partido el jueves contra cerro colorado 10 am club  
Apoquindo  
{12-12-17 09:10:35] Jase Cofre Movistar: Tengo un  
entierro  
{12-12-17 09:10:46} Eder Moraga: Mala la hora wn.. pero  
igual voy  
{12-12-17 09:11:02] Rod: Madruga wn  
{12-12-17 09:11:18] Rod: Kien mas  
{12-12-17 09:11:44} Rad: Los viejas de cerro invitan a un  
asaio  
{12-12-17 09:12:33} Rod: Algo poco un picoteo  
{12-12-17 09:12:38] Rad: Kien mas  
{12-12-17 09:14:28] Rod: Yapa wn"

Posterior a esta conversación, los miembros de este "chat" además de utilizarlo principalmente para mantener contacto y bromear entre ellos y programar actividades deportivas y recreacionales, hicieron constantemente comentarios de carácter sindical relativo a la iniciativa de constitución de esta nueva organización sindical, todo ello siempre en el entendido que eran comunicaciones privadas y entre compañeros de trabajo con los que había una relación de confianza y amistad.

El 9 de marzo de 2018, Pedro Marín, quien se había sumado al liderazgo de la iniciativa de constitución,



difundió un comunicado "oficial" de cierre del proceso de constitución, en donde se indica que se ponía término al mismo, al no haberse alcanzado el quorum legal de constitución.

El carácter lesivo a los intereses del sindicato de esta iniciativa, incompatible con la calidad de actual socio de la misma organización que se pretendía desunir o afectar en su representación, implicó que el sindicato acordara la expulsión del Sr. Pedro Marín del sindicato, a diferencia de los otros organizadores, quienes habían renunciado al sindicato a fin de organizar su intento.

Coetáneamente a esto, algunos de los trabajadores que integraban el "chat" de conversación que se ha indicado precedentemente informaron que habían sido citados por representantes de la Empresa, en una investigación que estaba desarrollando frente a una denuncia del trabajador Frankie Fritis, por supuestas amenazas proferidas en su contra.

Su representado Sr. Rodrigo Rojas, concluyó su licencia médica los primeros días del mes de marzo de 2018. El mismo no fue requerido para prestar declaración en la investigación de la denuncia que se había formulado respecto del Sr. Fritis, a diferencia de otros compañeros de trabajo miembros de chat que, si fueron citados para prestar declaración, investigación que derechamente se centraba en los comentarios que habían realizado en este chat de whatsappantes indicado.

El día 15 de mayo de 2018, se procede a comunicar el despido a su representado, mediante comunicación escrita, invocándose a este respecto dos causales de despido, ambas fundadas en los mismos hechos.

Estas causales fueron:

a) La prevista en la letra f) del N° 1 del artículo 160 del Código del Trabajo, esto es, conducta indebida de carácter grave y debidamente comprobada de "acoso laboral"

b) La establecida en el N° 7 del artículo 160 del Código del Trabajo, esto es, incumplimiento grave las obligaciones que impone el contrato.

La comunicación de despido expresó lo siguiente:

"Por medio de la presente carta notifico a usted que Minera Escondida Limitada ha resuelto poner término a su contrato individual de trabajo a partir de esta fecha,



por las causales establecidas en el número 1, letra f) y en el número 7 del artículo 160 del Código del Trabajo, esto es, "Conductas de acoso laboral" e "Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato", respectivamente.

Los fundamentos del despido se fundan en la transgresión grave que usted ha cometido a las obligaciones que le impone su contrato de trabajo, a la normativa interna de la Empresa y a otras disposiciones que integran el contenido del contrato de trabajo, constituyendo su comportamiento, a su vez, una conducta de acoso laboral, de conformidad a los fundamentos de hecho y de derecho que se detallan a continuación:

Fundamentos de hecho:

En la investigación realizada por la Empresa se pudo constatar en forma fehaciente que a partir del día 13 de diciembre de 2017 se viralizó entre los trabajadores que se desempeñan en el turno O de la Compañía, una serie de mensajes consistentes en capturas de pantallas de conversaciones de whatsapp entre trabajadores del turno A y O domiciliados en la ciudad de /quique. El contenido de estos mensajes incluye comentarios ofensivos y denigratorios efectuados en contra de otros trabajadores de la Empresa. Lo anterior se agrava por el hecho que se efectúan amenazas de muerte en contra de un trabajador de la Compañía.

La investigación efectuada por la Empresa se inicia a causa de la denuncia efectuada por uno de los trabajadores afectados a través del canal de denuncias "Ethic Point" de la Compañía, al cual se agregaron como evidencias las referidas capturas de pantalla.

Tanto por los antecedentes aportados, como por las entrevistas efectuadas en la investigación se pudo establecer claramente que los comentarios efectuados consisten en ofensas, comentarios despectivos y denigrantes en contra de un grupo de sus compañeros de trabajo. Estos actos no son tolerados por el Reglamento Interno ni por el Código de Conducto de Negocios, toda vez que configuran una conducta de acoso y hostigamiento laboral en contra de los trabajadores ofendidos, con el agravante que al haber sido masivamente difundido se afectó la honra y se expuso a actos de bullying a estos trabajadores.

Su conducta tiene una gravedad adicional, toda vez que se encuentra claramente establecido que Ud. Amenazó



de muerte al Sr. Frankie Fritis, trabajador de la Compañía, lo que hizo utilizando el seudónimo de ]"Spartan" a través de un mensaje de whatsapp efectuado por el teléfono celular N° +56990909392, registrado por Ud. A su propio nombre en la Compañía.

En efecto, se encuentra acreditado que Ud. Pasteó desde ese teléfono los siguientes mensajes:

- "ese xuxetumare del fritis le hicimos cagar la casa y el auto cuando vendió el sindicato en cerro"... "le llenamos las weas de maíz"
- "y si hacemos una vaca y contratamos unos ninjas para que se los piteen? ... "cobran 2 gambas por pitiarse un wn".

La viralización de estos mensajes le causó un daño psíquico y un gran sentimiento de inseguridad al Sr. Fritis, toda vez que producto de estas amenazas, el trabajador se representó en forma realista la situación de estar expuesto a sufrir inminentemente un daño grave e irreparable a su vida o a su integridad personal.

Su comportamiento, a su vez, resulta ser una conducta de acoso laboral en contra de su compañero de trabajo, en cuanto constituye una amenaza injustificada y grave en contra del Sr. Fritis, la que tuvo como resultado en evidente menoscabo para él, perjudicando su situación laboral y emocional. En efecto, las ofensas, las amenazas y las expresiones de odio que Ud. Les profirió a los trabajadores afectados y en especial al Sr. Fritis, y que fueron ampliamente difundidas entre sus compañeros de trabajo, les causaron humillación y un evidente menoscabo a su honra e impactaron negativamente su relacionamiento con los demás trabajadores, al tiempo que los expusieron a conductas reiteradas de bulling y hostigamiento de parte de los demás trabajadores del turno, situación negativa que se mantiene hasta el día de hoy.

Es relevante consignar que el Sr. Frankie Fritis, como los otros impulsores de la iniciativa de constitución de una nueva organización sindical, no formaba parte del grupo de personas de este chat medio de comunicación privado.

De esta forma, ninguno de los comentarios en este grupo o chat de whatsapp, tenía, ni pudo tener, objetivamente como finalidad transmitir algún mensaje a ellos o siquiera al resto de los trabajadores de la Empresa ajenos al chat.



Dichos comentarios son parte de comunicaciones privadas, de la misma naturaleza de una conversación que se da entre personas en una casa particular, encuentro social o familiar fuera de la Empresa, y en general en recintos que no son de libre acceso al público.

Ahora bien, teniendo presente que el carácter o tipo de comunicación, en modo alguno se puede plantear o considerar con una mínima verosimilitud, que su representado haya amenazado de muerte el Sr. Frankie Fritis, en primer lugar por cuanto para que la amenaza sea tal, requiere cumplir un supuesto básico que consiste en que la "amenaza" sea dirigida, intimada o trasladada al "amenazado", de forma de producir en él los efectos propios de la amenaza, a fin de exigir, disuadir o intimidar para realizar o no algo, cuestión que en la especie resultaba absolutamente imposible, en tanto el Sr. Fritis, al igual que los otros trabajadores que participaban en la iniciativa sindical que se cuestionaba, eran completamente ajenos a este medio de comunicación privada y no tenían forma natural de acceder a estos comentarios.

Luego, si dichos comentarios privados, sin consentimiento expreso o tácito de su representado, fueron informados por terceras personas al Sr. Fritis, son eventualmente estas personas las que querían producir el posible temor a éste, cuestión que no puede generar responsabilidad de ningún tipo a su representado, quien estaba en la seguridad que los mismos se habían realizado en un medio cerrado y privado, de los cuales el Sr. Fritis era completamente ajeno.

Por cierto, dice, que todos esos comentarios, más allá de la forma coloquial, incluso vulgar de algunas expresiones-"gallinas", "weones vendidos", "chantas", "cómplices de la empresa", "mariconeo con los jefes", etc.-, se insertan en una peculiar coyuntura sindical, derechamente en una disputa entre un grupo de socios o ex socios del sindicato que perseguían conformar una nueva organización sindical y los socios que cuestionaban la iniciativa como una acción divisoria que respondía a los intereses de la empresa y afectaba gravemente a juicio de los opinantes, desde un punto de vista sindical, los intereses de los trabajadores socios del sindicato.

Concorre además otro elemento altamente sospechoso en cuanto a la legitimidad del despido, constituido por el tiempo transcurrido entre los comentarios u opiniones realizados por su representado y su despido. En la especie transcurrieron 6 meses, sin que la denunciada



haya otorgado alguna explicación verosímil de tal demora y la supuesta amenaza de muerte haya sido profusamente publicitada por su "víctima" ya a mediados del mes de enero de este año. Igualmente, la investigación había concluido al menos dos meses antes de la verificación del despido de su representado, quien no tuvo oportunidad de prestar declaración en ella por la discrecional decisión de quien impuso la grave sanción del despido.

Tras el despido se ha producido un temor o preocupación por muchos trabajadores socios del sindicato, ante la posibilidad que la empresa denunciada pueda eventualmente acceder a las conversaciones privadas de whatsapp y ejercer su poder disciplinario frente a las opiniones, comentarios, juicios o expresiones que allí se han realizado reservadamente.

En este caso afirma que la motivación del despido no es otra que la represalia por las expresiones u opiniones que tienen por materia una disputa, crítica o conflicto de naturaleza o alcances estrictamente sindicales.

Luego de citar la normativa legal correspondiente solicita que, dando cumplimiento a las normas referidas, se ordene restablecer al Sr. Rodrigo Rojas al estado inmediatamente anterior al acto vulnerador -despido-, procediendo la empleadora denunciada a reincorporar a su representado a sus labores habituales en el servicio que ejecutaba.

Para que se enmiende plenamente las consecuencias lesivas, dando estricta explicación al mandato que el despido antisindical no produce afecto alguno, como así también velando que la situación se retrotraiga al estado anterior al acto nulo, se debe disponer que la empleadora denunciada pague todos los haberes a que hubiera tenido derecho el denunciante de haber laborado entre la fecha del despido nulo y la fecha de la efectiva reincorporación. Estos haberes se desglosan en haberes fijos y haberes variables, según se pasa a detallar:

1.- Haberes fijos

Están constituidos por los siguientes conceptos:

a.- Sueldo Base mensual por la suma de \$903.426.-

b.- Asignación de Zona mensual, que corresponde a un 35% del sueldo base, esto es, la suma de \$316.199.-

c.- Asignación de casa mensual, por la suma de \$139.304.-



d.- Gratificación Legal Anual, pagadera en febrero de cada año, por el equivalente a 4,75 ingresos mínimos mensuales, según se establece en la cláusula 3.5.1 del contrato colectivo vigente que regía al denunciante.

e.- Gratificaciones de carácter convencional, estipuladas en la cláusula 3.5.2 del contrato colectivo vigente. Dichas gratificaciones son las siguientes:

e.1.- Gratificación convencional de pago anual: uno coma veinticinco (1,25) ingresos mínimos mensuales, pagadera en el mes de febrero de cada año;

e.2 Gratificación convencional ordinaria de pago anual: un (1) mes de Sueldo Base mensual del trabajador, que considera además las asignaciones de zona y casa respectivas, pagaderas en el mes de enero de cada año.

f.- Bono de Antigüedad, conforme lo estipula la cláusula 3.6 del contrato colectivo vigente, que asciende al equivalente del 20% del sueldo base vigente, más las asignaciones de zona y casa respectivas, pagadero en el mes de enero de cada año.

g.- Bono de Vacaciones conforme lo estipula la cláusula 3.9 del contrato colectivo vigente, que asciende al equivalente del 80% del sueldo base vigente, más las asignaciones de zona y casa respectivas, pagadero en el mes de febrero de cada año, con deducción del anticipo que se hubiere dado.

H.-Aguinaldo, conforme lo estipula la cláusula 3.13 del contrato colectivo vigente, por la suma de \$341.267, pagadero en el mes de septiembre de cada año.

## 2.- Haberes variables:

Teniendo presente que parte de los haberes del trabajador se sujetaba su devengo al desempeño efectivo de sus labores, el que no se ha producido por el hecho culpable de la denunciada, corresponde que se ordene pagar entonces, para el período de la separación, las sumas que se hubieran devengado de haberse prestado regularmente las labores

Sobre los montos que corresponden estos pagos, existen precisas reglas contenidas en el contrato colectivo vigente, que permiten establecer su monto en esta etapa o la de ejecución de la sentencia en otros.

Estos haberes son los siguientes:



a.- Bono de Prácticas Operacionales, según lo establece la cláusula 4.2. Del contrato colectivo vigente, a razón de \$10.585.- por cada jornada laboral, considerando un promedio de 15 jornadas en el mes, en virtud de la jornada 7x7 a la que se encontraba afecto mi representado, lo que totaliza \$158.775.- mensuales

b.- Bono de Registro de Asistencia, según lo establece la cláusula 4.3. Del contrato colectivo vigente, a razón de \$3.473- por cada jornada laboral, considerando un promedio de 15 jornadas en el mes, en virtud de la jornada 7x7 a la que se encontraba afecto mi representado, lo que alcanza a \$52.095.- mensuales.

c.- Bono de Producción Mensual que se devengue por cada uno de los meses que produzca la separación, a contar del mes de junio de 2018, conforme las reglas establecidas en la cláusula 3.2 del contrato colectivo de trabajo. El monto es el mismo para todos los trabajadores afectos al contrato colectivo y se informa por la empresa todos los meses, de modo que su cantidad se reserva se determine en la etapa de cumplimiento de la sentencia.

d.- Bono de Gestión trimestral que debe ser pagado en el mes de julio de 2018 en adelante, mientras dure la separación, según las reglas establecidas en la cláusula 3.3. Del contrato colectivo de trabajo. El monto es el mismo para todos los trabajadores afectos al contrato colectivo y se informa por la empresa cada trimestre, de modo que su cantidad se reserva se determine en la etapa de cumplimiento de la sentencia. Se hace presente que bono de gestión del trimestre abril a junio de 2018, corresponde conforme a las reglas contractuales ser pagado en el mes de julio de 2018.

g.- Incentivo por resultados excepcionales, según Acta celebrada el 6 de septiembre de 2013, incorporada al convenio colectivo de trabajo de la época, cuyas estipulaciones constituyen el contrato colectivo de trabajo vigente. Dicho incentivo es el mismo para todos los trabajadores afectos al contrato colectivo vigente y se debe pagar, sujeto a las reglas contractuales, en el mes

A fin de que la reparación de las consecuencias sea plena, se debe considerar los eventuales beneficios y pagos que además negociación colectiva se pacten, de los que se verá privado su representado en virtud del despido nulo y carente de todo efecto, todo ello en el evento que la reincorporación efectiva se realice posteriormente a esta futura negociación colectiva.



Pide finalmente se declare:

1.- Que la denunciada ha incurrido en práctica antisindical, consistente en el despido del denunciante, en represalia de sus actividades y opiniones sindicales en que participó como miembro del Sindicato N° 1 de Trabajadores de Minera Escondida Ltda., conforme lo previene el artículo 289 del Código del Trabajo, y en consecuencia, se le condena con la multa prevista en el artículo 292 del Código del Trabajo.

2.- Que se declara nulo el despido que afectó al denunciante, don Rodrigo Florencia Rojas Espinoza, el que no ha producido efecto alguno, por lo que se ordena a la denunciada reincorporar efectivamente a dicho denunciante a sus labores habituales.

3.- Que se ordena a la denunciada reparar las consecuencias económicas del despido nulo, pagando al denunciante las remuneraciones y haberes, en los términos señalados en el acá pite 111 de la denuncia, que doy acá por reiterados, por el período que medie entre la separación y la reincorporación efectiva a funciones, con los reajustes e intereses previstos en el artículo 63 del Código del Trabajo, según la fecha de exigibilidad de cada una de las respectivas remuneraciones o beneficios.

4.- Que se ordena la remisión de la sentencia a la Dirección del Trabajo para su registro y publicación.

5.- Que se condena en costas a la denunciada.

Luego al primer otrosí en la denuncia por vulneración de derecho fundamental dice que los hechos descritos le han vulnerado las siguientes garantías:

a.- La prevista en el numeral quinto del artículo 19 de la C.P.R., que establece:

5°.- La inviolabilidad del hogar y de toda forma de comunicación privada. El hogar sólo puede allanarse y las comunicaciones y documentos privados interceptarse, abrirse o registrarse en los casos y formas determinados por la ley"

b.- La establecida en el inciso primero del N° 12 del artículo 19 de la C.P.R., que dispone: "12°.- La libertad de emitir opinión y la de informar, sin censura previa, en cualquier forma y por cualquier medio, sin perjuicio de responder de los delitos y abusos que se cometan en el ejercicio de estas libertades, en



conformidad a la ley, la que deberá ser de quórum calificado."

En el caso de la garantía del numeral quinto señalado, la centramos en la vulneración del derecho a la inviolabilidad de las comunicaciones privadas de su representado, congruente con lo previsto en el inciso primero del artículo 485 del Código del Trabajo.

En relación a la garantía de inviolabilidad de "toda forma de comunicación privado", se debe asentar como primera y relevante cuestión, que las expresiones por las que se sanciona a su representado fueron realizadas exclusivamente a través de un chat vía whatsapp que mantenía un grupo de trabajadores, de carácter privado y no laboral, completamente ajeno a la empresa, similar a las comunicaciones orales que pudiere transmitirse vía teléfono entre las mismas personas.

Luego, ignorando como la denunciada tuvo acceso a estas comunicaciones privadas de su representado, lo cierto es que ella tuvo acceso a las mismas y las utilizó para ejercer facultades disciplinarias.

En cuanto a la garantía fundamental prevista en el numeral doce del artículo 19° de la C.P .R., en cuanto a la libertad de emitir opinión en cualquier forma y por cualquier medio, de la relación de hechos que se ha realizado resulta evidente que el despido que fue objeto mi representado se ha hecho como una acción de represión o censura a sus opiniones sindicales, sea cual fuere la forma en que se hayan formulado, no siendo el empleador el facultado para sancionar estas expresiones, aunque se estime por la Empresa ilícitas. En consecuencia, se ha vulnerado la garantía señalada con ocasión del despido de mi representado, lo que pide que se declare.

Declarado que se ha producido con ocasión del despido la vulneración de una o ambas garantías fundamentales, solicito el pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo, la indemnización por años de servicio conforme a la antigüedad laboral de mi representado, que corresponde a 330 días de la última remuneración mensual atendida que la vigencia del contrato se extendió por 10 años y fracción superior a seis meses, más el recargo de esta última indemnización en un 80%

Además, solicita se condene a la demandada al pago de la indemnización especial prevista en el inciso tercero del artículo 489 del Código del Trabajo.



Para los efectos del cálculo de la indemnización por término de contrato de trabajo, atento a lo previsto en el artículo 172 del Código del Trabajo, señala que los haberes de devengo mensual superan las 90 unidades de fomento, por lo que a ese monto limitamos su cálculo

Asimismo, pide se condene a la demandada al pago de las siguientes prestaciones adeudadas a mi representado:

a.- Gratificación Legal Anual, pagadera en febrero de cada año, por el equivalente a 4,75 ingresos mínimos mensuales, según se establece en la cláusula 3.5.1 del contrato colectivo vigente que regía al denunciante, proporcional al período 1 de enero a 15 de mayo de 2018.

b.- Gratificaciones de carácter convencional, estipuladas en la cláusula 3.5.2 del contrato colectivo vigente. Dichas gratificaciones son las siguientes:

b.1.- Gratificación convencional de pago anual: uno coma veinticinco (1,25) ingresos mínimos mensuales, pagadera en el mes de febrero de cada año; proporcional al período 1 de enero a 15 de mayo de 2018

b.2 Gratificación convencional ordinaria de pago anual: un (1) mes de Sueldo Base mensual del trabajador, que considera además las asignaciones de zona y casa respectivas, pagaderas en el mes de enero de cada año, proporcional al período 1 de enero a 15 de mayo de 2018.

c.- Bono de Antigüedad, conforme lo estipula la cláusula 3.6 del contrato colectivo vigente, que asciende al equivalente del 20% del sueldo base vigente, más las asignaciones de zona y casa respectivas, pagadero en el mes de enero de cada año, proporcional al período 1 de enero a 15 de mayo de 2018.

d.- Bono de Vacaciones conforme lo estipula la cláusula 3.9 del contrato colectivo vigente, que asciende al equivalente del 80% del sueldo base vigente, más las asignaciones de zona y casa respectivas, pagadero en el mes de febrero de cada año, con deducción del anticipo que se hubiere dado, proporcional al período 1 de enero a 15 de mayo de 2018.

e.- Bono de Producción Mensual del mes de mayo de 2018, calculado proporcionalmente por los 15 días trabajados de ese mes, según las reglas establecidas en la cláusula 3.2 del contrato colectivo vigente. El monto es el mismo para todos los trabajadores afectos al contrato colectivo y se informa por la empresa todos los meses.



f.- Bono de Gestión trimestral que debe ser pagado en el mes de julio de 2018, correspondiente al trimestre abril a junio de 2018, por el monto proporcional al período trabajado entre el 1 de abril y el 15 de mayo de 2018, según las reglas establecidas en la cláusula 3.3 del contrato colectivo de trabajo vigente.

g.- Compensación de 4 días de feriado legal anual devengado el 7 de diciembre de 2017 e Indemnización del feriado proporcional, devengado en el período comprendido entre el 3 de diciembre de 2017 al 15 de mayo de 2018, todo ello por la suma de \$1.134.184.

Finalmente, en subsidio, sobre la base de los mismos hechos y para el caso de desestimarse ambas denuncias, pide se declare el despido como indebido, pidiendo las mismas peticiones recién referidas, salvo la que dice relación con el inciso tercero del artículo 489 del Código del Trabajo.

Todo con reajustes, intereses y costas de la causa.

**SEGUNDO:** Que, la demandada contestó la demanda a través de su abogado Sr. **RAÚL FERNANDEZ TOLEDO**, señalando que **MINERA ESCONDIDA LIMITADA** desde sus orígenes se ha destacado por ser una Compañía preocupada de la relación con sus trabajadores, procurando particularmente que éstas se encuentren fundadas en un trato compatible con la dignidad de la persona y el respeto mutuo entre cada uno de los trabajadores.

Así las cosas, cuando los trabajadores cometen faltas labores que importan una afectación de derechos fundamentales de compañeros de trabajo, la Compañía está obligada a ejercer su poder disciplinario, atendido que los incumplimientos laborales de tal naturaleza vulneran derechos fundamentales, que son indisponibles para las partes.

En dicho mérito, cabe señalar que el día **15 de mayo de 2018**, se puso término al contrato de trabajo del demandante Rodrigo Rojas Espinoza por las causales establecidas en la letra f) del N°1 y en el N° 7 del Artículo 160 del Código del Trabajo, esto es, "*Alguna de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que a continuación se señalan: (...) f) Conductas de acoso laboral*" e "*incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato*". Causales de despido fundadas en el resultado de una investigación interna que permitió acreditar que el actor ejecutó conductas indebidas, en cuanto efectuó una amenaza injustificada y grave en contra del trabajador Frankie



Fritis, que tuvo como resultado un evidente menoscabo y perjudicó su situación laboral y emocional.

Es importante considerar que no se le imputa al actor en la carta de despido ningún delito penal, sino una conducta indebida grave que configura dos causales de despido disciplinario del artículo 160 del Código del Trabajo. Por lo mismo, no era necesario ejercer alguna acción criminal en contra del denunciante ni esperar un eventual pronunciamiento de la justicia criminal sobre la conducta del actor. La contraparte pasa por alto que la responsabilidad disciplinaria laboral es independiente de la responsabilidad penal, actuando ambas en campos distintos, tal como lo ha resuelto la jurisprudencia judicial.

Respecto de los hechos de contexto de sus actos, el Sr. Rojas, lejos de desconocer el contexto en que fueron emitidos, circunscribe su fundamento en cada una de las circunstancias relativas a la formación de un sindicato por parte del Sr. Frankie Fritis. En efecto, no niega su opinión y conocimiento de ellos, sino que se limita a efectuar una serie de alegaciones destinadas a justificar su molestia y odiosidad con el trabajador amenazado en base a un mal entendido compromiso con la organización sindical a la que se encuentra afiliado y lo perjudicial que sería para ésta, la eventual formación de una nueva organización.

Las ofensas, las amenazas y las expresiones de odio que el Sr. Rodrigo Rojas profirió a los trabajadores afectados y en especial al Sr. Fritis, y que fueron ampliamente difundidas entre sus compañeros de trabajo, le causaron humillación y un evidente menoscabo a su honra e impactaron negativamente su relacionamiento con los demás trabajadores, al tiempo que los expusieron a conductas reiteradas de bullying y hostigamiento de parte de los demás trabajadores del turno, situación negativa que se mantiene hasta el día de hoy.

La pretendida vinculación del despido con una supuesta represalia de la Compañía ante *actividades y opiniones sindicales* en que participó el actor como miembro del Sindicato N°1 de Trabajadores de Minera Escondida, resulta ser absolutamente artificial, encontrándose la actuación imputada, absolutamente desprendida de la actividad que corresponde a una organización sindical y vinculada en exclusiva a actos individuales de acoso laboral y actos indebidos que pudieron ser acreditados en investigación llevada a efecto. Las conductas por las cuales se desvinculó al trabajador no constituyen expresión de ninguno de los derechos que forman parte de la libertad sindical, sino



conducta indebida grave, por lo que no puede existir despido antisindical, al faltar el requisito esencial del mismo, el despido como represalia de una actividad sindical.

La acción de tutela por vulneración a la garantía de inviolabilidad de toda forma de comunicación privada y a la libertad de emitir opinión, se basa sobre un presupuesto falso, artificial e hipotético, en cuanto indica que se fundaría en el *temor de socios del sindicato que la Compañía pueda eventualmente acceder a las conversaciones privadas de whatsapp*. Como se indicará en el desarrollo del presente escrito, no existió una vulneración al derecho a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada por parte de Minera Escondida, desde que sólo accedió al contenido de las conversaciones de Whatsapp al momento de recibir la denuncia por parte de los trabajadores afectados, quienes recibieron dicho contenido que había sido viralizado entre todos los trabajadores de la empresa, no habiendo obtenido la empresa indebidamente una comunicación privada.

El informe final de la investigación seguido para el esclarecimiento de los hechos, determinó adoptar medidas disciplinarias en contra de don Rodrigo Rojas Espinoza, en virtud que pudo concluirse que su comportamiento, constituyó una conducta indebida en contra de su compañero de trabajo, en cuanto constituye una amenaza injustificada y grave la que tuvo como resultado en evidente menoscabo para él, perjudicando su situación laboral y emocional.

Luego realiza las siguientes defensas:

Excepción de caducidad de la acción de práctica antisindical.

La denuncia de práctica antisindical se interpuso el día 13 de julio de 2018, tal como consta en el expediente electrónico, encontrándose extinguida la acción de práctica antisindical por caducidad respecto de los hechos ocurridos antes de 02 de mayo de 2018, es decir, respecto de todos los hechos anteriores al despido expuestos en la denuncia. Así, existe caducidad de la acción de práctica antisindical fundada en cualquier hecho expuesto en la denuncia anterior a la fecha señalada.

Luego afirma que el despido se ajustó a derecho:

La investigación efectuada por la Empresa se inicia a causa de la denuncia efectuada el día 23 de enero de 2018 por Frankie Fritis a través del canal de denuncias "Ethic Point" de la Compañía, en la cual relatan que han sufridos amenazas y hostigamiento de parte de otro grupo de trabajadores, existiendo dentro de estos actos, una



amenaza de muerte efectuada por el Sr. Rodrigo Rojas Espinoza al Sr. Frankie Fritis.

El proceso de investigación fue llevado a cabo desde enero de 2018 por don Juan Campos (Specialist Labor Relations), don Héctor Gómez (Principal HR Business Partner) y doña Francisca Vásquez (Specialist Ethics). Dichos encargados realizaron una serie de entrevistas y requirieron voluntariamente diversos antecedentes documentales con objeto de evaluar las medidas requeridas en la denuncia. La Empresa mantuvo y mantiene confidencialidad respecto de la investigación mencionada, con excepción de la divulgación que será necesaria por el ejercicio de la presente acción judicial por parte del actor.

A partir de dicho proceso, la Compañía pudo conocer del relato de los denunciados, que indicaron que sus diferencias con don Eder Moraga, don Aldo Pizarro, don Aníbal Eisermann, don José Cofré y don Rodrigo Rojas se iniciaron los días 22 y 23 de noviembre de 2017. Aquellos días muchos trabajadores no entraron al turno tras haber efectuado la Compañía un despido masivo de operadores y mantenedores. El grupo liderado por don Frankie Fritis sí ingresó a trabajar, desatando comentarios de desaprobación entre algunos trabajadores.

El Sr. Frankie Fritis y el Sr. Marcelo Fonseca, entre otros trabajadores, indicaron que, tras esa fecha, surge la idea de formar un nuevo Sindicato de Operadores, por las diferencias que mantenían con la conducción y liderazgo de la actual directiva del Sindicato N°1 de Trabajadores de Minera Escondida. Con este motivo, comenzaron a hacer las gestiones para constituir una organización sindical, organizando al efecto reuniones informativas a las que asistieron decenas de trabajadores. Tras verificar la aceptación de sus propuestas, requirieron la presencia de un ministro de fe a la Inspección del Trabajo de Antofagasta a efectos de proceder a la constitución de su organización sindical.

En dicho contexto, relatan, que comenzó un violento hostigamiento que se llevó a cabo en los comedores de la faena por parte de los señores Eder Moraga, Aldo Pizarro, Aníbal Eisermann, José Cofré y Rodrigo Rojas. Cada vez que ingresaban a los comedores, dicho grupo comenzaba a proferirles una serie de insultos, efectuando ruido con sus cubiertos y platos, con objeto de demostrarles su molestia con la posible constitución de un nuevo sindicato. Indican que se les gritaba: "traidores" "gallinas" "culiaos" "conchasdesumadre". El denominado "cuchareo" fue liderado por Rodrigo Rojas y su grupo.



La presión que se ejerció fue tal, que trabajadores del grupo del Sr. Frankie Fritis, no ingresaban al comedor con objeto de evitar el hostigamiento que se les efectuaba. El ambiente de violencia fue tal que, don Luis Cáceres, Superintendente de Mina, debió efectuar una reunión con un grupo de operadores y mantenedores, la que tuvo lugar el 11 de diciembre de 2018, llamando al respeto y a terminar las ofensas en contra del Sr. Frankie Fritis y su grupo.

Pese a ello, el Sr. Frankie Fritis continuó adelante con la formación de un nuevo sindicato, restando sólo la llegada del ministro de fe de la Inspección del Trabajo, que aún no acudía a faena a objeto de certificar la constitución del que sería el Sindicato N°3 de la Compañía.

Es en dicho contexto, cuando el día 13 de diciembre de 2017, se virilizó en el turno D una serie de capturas de pantallas de unas conversaciones de Whatsapp entre trabajadores del turno A y D que viven en la ciudad de Iquique. El contenido de estos mensajes evidenciaba amenazas en contra de algunos de los trabajadores involucrados en la formación del nuevo sindicato en Minera Escondida. En específico, los mensajes contienen amenazas de muerte en contra del denunciante, Frankie Fritis. Este comentario fue hecho por un usuario denominado "Spartan", que corresponde al trabajador Rodrigo Rojas.

La divulgación del pantallazo de dichos mensajes en la faena alcanzó más de mil trabajadores, entre los que se encontraban Supervisores y Superintendentes. Lejos de entenderse como una broma, la viralización de la amenaza, era coincidente con el hostigamiento sufrido por los trabajadores denunciante, que se tornó aún más violenta y hostil. Muchos trabajadores les recomendaron a los señores Fritis y Fonseca, tener cuidado en su salida de la faena, no desviándose de su camino al aeropuerto, advirtiéndole que aquel grupo de trabajadores que efectuó la amenaza era peligroso. Muchos trabajadores los llamaban a tener precaución cuando anduviesen en la calle porque podrían llegar a sufrir algún hecho de violencia. Luego, la realidad de la amenaza se comprueba en que el turno que integran al menos 300 trabajadores, comenzó a denominarle "Los Sicarios" al grupo liderado por Rodrigo Rojas.

Asimismo, mayor sentido de realidad de la amenaza se da en el conocimiento que manifiesta el señor Rodrigo Rojas en su mensaje de whatsapp, sobre el pasado de dirigente de don Frankie Fritis en Compañía Minera Cerro Colorado. Puesto que señala "*ese xuxetumare del Fritis le*



hicimos cagar la casa y el auto cuando vendió el sindicato en cerro" "les llenamos las weas de maíz"", apelando a un supuesto acto de represalia anterior que habrían tomado, él junto a otros trabajadores. Ello explica qué en los comedores, el Sr. Fritis recibió gritos tales como "ladrón" "vendido". Según señaló el señor Fritis con oportunidad de su denuncia, efectivamente dicho acto existió, pero no fue la víctima. Indicó que, si bien fue parte de aquella directiva que tuvo un conflicto de rendición de cuentas, para la época del episodio de violencia, él ya había renunciado a ella y se encontraba trabajando para Minera Escondida, no siendo él cuestionado por su gestión en la organización. Por consiguiente, la referencia a dicho hecho puede estimarse como indiciario de la plausibilidad de la amenaza efectuada, puesto que, según lo que declara el señor Fritz, aquel acto anterior de violencia, efectivamente existió.

En el mismo sentido, tras el envío de los Whatsapp, los trabajadores recibieron comentarios que mejor no volvieran a jugar a los partidos de fútbol de la liga de la empresa, porque un grupo estaba planeando agredirlos si asistían. En palabras textuales, se le dijo que le iban a "pegar trancazos". Ante ello, desistieron de asistir de forma permanente en consecuencia al clima de odiosidad que reinaba en contra suya y del Sr. Fritz.

El clima de hostigamiento fue tal que el Sr. Fritz, decidió efectuar denuncia a través del Portal *Ethics Point*, dando detalles a la Compañía de la situación que vivía, requiriendo medidas que le brindasen garantías para asistir al trabajo. En esa oportunidad acusó que los trabajadores Eder Moraga, Aldo Pizarro, Aníbal Eisermann, José Cofré y Rodrigo Rojas en un grupo de Whatsapp hicieron comentarios humillantes y ofensivos en contra de los trabajadores involucrados en la creación del nuevo sindicato, especialmente a su persona. En dicha oportunidad, indicó lo que ya centenas personas ya conocían en la faena, que, Rodrigo Rojas, identificado en las conversaciones de Whatsapp como 'Spartan', lo amenazó de muerte, sugiriendo que se contratase a un sicario para matarlo.

La situación generó un profundo daño psíquico a los señores Fritz y Fonseca, quienes se vieron durante toda esa época sometidos a una enorme presión, incluso más allá de su lugar de trabajo, puesto que sus familias que conocieron del Whatsapp temieron por su seguridad. En el caso del Sr. Fritis, amigos suyos que trabajaban en Minera Cerro Colorado, se enteraron de la amenaza de muerte que se había ejercido en su contra. Asimismo, el



Sr. Fonseca, señaló que familiares que trabajaban en Minera Zaldívar le indicaron que también en dicha faena conocían de los Whatsapp.

En este contexto de amenazas y violencia, los denominados "cuchareos" en los que era activo participante don Rodrigo Rojas no cesaron. Todo dicho contexto conspiró con la iniciativa original de creación de una organización sindical, que pese a los esfuerzos de Fritis y Fonseca fueron infructuosos. La organización sindical no alcanzó el *quorum* necesario para su constitución, acusando ellos que la razón fue el amedrentamiento que se efectuó en contra de ellos las semanas previas.

En efecto, cabe tener presente que, durante el desarrollo del proceso de investigación, la viralización del Whatsapp lejos de detenerse, se expandió, siendo de amplio conocimiento en toda la faena, que don Rodrigo Rojas había amenazado de muerte al Sr. Fritis.

En ningún momento, operador o supervisor alguno, de la Compañía, desestimó esta situación declarando que se tratase de una broma. Por el contrario, conforme transcurrieron los días, el impacto de la noticia se profundizó, causando revuelo entre todos los trabajadores de la faena. Inclusive se pudo conocer el pantallazo del Whatsapp a nivel de Gerencia y Superintendencias, quiénes debieron efectuar numerosas reuniones durante el mes de enero del año 2018 a objeto de hacer presente que dichas conductas no serían aceptadas por la Compañía y que debía detenerse el clima de amenaza que recaía sobre ellos.

Luego, cabe hacer presente que, durante todo el tiempo tras la viralización del mensaje, no consta en ningún antecedente de investigación que el Sr Rodrigo Rojas Espinoza se haya acercado al Sr. Fritis con objeto de aclarar o explicar que lo señalado en el Whatsapp, ni tampoco le señaló que dicho comentario se trataba sólo de una broma, como ahora intenta explicar con objeto de la presente denuncia.

Durante el proceso de investigación los resultados de las entrevistas fueron bastante similares. Los entrevistados no negaron la existencia de los hechos denunciados (grupo de Whatsapp en el que se han hecho comentarios humillantes) y demostraron estar al tanto de cuáles serían los comentarios específicos que se les imputan. En efecto, el señor Eisermann es capaz de reproducir con exactitud el comentario que él hizo en el grupo. El señor Pizarro fue el único que no reconoció los mensajes, desentendiéndose del tema y aludiendo que se trata de una conversación privada, ajena a los hechos sometidos al escrutinio de la Compañía, a pesar de que es



claro que se está hablando de otros compañeros de MEL, tal como lo revela el señor Moraga en su entrevista, quien señala que los comentarios fueron hechos por la frustración que les provocaba la nueva formación del sindicato. Por su parte, al poco tiempo de iniciado el proceso de investigación, don Rodrigo Rojas comenzó a presentar licencias médicas que impidieron pudiera ser entrevistado.

El informe de investigación por parte de la Compañía por los antecedentes aportados, como por las entrevistas efectuadas en la investigación se pudo establecer claramente que los comentarios efectuados consisten en ofensas, comentarios despectivos y denigrantes en contra de un grupo de sus compañeros de trabajo. En específico, se pudo establecer que don Rodrigo Rojas amenazó de muerte al Sr. Frankie Fritis, trabajador de la Compañía, utilizando el pseudónimo de "Spartan" a través de un mensaje de Whatsapp efectuado por el teléfono celular XXXXXX9392, registrado a su propio nombre de la Compañía, enviando desde ese teléfono los siguientes mensajes: *"ese xuxetumare del Fritis le hicimos cagar la casa y el auto cuando vendió el sindicato en cerro" "les llenamos las weas de maíz" y "y si hacemos una vaca y contratamos a unos nigas para que se los piteen?" "cobran 2 gambas por pitiarse un wn."*

En este mismo sentido, pudo determinarse que la viralización de estos mensajes, causó daño psíquico y un gran sentimiento de inseguridad al Sr. Fritis, toda vez que producto de estas amenazas, el trabajador se representó en forma real la situación de estar expuesto a sufrir inminentemente un daño grave e irreparable a su vida o a su integridad personal.

Estos actos no son tolerados por el Reglamento Interno ni por el Código de Conducta de Negocios, toda vez que configuran una conducta de acoso y hostigamiento laboral en contra de los trabajadores ofendidos, con el agravante que al haber sido masivamente difundidos se afectó la honra y se expuso a actos de *bullying* a estos trabajadores.

Previo a adoptar la decisión del despido, la investigación en sistema se mantuvo abierta con la pretensión de poder entrevistar finalmente a Rodrigo Rojas y poder contrastar la versión acreditada con sus compañeros. Sin embargo, el Sr. Rojas presentó sucesivas licencias que impidieron se pudiese realizar en marzo.

Luego, antes de la desvinculación, el equipo de investigación determinó necesario requerir una confirmación presencial del Sr. Frankie Fritis de divulgación de los pantallazos de Whatsapp que hizo



referencia en su denuncia, con objeto de precaver precisamente una vulneración de la intimidad respecto del contenido de su celular. Tras unas semanas, el equipo de investigación pudo contactarse con el Sr. Fritis, manifestando su voluntad en que la Compañía pudiese acceder a las imágenes de su celular para confirmar el contenido viralizado que dio origen a la amenaza imputada.

Sólo tras la presentación del informe y diligencias posteriores señaladas, el equipo a cargo de la investigación presenta los antecedentes para la decisión del área de Recurso Humanos de Minera Escondida.

En virtud de lo señalado, la Compañía, conforme a los antecedentes que pudo tener conocimiento, decide adoptar acciones disciplinarias contra los trabajadores De esta forma, respecto de Aldo Pizarro, Aníbal Eisermann, José Cofré y Eder Moraga, se decidió sancionarlos con amonestación escrita por haber participado de una violación deliberada del Código de Conducta de Negocios.

Sin embargo, respecto de don Rodrigo Rojas, se determinó que la medida procedente era su desvinculación, puesto que no puede tolerarse que, al interior de la Compañía, que existan personas que sugieran que deban contratarse sicarios para matar a otro trabajador.

De esa manera, concluye, luego de citar la normativa legal y contractual correspondiente, que el despido se ajustó a derecho.

Después refiere que la demanda efectúa una serie de afirmaciones incorrectas y confusas respecto de los procesos de investigación y denuncia en que fue participe el Sr. Rodrigo Rojas Espinoza durante su vida laboral. Hace equívoca mención al fundamento del ejercicio de la medida disciplinaria, al contenido de la amenaza y al contexto en que se profirió.

Dichas situaciones son mencionadas de manera imprecisa en el libelo de autos, aseverándose una serie de hechos falsos respecto de las mismas, evidentemente con el ánimo de confundir a US. Y crear un espejismo de vulneración donde no ha cabido más que un acoso laboral y una violación de derechos fundamentales de terceros por parte del actor.

Supuesta violación de comunicaciones privadas por parte de Minera Escondida.

Dice que cómo se indicó, con oportunidad de los hechos consignados en el informe de investigación, el pantallazo que contiene los dichos de Rodrigo Rojas, fue objeto de viralización entre todos los trabajadores de faena Minera Escondida. La viralización es un término



informático que alude a la masificación de un contenido web en un breve tiempo, suscitando el interés de muchas personas a través de redes sociales<sup>2</sup>. En este sentido, dicho proceso ocurrió con la captura de imagen del aludido chat, cuyo contenido se divulgó en centenares de celulares de la Compañía, llegando a ser comentario generalizado entre trabajadores de todos los roles y cargos. En específico, numerosos Superintendentes de la Compañía, representantes del empleador a efectos de la legislación laboral, también mantenían en sus celulares, la imagen en que constaba la amenaza de muerte emitida por el actor.

En virtud de lo señalado, dice que dicha información no fue obtenida por la Compañía directamente de los celulares de los participantes de aquel chat, no teniendo los medios informáticos para poder obtener información privada de los celulares de cada uno de los trabajadores, ni menos del contenido de las aplicaciones que el trabajador instala en su teléfono. Minera Escondida entrega a todos sus trabajadores un teléfono celular y laptop para un óptimo desarrollo de las funciones de trabajo, sin efectuar control alguno sobre el uso y contenido que cada empleado decide añadir al mismo.

En el mismo sentido de demostrar que en ningún caso la amenaza del Sr. Rojas pudo ser una broma, cabe hacer presente cuáles fueron los mensajes del resto de los denunciantes en el chat. En ellos se puede observar que las expresiones de odio y violencia no se trataron de algo excepcional del actor al momento de emitir su comentario sobre lo que se había hecho y se debía hacer con el Sr. Fritis. Por el contrario, se emitieron en un contexto de serios insultos y referencias soeces en contra de los futuros fundadores de la nueva organización sindical.

Después opone las siguientes alegaciones:

Inexistencia de una conducta intencional de lesionar la libertad sindical por parte del empleador, toda vez que uno de los requisitos estructurales para que exista una conducta antisindical sancionable conforme a nuestro marco legal, es la concurrencia de un elemento volitivo (intención del agente de lesionar la libertad sindical) que no concurre en la especie, toda vez que Minera Escondida no despidió al actor como consecuencia de su afiliación o actividad sindical.

Elemento intencional que no concurre en la conducta de Minera Escondida, como claramente lo demuestran los siguientes hechos: **i)** El Sindicato N° 1 de Trabajadores de Minera Escondida Limitada no mantiene intervención directa ni indirecta en los hechos imputados a Rodrigo



Rojas Espinoza; **ii)** El fundamento del despido dice relación con una conducta de carácter individual que se le imputa al trabajador; **iii)** Los hechos que causaron el despido del actor no constituyen ejercicio de alguno de los derechos que forman parte de la libertad sindical; **iv)** Organizaciones sindicales existentes en Minera Escondida y números de afiliados a las mismas; **v)** facilidades que otorga la Compañía para que las organizaciones sindicales desarrollen actividad sindical.

No lesión de la libertad sindical por parte de MINERA ESCONDIDA. No concurre tampoco una lesión antijurídica de la libertad sindical en el caso de autos, al haber sido el fundamento del despido del actor de carácter objetivo, no habiendo sido en represalia por su afiliación sindical ni por actividades sindicales. El artículo 294 del Código del Trabajo señala respecto del despido antisindical: *"Si el despido o el término de la relación laboral de trabajadores no amparados por fuero laboral se realiza en represalia de su afiliación sindical, participación en actividades sindicales o negociación colectiva, el despido o el término de la relación laboral no producirá efecto alguno, aplicándose el artículo 489, con excepción de lo dispuesto en sus incisos tercero, cuarto y quinto"*.

A continuación, dice que las causales de despido disciplinario si concurrieron conforme a las siguientes ideas:

Existencia de actos de acoso laboral. El artículo 2º, inciso 2º, del Código del Trabajo dispone que *"Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. (...) Asimismo, es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida 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 su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo"*.

De los elementos contenidos en la definición transcrita, cabe destacar los siguientes, todos los cuales se cumplen en la especie, como se dirá:

**a)** La acción infraccional consiste en "toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados". El legislador no ha restringido el tipo de acciones que pueden constituir acoso laboral, sino que cualquiera de ellas que constituya agresión u hostigamiento puede dar por verificado el ilícito, siempre que exista



reiteración. En la especie, la conducta está constituida no sólo por la amenaza de muerte en contra del Sr. Fritis proferida en un grupo de *whatsapp*, sino también por el reconocimiento, en la misma conversación, de haber efectuado anteriormente un acto de represalia en contra del Sr. Fritis, cuando ocupaba cargos directivos en el sindicato de Cerro Colorado, por supuestos desfalcos cometidos en dicha organización y por el continuo hostigamiento proferido en contra del Sr. Fritis en los comedores y otras dependencias de la empresa, una vez conocida su intención de formar un nuevo sindicato de operadores al interior de Minera Escondida.

a

a b) En cuanto al **sujeto activo**, puede ser el empleador (acoso vertical) o uno o más trabajadores (acoso horizontal), como ocurre en el caso de autos.

a c) Respecto del **sujeto pasivo**, puede ser uno o más trabajadores, como también se verifica en la especie.

a d) El tipo infraccional exige un **resultado**, el que puede consistir en:

b i) El menoscabo, maltrato o humillación del o los afectados, o bien,

c ii) La amenaza o perjuicio en la situación laboral o en las oportunidades en el empleo de la víctima.

En el caso de autos, ciertamente la víctima sufrió maltrato y humillaciones por parte de sus compañeros de trabajo, en represalia de su intención de formar una nueva organización sindical. Lo mismo queda reflejado en el hecho que, como indica la denuncia, fue expulsado del Sindicato N° 1 de operadores de Minera Escondida. Además, no altera esta conclusión el hecho que el Sr. Fritis no formara parte del grupo de Whatsapp en que se expresaron las amenazas, desde que las mismas fueron transmitidas a otros trabajadores, mediante la citada "viralización" de los mensajes", causando igualmente el menoscabo y la humillación de la víctima.

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

El artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo establece como causal legal de término del contrato de trabajo el "*incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato*", que fue una de las causales invocadas por mi representada para poner término al contrato de trabajo del señor Rodrigo Rojas Espinoza.

Esta causal de despido se encuentra plenamente justificada y ajustada a Derecho, toda vez que éste ha incumplido gravemente sus obligaciones contractuales, de acuerdo a los hechos clara y completamente descritos anteriormente.



Conductas como las antes descritas se encuentran absolutamente prohibidas por la empresa, toda vez que estas atentan contra disposiciones de su Contrato de Trabajo, así como también en contra del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad y el Código de Conducta de Minera Escondida, todos de pleno conocimiento del demandante. Además - y quizás lo más grave - el actor infringió el contenido ético-jurídico del contrato de trabajo, quebrando irreparablemente la confianza entre las partes, la que es de mayor entidad atendida la naturaleza de la función desempeñada por la contraparte al interior de la Compañía.

Finalmente dice que existe improcedencia de las prestaciones reclamadas, pidiendo el rechazo de la acción por práctica antisindical con costas.

A continuación, y a propósito de la denuncia de vulneración refiere que el juicio tutela debe limitarse solamente a los hechos relacionados con ocasión del despido. Respecto de la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada, la empresa sólo tuvo conocimiento de los mensajes enviados por el Sr. Rojas al grupo de whatsapp que mantenía con sus compañeros de labores que residían en Iquique al momento de efectuarse una denuncia a la Compañía por parte de los afectados. En ningún momento la empresa interceptó o accedió de forma indebida a las conversaciones de los trabajadores, sino que llegó a conocimiento de ella por medio de otros dependientes de la empresa, a quienes, a su vez, esa información llegó por efecto de la señalada "viralización" de los mensajes, fenómeno absolutamente ajeno a la empresa y sus agentes.

Por otro lado, respecto a la procedencia que la Empresa utilice las comunicaciones privadas para fines laborales, esto es, como fundamento del ejercicio de la facultad disciplinaria que culminó con el despido del actor, ello sólo se efectuó con el propósito de proteger la integridad del trabajador afectado, el Sr. Fritis, y con el propósito de mantener un adecuado y respetuoso clima laboral en faena. Ninguna vulneración de derechos fundamentales existe en ello, sino, por el contrario, se trata de velar por el respeto a la dignidad de los trabajadores. La inviolabilidad de las comunicaciones comprende la protección de la correspondencia o mensajes epistolares, telegráficos, telefónicos, radiales, electrónicos, télex y los emitidos por cualquier otro medio. La inviolabilidad de los documentos privados ampara todos aquellos que las personas lleven consigo, mantengan en su vivienda o tengan en su lugar de trabajo y de que sean dueña o tenedoras legítimas. Dice que a pregunta que surge entonces es ¿cómo puede vulnerarse la



inviolabilidad de las comunicaciones privadas? La respuesta es que la vulneración de este derecho puede provenir de dos vías distintas. Por una parte, de la intromisión ILEGÍTIMA en los asuntos o cuestiones comprendidas en su esfera. Por la otra, se produce un ataque a las comunicaciones privadas por la difusión de aspectos o cuestiones comprendidos en dicho ámbito, publicando, comunicando a terceras personas información que forma parte de las comunicaciones privadas de la persona. En esta dimensión, se afecta la vida privada cuando la persona pierde el control de la información propia de la vida privada.

Ninguna de las dos formas de vulneración de las comunicaciones privadas cometió Minera Escondida, no teniendo sustento la imputación del actor.

Más adelante se refiere a una inexistencia de vulneración del derecho constitucional de libertad de emitir opinión e informar. Afirma que Minera Escondida, no ha interferido de ninguna forma en la comunicación privada de sus trabajadores, tomando conocimiento, cómo se ha dicho, sólo a partir de la denuncia de los afectados por dichos comentarios, tras la viralización del contenido de autoría del actor.

La libertad de expresión "es la manifestación exterior de la facultad de "pensar" que tiene toda persona por el hecho de serlo", no obstante, este derecho no es absoluto, su límite lo constituyen el derecho de los demás, así las expresiones proferidas no se encuentran protegidas cuando vulneran la dignidad de las personas, se vulneran derechos fundamentales de compañeros de trabajo. Caso en el cual, la garantía del artículo 19 N° 12 de la Constitución Política no protege conductas indebidas graves.

En consecuencia, no se avizora de qué forma el derecho a emitir opinión del trabajador de Minera Escondida pudo haber sido coartado o lesionado.

Por todos estos motivos, dice que la denuncia también debe ser desestimada y niega que se adeude al actor las sumas reclamadas por concepto de: Gratificación Legal Anual, Gratificación convencional de pago anual, Gratificación convencional ordinaria de pago anual, Bono de Antigüedad y Bono de Vacaciones. Asimismo, no se adeudan los Bonos de Producción Mensual, Bono Gestión Trimestral resultan improcedentes. En fin, no se adeudan los bonos y remuneraciones fijas y variables reclamadas por el actor, siendo su carga acreditar su procedencia. Solamente reconoce que se adeuda al actor la suma de \$1.134.184 por concepto de feriado anual y proporcional, alegando una **EXCEPCIÓN DE COMPENSACIÓN** Por préstamo de



libre disponibilidad del cual adeuda la suma de **\$300.001**, los que pueden ser descontados de las prestaciones que adeude la Compañía al actor, tal como se dispone en las convenciones que resultan aplicables a dichos préstamos.

En subsidio de lo anterior impugna la base de cálculo, indicando que teniendo presente el promedio de las últimas 3 remuneraciones mensuales devengadas conforme al artículo 172 del Código del Trabajo, como última suma mensual devengada para efectos indemnizatorios es el equivalente a \$1.686.838.

Finalmente, también se refiere a la demanda por despido indebido, reiterando las ideas que el despido disciplinario se ajustó a derecho, por lo que esa demanda de la misma manera debe desestimarse, al igual que todas las acciones, con costas.

**TERCERO:** Que, con fechas 31 de agosto y 28 de septiembre del año recién pasado se llevó a efecto audiencia preparatoria de juicio. En ella se llamó a las partes a conciliación, lo que no prosperó. Luego se recibió la causa a prueba y las partes ofertaron su prueba.

Con fechas 18 de octubre, 21 de noviembre y 20 de diciembre, todos del año 2018 y 24 de enero y 28 de febrero del año en curso se llevó a efecto audiencia de juicio.

Al término de la audiencia de juicio las partes hicieron sus observaciones a la prueba, se ordenó levantar el acta a que se refiere el artículo 455 del Código del Trabajo.

**CUARTO:** Que, existiendo a juicio del tribunal hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos, se fijó los siguientes puntos de prueba:

1° Indicios de haberse incurrido por la parte denunciada en práctica antisindical.

2° Indicios de haberse vulnerado los derechos fundamentales de inviolabilidad de las comunicaciones y libertad de opinión

3° De acreditarse estos indicios, proporcionalidad y justificación de las acciones patronales.

4° Hechos que permitan acreditar que el trabajador incurrió en las causales de despido disciplinarias del artículo 160 N°1 letra f y N°7 del Código del Trabajo, sobre la base de los hechos indicados en la carta de despido. Antecedentes

5° Remuneraciones que percibía el trabajador para efecto del artículo 172 del Código del Trabajo y también para los efectos calcular el resto de las prestaciones perseguidas en el juicio.



6° Efectividad que al trabajador se le adeudan sumas por gratificación legal anual, gratificación de carácter convencional, gratificación convencional de pago anual, gratificación convencional ordinaria de pago anual, bono de antigüedad, bono de vacaciones, bono de producción mensual, bono de gestión trimestral, Monto de aquello.

7° monto que se deben compensar por cuatro días de feriado legal y feriado proporcional.

**QUINTO:** Que, **la parte denunciante/demandante** a fin de acreditar su pretensión incorporó en la audiencia de juicio la siguiente prueba:

**AUDIENCIA DEL DÍA 18 DE OCTUBRE DE 2018**

**Documental:** Se incorporan mediante lectura resumida los siguientes documentos ofrecidos como prueba:

1. Contrato de trabajo del actor de fecha 3 de diciembre de 2007 y anexo de contrato de trabajo de fecha 01 de julio de 2013.

2.- Liquidaciones de Remuneraciones del actor de los meses de agosto y septiembre de 2017 y marzo, abril y mayo de 2018.

3.- Comunicación de despido del actor de fecha 15 de mayo de 2018.

4.- Convenio Colectivo de Trabajo celebrado entre la demandada y el Sindicato N° 1 de Trabajadores de Minera Escondida Ltda., de fecha 1 de febrero de 2013.

5.- Comunicación del Sindicato N° 1 de Trabajadores de Minera Escondida Ltda. de fecha 24 de marzo de 2017, por el que comunica a Minera Escondida Ltda. la aplicación del artículo 369 del Código del Trabajo.

6.- Informativo Interno del Sindicato N° 1 de Trabajadores de Minera Escondida Ltda. de fecha 21 de diciembre de 2017.

7.- Informativo de invitación a socios para conversatorios del Sindicato N° 1 de Trabajadores de Minera Escondida Ltda. de fecha 29 de diciembre de 2017.

8.- Declaración pública de enero de 2018, de "Directorio Sindicato de Operaciones y Mantención MEL".

9.- Aclaración de enero de 2018, de "Directorio Sindicato de Operaciones y Mantención MEL".

10.- Informativo Interno del Sindicato N° 1 de Trabajadores de Minera Escondida Ltda. de fecha 29 de enero de 2018.



11.- Crónica en [www.soychile.cl](http://www.soychile.cl), sección Norte Minero de fecha 30 de enero de 2018, titulada "Realizarán elección de nuevo sindicato en Minera Escondida".

12.- Crónica en [www.latercera.com](http://www.latercera.com), de fecha 31 de enero de 2018, titulada "Trabajadores de Escondida se dividen a sólo meses de negociación colectiva."

13.- Informativo "recordatorio" de febrero de 2018, de organizadores sindicato operaciones y mantención MEL.

14.- Informativo urgente de febrero de 2018, de organizadores sindicato operaciones y mantención MEL.

15.- Crónica de diario "La Tercera", versión impresa de fecha 13 de febrero de 2018, titulada "Se profundiza quiebre sindical en Escondida a un año de última huelga".

16.- Crónica de [emol.com](http://emol.com), sección economía y negocios on line, de fecha 20 de febrero de 2018, titulada "Trabajadores de Escondida definen hoy creación de nuevo sindicato de la minera".

17.- Crónica en [www.emol.com](http://www.emol.com), sección economía y negocios on line, de fecha 21 de febrero de 2018, titulada "Sindicato disidente de Escondida ya prepara su propia negociación".

18.- Nota de Prensa del Sindicato N° 1 de Trabajadores de Minera Escondida, de fecha 21 de febrero de 2018.

19.- Comunicado oficial de fecha 8 de marzo de 2018 del Comité Electoral de sindicato de operadores y mantenedores MEL.

20.- Posteo de Frankie Fritis Zuluoaga de fecha 8 de marzo de 2018, en su Facebook.

21.- Crónica de [emol.com](http://emol.com), sección economía y negocios on line, de fecha 09 de marzo de 2018, titulada "Fracasa intento de nuevo sindicato en Minera Escondida".

22.- Transacción Extrajudicial celebrada entre Minera Escondida Ltda. y el Sindicato N° 1 de Trabajadores de Minera Escondida de fecha 17 de agosto de 2018.

23.- Certificado de subsidios del actor, otorgado por Isapre Consalud, de fecha 29 de agosto de 2018.

24.- Copia de chat de conversaciones del actor con grupo de trabajadores de Iquique, en donde se realizaron



las expresiones que fueron objeto del despido del mismo, correspondiente a los días 11 y 12 de diciembre de 2017.

25.- Comunicado interno de Minera Escondida Ltda., de fecha 16 de mayo de 2018.

**Exhibición de documentos:**

1. Liquidaciones de remuneraciones del actor del período julio de 2017 a mayo de 2018. (Se exhiben)

2.- Contrato colectivo de trabajo celebrado entre Minera Escondida Ltda. y el Sindicato N° 1 de Trabajadores de Minera Escondida Ltda. de fecha 17 de marzo de 2018. (Se exhibe)

3.- Acta de Acuerdo de renovación de jornada excepcional, celebrada entre Minera Escondida Ltda. y el Sindicato N° 1 de Trabajadores de Minera Escondida Ltda. de fecha 17 de marzo de 2018. (Se exhibe el acta de 2017, por lo que el Tribunal tiene presente que se exhibirá en próxima audiencia la correspondiente al año 2018).

4.- Copia del empleador de las licencias médicas otorgadas al actor, en el período comprendido entre el 1 de octubre de 2017 y 31 de marzo de 2018. (Se exhibe)

5.- Registro de Asistencia del actor del período comprendido entre el 1 de octubre de 2017 y 31 de marzo de 2018. (Se exhibe)

6.- Todos los antecedentes que consten en la investigación realizada por Minera Escondida Ltda., sobre denuncia realizada por Frankie Fritis Zuloaga, que se indica en la contestación de la denuncia. (Constan en informe de investigación que se exhibe)

7.- Citaciones, solicitudes o invitaciones, cualquiera sea su formato o denominación, por los que se hubiere requerido la declaración del actor respecto de los hechos que motivaron su despido. (No se exhibe)

**AUDIENCIA DEL DÍA 21 DE NOVIEMBRE DE 2018**

**Confesional:**

Compareció y declaró ante estrado, el siguiente absolvente: **Héctor Gómez Tullo**, cedula de identidad 10.634.925-8, domiciliado en Travesía del Mar 3041, de esta ciudad.

**Exhibición de documentos:**



La parte denunciada exhibe a la denunciante los documentos ordenados exhibir por el Tribunal:

3.- Acta de Acuerdo de renovación de jornada excepcional, celebrada entre Minera Escondida Ltda. y el Sindicato N° 1 de Trabajadores de Minera Escondida Ltda. De fecha 17 de marzo de 2018.

- Lo exhibe, teniéndose por cumplida la diligencia

6.- Todos los antecedentes que consten en la investigación realizada por Minera Escondida Ltda., sobre denuncia realizada por Frankie Fritis Zuloaga, que se indica en la contestación de la denuncia.

- Lo exhibe, teniéndose por cumplida la diligencia.

### **3. Causas a la vista:**

1.- Traer causa a la vista sustanciada ante este mismo tribunal S-49-2017.

### **4 Prueba innominada:**

1.- Pendrive con chat de conversaciones del actor con grupo de trabajadores de Iquique, en donde se realizaron las expresiones que fueron objeto del despido del mismo. (Del periodo de diciembre del año 2017).

### **AUDIENCIA DEL DIA 20 DE DICIEMBRE DEL AÑO 2018**

#### **Oficios:**

Téngase por incorporado en lectura resumida oficio solicitado a la Inspección Provincial del Trabajo.

#### **Testimonial:**

Comparecieron y declararon ante el Tribunal, previamente juramentado y bajo apercibimiento del artículo 209 del Código Penal:

Aldo Pizarro Cuevas, C.I. N°11.817.409-7, operador mina, con domicilio en calle Agua Santa N° 3243, Iquique.

Juan Rivas Flores, C.I. N° 13.419.332-8, empleado, con domicilio en Edificio Bonazor 5 Oficina Lastenia N°11118 Antofagasta.

Jaime Thenoux Ciudad, operador planta, con domicilio en calle Galleguillos Lorca N° 1674, Antofagasta.

**SEXTO:** Que, la **parte denunciada/demandada** rindió la siguiente prueba:



**AUDIENCIA DEL DÍA 24 DE ENERO DEL AÑO 2019.**

1. **Prueba documental:** Se incorporaron mediante lectura resumida los siguientes documentos ofrecidos en la audiencia preparatoria:

1. Copias Contrato de Trabajo entre Minera Escondida Limitada y Rodrigo Rojas Espinoza de 03 de diciembre de 2007.

2. Copias Anexos de contrato de trabajo entre Minera Escondida Limitada y Rodrigo Rojas Espinoza de 01 de diciembre de 2008, 01 de diciembre de 2009, 02 de mayo de 2012, 01 de septiembre de 2013, 01 de enero de 2014, 01 de enero de 2015 y 05 de Julio de 2017.

3. Liquidaciones de Sueldo de Minera Escondida Limitada de Rodrigo Rojas Espinoza desde enero de 2017 a mayo de 2018.

4. Copia Licencia Médica N° 55175681 Rojas Espinoza Rodrigo, fecha emisión de licencia 27 de febrero de 2018, fecha de inicio de reposo 28 de febrero de 2018, 7 días emitida por David Angulo Yáñez.

5. Licencia Médica N° 55173707 Rojas Espinoza Rodrigo, fecha emisión de licencia 12 de febrero de 2018, fecha de inicio de reposo 14 de febrero de 2018, 7 días, emitida por David Angulo Yáñez.

6. Constancia de Recepción de Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad por Rodrigo Rojas Espinoza de fecha 03 de diciembre de 2007.

7. Copia de Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de Minera Escondida Limitada.

8. Constancia de Recepción de Código de Conducta de Negocios de fecha 03 de diciembre de 2007.

9. Copia de Código de Conducta de Negocios de BHP.

10. Constancia de entrega de préstamo voluntario entre Minera Escondida Limitada con Rodrigo Florencio Rojas Espinoza de fecha 05 de Julio de 2017.

11. Carta de aviso de despido de Minera Escondida Limitada a Rodrigo Rojas Espinoza de fecha 15 de mayo de 2018.

12. Copia de proyecto de finiquito del trabajador demandante.

13. Acta de Entrevista Proceso de Investigación a Aníbal Eiserman de fecha 01 de febrero de 2018.

14. Acta de Entrevista Proceso de Investigación a José Cofré de fecha 01 de febrero de 2018.

15. Acta de Entrevista Proceso de Investigación Ethics Point a Eder Moraga de fecha 28 de febrero de 2018.

16. Acta de Entrevista Proceso de Investigación Ethics Point a Aldo Pizarro de fecha 01 de febrero de 2018.



17. Garantías de Investigación Ethics Point firmada por Aníbal Eisermann Varas.

18. Garantías de Investigación Ethics Point firmada por José Guillermo Cofré Valdebenito.

19. Garantías de Investigación Ethics Point firmada por Aldo Pizarro Cuevas.

20. Case: 15447 – constancia en sistema Ethics Point - Escondida - Harassment and bullying: Intimidating or aggressive behaviour. Descripción de denuncia e información aportada, Imágenes.

21. Informe de Investigación Ethics Point Minera Escondida N°15447. Incluye imágenes de mensajes de whatsapp aportados por los entrevistados.

22. Copia de contrato de trabajo suscrito entre Minera Escondida Limitada y don Frankie Jimmy Fritis Zuloaga, de fecha 19 de Julio de 2004.

23. Declaración notarial de consentimiento efectuada por Frankie Fritis para exhibición de contenido de su celular.

24. Copia de carta de amonestación enviada a don Aníbal Eisermann Varas por Minera Escondida Limitada, con fecha 15 de mayo de 2018 y copia de constancia laboral para empleadores de la Dirección del Trabajo.

25. Copia de carta de amonestación enviada a don Eder Moraga Rojas por Minera Escondida Limitada, con fecha 15 de mayo de 2018 copia de constancia laboral para empleadores de la Dirección del Trabajo.

26. Copia de carta de amonestación enviada a don José Guillermo Cofré Valdebenito por Minera Escondida Limitada, con fecha 15 de mayo de 2018 copia de constancia laboral para empleadores de la Dirección del Trabajo.

27. Copia de comunicación de Minera Escondida a Inspector del Trabajo Antofagasta, que certifica que se facilitaran las dependencias de Faena Minera Escondida para la realización de actividad sindical, con fecha 23 de enero de 2018.

28. Copia de comunicación de Minera Escondida a Frankie Fritis Zuloaga y Marcelo Fonseca que responde a solicitud de otorgamiento de facilidades para realización de asamblea de fecha 23 de enero de 2018.

29. Copia de comunicación de Minera Escondida a Inspector del Trabajo Antofagasta que certifica que se facilitaron las dependencias los días que señala, con fecha 06 de febrero de 2018.

30. Copia de comunicación de Minera Escondida a Frankie Fritis Zuloaga y Marcelo Fonseca que responde a solicitud, de fecha 06 de febrero de 2018.



31. Copia de contrato colectivo suscrito entre el Sindicato N° 1 de Trabajadores de Minera Escondida Limitada con Minera Escondida Limitada, de fecha 17 de agosto de 2018.

32. Copia de contrato colectivo suscrito entre el Sindicato N° 1 de Trabajadores de Minera Escondida Limitada con Minera Escondida Limitada, de fecha 24 de marzo de 2017, por aplicación del artículo 369 del Código del Trabajo.

33. Copia de convenio colectivo suscrito entre el Sindicato N° 1 de Trabajadores de Minera Escondida Limitada con Minera Escondida Limitada, de fecha 01 de febrero de 2013.

34. Acta de acuerdo suscrita entre Minera Escondida Limitada y el Sindicato N° 1 de Trabajadores de Minera Escondida Limitada, de fecha 05 de Julio de 2017.

35. Copia de convenio colectivo parcial entre Minera Escondida Limitada y el Sindicato N° 1 de Trabajadores de Minera Escondida Limitada, de fecha 05 de septiembre de 2013, denominado: "Incentivo por resultados excepcionales".

36. Copia de convenio colectivo suscrito entre el Sindicato N°2 de Empresa Minera Escondida Limitada con Minera Escondida Limitada, de fecha 05 de octubre de 2017.

37. Copia de convenio colectivo suscrito entre el Sindicato N° 2 de Empresa Minera Escondida Limitada con Minera Escondida Limitada, de fecha 25 de agosto de 2014.

**Confesional:**

Compareció y declaró ante el Tribunal, el siguiente absolvente: Rodrigo Florencio Rojas Espinoza, RUT 13.009.530-5, domiciliado en Sagasca N° 2146, Iquique.

**Testimonial:**

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

1. Marcelo Fonseca Illanes, RUT 13.683.152-6, domiciliado en calle Limonita N° 10590 Dpto. 103, Torre 2, Antofagasta.

2. Juan Campos Moncada, RUT 15.130.152-5, domiciliado en Las Vicuñas N° 03502, Antofagasta.

**AUDIENCIA DEL DÍA 28 DE FEBRERO DEL AÑO 2019**

**Testimonial:**

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

Paulina Cruz Vallejos, RUT 13.681.858-9, domiciliada en Avda. De La Minería N° 501, Antofagasta.



**SEPTIMO:** Que, conforme se desprende de los artículos 486 y siguientes del Código del Trabajo, para que prospere una denuncia por vulneración de derechos fundamentales - procedimiento y lógica probatoria que también siguen las prácticas antisindicales- se debe acreditar en juicio el cumplimiento de los siguientes requisitos:

a) existencia de un acto u omisión realizada por el empleador en el ámbito de la relación laboral con ocasión del despido;

b) que exista una lesión o afectación de alguno de los derechos fundamentales contemplados en el artículo 485 del Código del Trabajo y;

c) y que entre el acto u omisión y la vulneración del derecho del trabajador exista relación de causalidad.

**OCTAVO:** Que, respecto a los hechos constitutivos de la vulneración de derechos alegada por el denunciante, cabe referir que siendo la tutela impetrada aquella que dice relación con ocasión del despido, el objeto del juicio queda delimitado a resolver si efectivamente al darse término a la relación laboral por parte del empleador se lesionaron la libertad sindical y los derechos fundamentales alegados como afectados de la parte denunciante. Debe decirse sin embargo que la demanda mezcla hechos acaecidos años, meses o días antes del despido, con aquellos referidos al momento mismo del despido y que habrían vulnerado derechos fundamentales. Se entenderá entonces a efectos de tecnificar el conflicto que se resuelve, que los hechos referidos ocurridos antes del despido dicen relación con una cuestión de contexto, pero no de lesión propiamente tal, en cuando de haber sucedido como se desarrolla en la denuncia debieron ser objeto de una tutela laboral mientras se encontraba vigente el vínculo y no una vez finalizado este por despido disciplinario.

**Valga ese razonamiento para desestimar la caducidad alegada por la denunciada.**

**NOVENO:** Que, el conjunto de derechos y garantías objeto de tutela especial por este procedimiento son los siguientes:

1. Derecho a la vida a la integridad física y síquica del trabajador, siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral.

2. El respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia (artículo 19 número 4);



3. La inviolabilidad de toda forma de comunicación privada (artículo 19 número 5);

4. La libertad de conciencia, la manifestación de todas las creencias y el ejercicio libre de todos los cultos que no se opongan a la moral, a las buenas costumbres o al orden público. (Artículo 19 número 6, inciso 1°);

5. La libertad de emitir opinión y la de informar, sin censura previa, en cualquier forma y por cualquier medio. (Artículo 19 número 12, inciso 1°);

6. Libertad de trabajo y su libre elección en lo relativo a que ninguna clase de trabajo puede ser prohibida, salvo excepciones de la Constitución. (Artículo 19 número 16, incisos primero y cuarto);

7. Derecho a la no discriminación, por los actos discriminatorios a que se refiere el artículo 2° del Código del Trabajo con excepción de su inciso 6°, que señala en su inciso 4°: "distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación";

8. Derecho a no ser objeto de represalias en el ámbito laboral por el ejercicio de acciones administrativas o judiciales (garantía de indemnidad; artículo 485 inciso 3° Código del Trabajo)

9. Prácticas antisindicales o desleales en la negociación colectiva o en la ejecución del contrato de trabajo (Art. 292 inciso 4 Código del Trabajo).

**DECIMO:** Que, teniendo en cuenta que las lesiones a los derechos fundamentales imputables al empleador en el marco del procedimiento de tutela rara vez se presentan en forma explícita sino que regularmente lo hacen de forma disimulada o como suele decirse por la doctrina especializada en la materia "hundida" con fin de encubrir su verdadera intención, la posibilidad de acreditar su existencia resulta particularmente difícil. Por esta razón, en el procedimiento se sigue una lógica que disminuye también esta asimetría contemplándose una regla especial que tiene por objeto alivianar el peso de la prueba al trabajador u organización sindical afectada cuando de los antecedentes se desprendan indicios de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales,



haciendo nacer, en ese caso, el deber para el denunciado de explicar los fundamentos de sus actos.

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

**UNDECIMO:** Que, en cuanto a la significación de la expresión indicios y el estándar probatorio impuesto al trabajador, la jurisprudencia ha dicho que el mensaje de la ley alude a que los indicios son señales o evidencias que den cuenta de un hecho oculto (violación de un derecho fundamental), y que no se exige del empleador que pruebe un hecho negativo (que no violó el derecho fundamental) sino que pruebe que el acto o conducta empresarial obedeció a una motivación legítima.

**DUODECIMO:** Que, los siguientes hechos resultan ser pacíficos entre las partes, sea porque lo reconocen expresamente en sus escritos fundamentales o, bien, porque implícitamente nace de los mismos escritos o de la prueba que ambos rindieron:

1.- Que, un grupo de trabajadores de la denunciada con residencia en la ciudad de Iquique conformó un grupo de whatsapp, con un total de entre 12 a 15 participantes. Lo que surge de la denuncia/demanda y de su contestación, la misma carta de despido que cita el grupo y una interacción en ese whatsapp, el reconocimiento del actor sobre su participación en él, lo referido por el testigo de cargo Sr. Pizarro que reconoce haber sido uno de los incumbentes de esa aplicación informática, el documento 24 de la prueba de la denunciante y en menor o mayor medida los testimonios de todos los testigos traídos a juicio que refirieron haber visto o sabido de ese hecho en relación al demandante.

2.- Que, las interacciones de ese grupo de whatsapp eran de distinta naturaleza, variando desde la organización y participación de partidos de fútbol, política sindical, concurrencias a ágapes, juergas y aspectos más íntimos de los participantes como su vida social y sexual. Como se puede observar de la detenida observación del documento número 24 de la prueba de cargo incorporado en soporte informático y de las declaraciones del testigo de la denunciante Sr. Pizarro y de las realizadas por el mismo actor en la prueba confesional a la que se le sometió.



3.- Que, mientras el actor se encontraba haciendo uso de una licencia médica y por lo tanto, suspendido los efectos jurídicos de la relación laboral relativos a la obligación por parte del trabajador de prestar servicios como asimismo a la obligación que pesa sobre empleador de pagar por dichos servicios una remuneración, reemplazándose esta última por el pago de un subsidio de cargo de la entidad previsional correspondiente, éste participó los días 11 y 12 de diciembre de 2017 en la siguiente interacción (sic):

{11-12-17 23:19:14} Eder Moraga: Chato eso se sabe, lo que pregunte, es que estos pasteles quieren formar un sindicato nuevo

{11-12-17 23:19:42} Eder Moraga: Si es verdad o no?

[11-12-17 23:19:57] lose Cofre Movistar: Si también escuche algo

**{11-12-17 23:27:18} Rod: Ese xuxetumare del fritis le hicimos cagar la casa y el auto cuando vendía el sindicato en cerro**

{11-12-17 23:30:39} Eder Moraga: <[J]<[j]<[j]

**{11-12-17 23:36:52} Rod: Le llenamo las weas de maiz**

**{11-12-17 23:3 7:41} Rod: Y si hacemos una vaca y contratamos a unos nigas pa ke se los piteen**

[11-12-17 23:38:49] Eder Moraga: @@•D

**{11-12-17 23:40:59} Rod: Cobran 2 gambas por pitearse un wn**

[11-12-17 23:41:53] +56 9 9998 5394: Wuajajajja

[11-12-17 23:53:17] +56 9 4569 4090: Va .,.....=''.P-.)

{12-12-17 00:02:02} Jase Cofre Movistar: •

[12-12-17 00:04:22] lose Cofre Movistar: ([j]<fj)~

[12-12-17 06:23:49] +56 9 9998 5394: Hay wn....

{12-12-17 07:10:48} Jase Cofre Movistar: Anotame

{12-12-17 07:55:17} Dante Romero: Chato

{12-12-17 09:07:52} Jase Cofre Movistar: Dime

**{12-12-17 09:09:49} Rod: Necesito combatientes pa un partido el jueves contra cerro colorado 10 am club Apoquindo**



{12-12-17 09:10:35} Jase Cofre Movistar: Tengo un entierro

{12-12-17 09:10:46} Eder Moraga: Mala la hora wn.. pero igual voy

**{12-12-17 09:11:02} Rod: Madruga wn**

{12-12-17 09:11:18} Rod: Kien mas

{12-12-17 09:11:44} Rad: Los viejas de cerro invitan a un asaito

**{12-12-17 09:12:33} Rod: Algo poco un picoteo**

{12-12-17 09:12:38} Rad: Kien mas

**{12-12-17 09:14:28} Rod: Yapa wn"**

Lo que surge del certificado de subsidios de Consalud incorporado bajo el número 23 de la prueba de cargo, en que consta que el actor en esas fechas y desde el mes de septiembre del año 2018 y hasta los primeros días del mes de marzo del año 2019 no concurrió a trabajar por tal motivo, salvo unos pocos días en el mes de enero del año en curso. Además lo prueba la carta de despido que transcribe tales conversaciones, lo reconoce el demandante, su testigo Sr. Pizarro y todos los demás testigos traídos a juicio que con mayor o menor precisión tuvieron acceso a la conversación en la aplicación de whatsapp.

4.- Que de una forma indeterminada la interacción recién transcrita en el apartado anterior se viralizó, haciéndose conocida masivamente por los trabajadores, momento en el cual también llegó a conocimiento del trabajador Sr. Frankie Fritis -operario aludido en la misma- quien a través del canal de denuncias internas Ethics Points lo puso formalmente en conocimiento de la compañía. Lo que nace de las declaraciones del demandante y su testigo Sr. Pizarro, quienes dijeron ignorar como el contenido de la conversación se masificó fuera del grupo de whatsapp; de los testigos de la denunciada Sres. Fonseca y Campos y Sra. Cruz, quienes indicaron que una vez viralizada la interacción fue conocida por el Sr. Fritis, el que a su vez lo puso en conocimiento de Minera Escondida vía denuncia.

5.- Que, a raíz de la denuncia Minera Escondida inició investigación en el mes de enero del año 2018, la que culminó en el mes de marzo del mismo año, como consta en las declaraciones de todos sus testigos Sres. Fonseca y Campos y Sra. Cruz y los documentos incorporados desde



los números 13 a 21, ambos inclusive de su prueba sobre piezas de la investigación tales como toma de declaraciones de diversos trabajadores e informe final que concluye (sic, reverso pág. 5, Doc. 21) que *"Rodrigo Rojas, identificado en las conversaciones de whatsapp como "Spartan", habría amenazado de muerte a Fritis, sugiriendo que se contratase a un sicario para matarlo"*. En el anverso del mismo documento se estableció además además comentarios humillantes y ofensivos contra los operarios que intentaban conformar un nuevo sindicato de operadores y mantenedores.

6.- Como Corolario de lo anterior, el denunciante fue despedido por las causales previstas en la letra f) del N° 1 del artículo 160 del Código del Trabajo, esto es, conducta indebida de carácter grave y debidamente comprobada de "acoso laboral" y la del N° 7 del artículo 160 del Código del Trabajo "incumplimiento grave las obligaciones que impone el contrato" con fecha 15 de mayo del año 2018.

**RESPECTO DE LA PRACTICA ANTISINDICAL:**

**DECIMOTERCERO:** Que, valorada la prueba rendida por la denunciante para generar indicios de vulneración a la libertad sindical con ocasión de su despido, no se divisa seña alguna de afectación a ese derecho. En efecto, si bien se acreditó con los documentos 5 a 21 y 25 de la prueba de cargo el intento de un grupo de trabajadores - entre los cuales se encontraba el Sr. Fritis- de formar un nuevo sindicato para defender sus intereses; la cobertura de este hecho por distintos medios de prensa de medios regionales y nacionales y comunicados de los organizadores del sindicato sobre sus ideas, propuesta y afirmaciones de no ocasionar daño a los derechos adquiridos laborales ya logrados por los posibles afiliados, no se evidencia en su contenido seña o indicio alguno de injerencia indebida por parte de la denunciada en la creación, difusión o promoción de esa empresa sindical, en tanto ningún ligamen aparece en ellos con la compañía, no bastando claramente para sustentar indicios los conflictos existente en esa época entre la empresa y el sindicato al que pertenecía el denunciante, pues, como ya se ha dicho es un hecho público y notorio que la denunciada y los sindicatos que han generado sus dependientes y muy especialmente el Sindicato N° 1 de operadores y mantenedores, se mantienen en permanente y constante conflicto, el que se visualiza en notas de prensa de una y otra parte en diferentes medios de comunicación; comunicados dirigidos a la comunidad



nacional y local por parte de la empresa y del sindicato y una gran cantidad de litigios en tramitación ante este mismo Tribunal, por lo que la sola existencia de esos antecedentes no bastan para conformar indicio de conducta antisindical por parte de la denunciada. De la misma manera tampoco lo hacen las declaraciones de los testigos de cargo Sres. Rivas y Thenoux, que si bien expusieron que el despido que afectó al actor tuvo como intento amedrentar a los afiliados del sindicato N° 1 y promover la creación de uno nuevo, ninguna evidencia nace de su testimonio, salvo la exposición de los conflictos coetáneos a los hechos que se juzgan entre la empresa y sus sindicatos, que como ya se expresó, aparecen dada la permanente conflictividad como un denominador común ante en cualquier despido.

**DECIMOCUARTO:** Que, ante tal escenario, sin que se aportaran antecedentes de que los estados de cosas referidos en el motivo **DUODECIMO** tuvieran alguna relación con una afectación a la libertad sindical, no cabe más que rechazar la denuncia por práctica antisindical por carecer de fundamento en todas sus partes.

**DE LA DENUNCIA DE TUTELA PROPIAMENTE TAL:**

**DECIMOQUINTO:** Que, a efectos de revisar este asunto, debe primeramente intentarse fijar a lo menos someramente el sentido y alcance de la garantía prevista en el artículo 19 número 5 de la Constitución Política de la Republica sobre "La inviolabilidad de toda forma de comunicación privada". Al efecto, nuestro Tribunal Constitucional en sentencia de fecha 31 de enero del año 2013, Causa Rol 2246, hizo los siguientes razonamientos reproducidos en la parte que interesa para este fallo (sic):

*"3. El artículo 19 N° 5° de la Constitución.*

*CUADRAGESIMOSEXTO. Que, puntualizado lo anterior y para resolver adecuadamente la controversia, es necesario analizar el artículo 19 N° 5° de la Constitución. Lo primero que cabe señalar es que, desde las primeras constituciones, se ha garantizado la inviolabilidad de la correspondencia (artículos XVI, 1812; 5°, 1822; 147, 1833; 10 N° 13, 1925). Sin embargo, mientras las constituciones que precedieron a la actual hablaban de "papeles" (1812, 1818) o de "correspondencia" (1833, 1925), la de 1980 habla de "toda forma de comunicación privada". Con la expresión "toda" no se quiso excluir ninguna; las comprende, justamente, a todas. El vocablo "forma" subraya el hecho de que da lo mismo su formato.*



*El cambio no fue casual, pues se buscó cubrir toda forma de comunicación intelectual y espiritual entre dos individuos, por cualquier medio que se hiciera (Silva Bascañán, Alejandro; Tratado de Derecho Constitucional, tomo XI, Editorial Jurídica, Santiago, 2006, p. 204). Los autores están contestes en que la Constitución hizo bien en utilizar esta expresión, pues las comunicaciones no están sólo restringidas a la epistolar, telegráfica o telefónica. Éstas eran las que mencionaba la Constitución del 25. El vocablo "comunicación" cubre las de todo tipo. Con esta expresión se evitó que la evolución de los procesos dejara obsoleto el derecho, como hubiera sido reiterar la expresión "correspondencia". Entre esas comunicaciones, se menciona a las escritas, a las audiovisuales, a las telefónicas y, muy relevante para nuestro análisis, al correo electrónico (Cea, José Luis; Derecho constitucional chileno, tomo 2, 2a edición, Santiago, 2012, p. 217; Nogueira, Humberto; Derechos fundamentales y garantías constitucionales; tomo 1, Editorial Librotecnia, Santiago, 2007, p. 538; Verdugo, Pfeffer y Nogueira; Derecho constitucional, tomo 1, Editorial Jurídica, Santiago, 1994, p. 250). Entonces, por la evolución de la norma, por su sentido y por su texto, el precepto comprende las formas actuales y las futuras de comunicaciones, incluido, por cierto, el correo electrónico;*

*CUADRAGESIMOSEPTIMO. Que, enseguida, nuestras constituciones han utilizado calificativos para graficar este derecho. Así, se ha hablado de "la seguridad de sus papeles" (1812); de que los papeles de cada individuo son "sagrados" (1818). La expresión "inviolabilidad" aparece en la Constitución de 1833, permaneciendo en la de 1925 y en la de 1980. Su raíz se remonta a la Asamblea Nacional Francesa, que el 10 de agosto de 1790 proclamaba que "el secreto de la correspondencia es inviolable". Con esta expresión ("inviolabilidad") se apunta a proteger dos bienes jurídicos simultáneamente. Por una parte, el de la libertad de las comunicaciones. El solo hecho de que las personas sepan que lo que transmitan a otros será grabado, interceptado o registrado, genera una inhibición de comunicarse. No hay libertad allá "donde no hay expectativa de cierta inmunidad frente a indagaciones ajenas. Protegiendo el secreto de las comunicaciones, se defiende la libertad para entablarlas" (Jiménez Campos, Javier; La garantía constitucional del secreto de las comunicaciones; en Revista Española de Derecho Constitucional, año 7, N° 20, mayo-agosto 1987, p. 51). Además, la comunicación debe circular libremente. De ahí que este derecho permita el desarrollo de varias*



libertades, como la de empresa, la ideológica y política, etc. Por la otra, se protege el secreto de las comunicaciones. Esto es, se precave que terceros a quienes no va dirigida la comunicación, accedan a ella. De ahí que la inviolabilidad es una presunción iuris et de iure de que lo que se transmite es parte de la privacidad de las personas, por lo que la revelación de ello, independientemente de su contenido, vulnera el derecho de la privacidad (Nogueira, H.; ob.cit., p. 540). Lo que esta garantía protege es la comunicación, cualquiera sea su contenido y pertenezca o no éste al ámbito de la privacidad o intimidad. El secreto se predica respecto de la comunicación. Por lo mismo, abarca el mensaje y los datos de tráfico (ruta, hora, fecha, sujetos, etc.). Y es indiferente la titularidad pública o privada del canal que se utilice;

CUADRAGESIMOCTAVO. Que la expresión que utiliza la Constitución es "comunicación privada". La expresión "comunicación" es genérica. Comprende todo proceso de transmisión de mensajes entre personas determinadas a través de cualquier medio técnico (Jiménez, J., ob.cit., p. 42). Por lo mismo, abarca incluso aquella que se hace con signos, en clave, con gráficos, cifras, de cualquier manera en que dos o más personas se transmitan mensajes (Cea, José Luis; ob.cit., p. 217). Enseguida, la comunicación es un proceso de transmisión de un mensaje. Esto es, grupo de datos con un significado. Por lo mismo, tiene un momento de inicio y uno de término; tiene un curso temporal determinado. Ello lleva a que sea necesario distinguir entre la comunicación en curso y la concluida. La Constitución garantiza, en el artículo 19 N° 5°, aquella que está desarrollándose. De ahí que cubra desde el momento en que el autor de dicha comunicación exterioriza su intención de hacer llegar el mensaje a una persona, hasta el momento en que el destinatario recibe y toma conocimiento del mensaje que se le ha enviado. Protege la circulación de la comunicación en forma libre (Nogueira, H.; ob.cit., p. 538). Lo que suceda antes o después, no está protegido por este derecho (Jiménez Campos, J.; ob.cit., p. 35-82);

CUADRAGESIMONOVENO. Que, sin embargo, la Constitución también garantiza con la inviolabilidad "los documentos" que se empleen en el proceso comunicativo. En el derecho comparado se garantiza "el secreto de las comunicaciones" (artículo 18, Constitución española); "el secreto epistolar, así como el secreto postal y de telecomunicaciones" (artículo 10, Constitución alemana); el "secreto de la correspondencia y de cualquier otra



forma de comunicación" (artículo 15, Constitución italiana); la inviolabilidad de "los papeles" (Enmienda 4, Constitución norteamericana). Sólo Perú (que garantiza, en su artículo 2° N° 10, "el secreto y la inviolabilidad de las comunicaciones y documentos privados"); y Argentina (que protege, en su artículo 18, "la correspondencia epistolar y los papeles privados") tienen una protección semejante a la nacional. Estos "documentos" son todos aquellos soportes que sirvan para ilustrar o comprobar algo. El hecho de que la Constitución los califique como "documentos privados" no está en relación con que no sean instrumentos públicos. El término es utilizado como documento que ha sido empleado en una comunicación privada y que, por lo mismo, no es revelado ni accesible ni conocido por todos;

QUINCUAGÉSIMO. Que el hecho de que la Constitución garantice la comunicación y los documentos que se emplean en ella, tiene enorme importancia. En efecto, mientras la comunicación propiamente tal tiene un inicio y un término, los documentos exceden ese margen de temporalidad, porque subsisten aún después de terminada la comunicación. Ello no implica que se encuentren desprotegidos por la Constitución, dado el tenor y el sentido del artículo 19 N° 5°. La Constitución garantiza la inviolabilidad de la comunicación y de los documentos que la desarrollan;

QUINCUAGESIMOPRIMERO. Que, a continuación, hay que señalar que las comunicaciones que protege el artículo 19, N° 5°, tienen que ser, en primer lugar, directas, en el sentido de que tengan un origen y un destino definidos, sean presenciales o a distancia. La norma protege la comunicación entre ausentes como entre personas que estén reunidas. Es decir, protege las conversaciones que se lleven a efecto en forma material o virtual. En segundo lugar, debe tratarse de comunicaciones privadas. Éstas son aquellas en que el emisor singulariza al o a los destinatarios de su comunicación con el evidente propósito de que sólo él o ellos la reciban (Silva Bascuñán, A; o b.cit., p. 205). El precepto protege aquella forma de comunicación que dirige el emisor al receptor con el propósito de que únicamente él la reciba y ambos sepan su contenido; por tanto, se prohíbe a otras personas imponerse de éste. Las comunicaciones privadas son aquellas que no están abiertas al público (Cea, José Luis; ob.cit., p. 205). Las comunicaciones privadas son comunicaciones restringidas entre dos o más personas; no están destinadas al dominio público (Vivanco, Ángela; Curso de



derecho constitucional; tomo 2, Editorial PUC, Santiago, 2006, p. 364). En este sentido, son comunicaciones no privadas las que se llevan a efecto por la radio o la televisión. Estas tienen por objeto obtener la máxima difusión; por lo mismo, no tienen expectativa de secreto. Nada tiene que ver en este concepto el que las comunicaciones las realicen o no funcionarios públicos. Las comunicaciones de éstos también están protegidas por la garantía que se analiza. El concepto apunta a que se trate de comunicaciones que permitan mantener al margen a terceros, sean éstos un órgano del Estado o un particular. Por ello, este derecho puede invocarse en distintos ámbitos, como el laboral, en el matrimonio, la cárcel. El derecho a la inviolabilidad de las comunicaciones no se extiende a los propios sujetos que intervienen en ellas. La impenetrabilidad, el secreto, la opacidad, es respecto de terceros ajenos a la misma, de aquellos que no son ni emisores ni receptores. Así, por ejemplo, si un tercero se entera de una comunicación privada y hace uso indebido de ella, se afecta el artículo 19 N° 5° (SCS Rol 2502/2012, 11.05.2012). Por lo tanto, es condición esencial que se trate de comunicaciones que se lleven a cabo por canales cerrados (Fernández Rodríguez, José; Secreto e intervención de las comunicaciones en internet; Editorial Thompson Civitas, Madrid, 2004, p. 98 y siguientes). No es relevante el número de los destinatarios. Pueden ser uno o muchos. En uno y otro caso, existe inviolabilidad. El carácter inviolable de la comunicación no tiene que ver tampoco con el contenido de la misma. Se protege el mensaje, sea que tenga que ver con aspectos públicos o privados, sea que se refieran a aspectos trascendentes o intrascendentes, afecten o no la vida privada. Este derecho no se confiere en virtud del contenido de la comunicación; no tiene que ver con el carácter confidencial o privado de lo que se transmite (Martín Morales, Ricardo; El régimen constitucional del secreto de las comunicaciones; Editorial Civitas, Madrid, 1995, p. 33);

QUINCAGESIMOSEGUNDO. Que, por otra parte, la Constitución establece que la inviolabilidad impide interceptar, abrir o registrar comunicaciones y documentos privados. De ahí que aquella comunicación que no necesita interceptarse o abrirse porque es pública o abierta, no es comunicación privada, que esté protegida por esta garantía. La Constitución utiliza tres expresiones. Con la primera ("interceptar") se garantiza que no se suspenda o impida que las comunicaciones emitidas por alguien lleguen a destino. Con la expresión



"abrir" se precave que los documentos o las comunicaciones privadas puedan ser abiertas por terceros. Finalmente, "registrar" es examinar minuciosamente la comunicación o los documentos para encontrar algo que pueda estar oculto. A través de estos tres mecanismos, un tercero, distinto a los involucrados en la comunicación, se impone de su contenido, atropellando el carácter privado de la misma (Silva Bascuñán, A.; ob.cit., p. 207). La norma no exige que después de interceptar, abrir o registrar, se revele o difunda aquello a lo cual se accedió ilícitamente. En todo caso, estas tres formas de vulnerar la inviolabilidad deben ser entendidas en forma amplia, abarcando cualquier acción que implique acceder a comunicaciones privadas. Así como la Constitución no quiso acotar el tipo de comunicaciones que protegía, designándolas genéricamente como "toda forma de comunicación privada", para evitar la obsolescencia ante estos nuevos mecanismos, tampoco quiso explicitar estas fórmulas de vulneración. Por eso su enumeración abierta. Consecuente con ello, la interceptación, la apertura o el registro se pueden hacer por cualquier medio tecnológico idóneo para el medio de comunicación empleado;

QUINCUAGESIMOTERCERO. Que el legislador, coherentemente con dicho mandato, ha establecido resguardos para las comunicaciones privadas. Así, la antigua Ley Orgánica del Servicio de Correos y Telégrafos (D.S. N° 5037/1960, Interior) establece la prohibición de abrir o permitir que se abra ningún objeto o comunicación confiado a Correos (artículo 30). En materia de correos electrónicos, la Ley N° 18.168 establece que "los concesionarios y los proveedores procurarán preservar la privacidad de los usuarios, la protección contra virus y la seguridad de la red". La inviolabilidad también se expresa en materia penal, al establecer nuestro ordenamiento una serie de delitos en este ámbito. Así, se sanciona al que "maliciosamente interfiera, intercepte o interrumpa un servicio de telecomunicaciones" (artículo 36 b, Ley N° 18.168). También el Código Penal sanciona al que "en lugares que no sean de libre acceso al público, sin autorización del afectado y por cualquier medio, capte, intercepte, grabe o reproduzca conversaciones o comunicaciones de carácter privado". De igual modo, se sanciona a quien "difunda" las conversaciones o comunicaciones obtenidas de esa manera (artículo 161 A, Código Penal). Asimismo, la Ley N° 19.223 tipifica como delito al que con ánimo de "conocer indebidamente la información contenida en un sistema de tratamiento de la misma, lo intercepte, interfiera o acceda a él" (artículo 2°). La misma ley sanciona al que maliciosamente revele o



*difunda los datos contenidos en un sistema de información;”.*

**DECIMOSEXTO:** Que, de esta manera, para efectos del numeral 5° del artículo 19 de la Constitución Política, comunicación privada entonces es aquella que no va dirigida al público, o sea, que sólo va dirigida determinadamente a uno o varios receptores seleccionados por el emisor, con el propósito de que sólo él o ellos lo reciban, condición que a todas luces tenía el grupo de whatsapp a que se ha hecho referencia en los hechos constatados en el considerando **DUODECIMO**, no sólo por el número determinado y reducido de participantes (12 a 15), sino también -aunque de la sentencia recién transcrita aparezca como indiferente- por el contenido privado de tales interacciones, que sólo interesaban a los miembros de ese grupo de la aplicación informática, circunstancia especialmente relevante al tener en consideración que la mayoría de la doctrina nacional sostenga que el N° 5 del artículo 19 ya referido constituya una derivación del N° 4 del mismo artículo, toda vez que sostienen que violentar esa garantía, siempre atenta contra el derecho a la vida privada de las personas, reconocido en el artículo 19 N° 4 de la carta fundamental. También surge esa condición de la comunicación en análisis, por el motivo de que conforme a lo asentado en el punto **4.-** del motivo **DUODECIMO**, ésta se viralizó de forma indeterminada, sin que mediara autorización del emisor, o sea, del denunciante.

**DECIMOSEPTIMO:** Que, lo que se discute en estos autos no es baladí, en tanto es sabido la importancia que tiene las plataformas informáticas o redes sociales en la interacción social de las personas en el mundo actual, de modo tal que restringir la aplicación únicamente a los medios convencionales como cartas físicas o servicios postales haría que la garantía constitucional de inviolabilidad de toda forma de comunicación privada cayera en desuetudo, dado que gran parte de las comunicaciones en el mundo contemporáneo se verifican a través de mensajes individuales o colectivos utilizando aplicaciones como Whatsapp, Facebook, instagram u otras similares. En estas redes sociales los usuarios eligen a los destinatarios de sus mensajes que pueden ser una o varias personas, generando un espacio de conversación en tiempo real o en diferido, compartido únicamente por aquellos que son parte de la aplicación o programa informático, por lo que claramente se trata de comunicaciones privadas en los términos de la garantía constitucional en revisión y su interceptación, registro



o apertura solo puede verificarse en los casos expresamente contemplados en la Ley.

**DECIMOCTAVO:** Que, esta forma de analizar la garantía también encuentra respaldo en el derecho comparado, así el Tribunal Europeo de Derechos Humanos en las sentencias de los Casos Halford vs. Reino Unido, del 25 de mayo de 1997 y Copland vs. Reino Unido, del 3 de abril de 2007, ha precisado que las comunicaciones que se realizan desde el lugar de trabajo o los correos electrónicos enviados desde el lugar de trabajo, pueden incluirse en los conceptos de vida privada y de correspondencia, por lo que se encuentran dentro del ámbito de protección del derecho al respeto a la vida privada y la correspondencia. Al efecto, ese ilustre Tribunal dijo en sus apartados 41, 42 y 44 de la última sentencia:

*"41 Según la reiterada jurisprudencia del Tribunal, las llamadas telefónicas que proceden de locales profesionales pueden incluirse en los conceptos de "vida privada" y de "correspondencia" a efectos del artículo 8.1 (Sentencias Halford [TEDH 1997, 37], previamente citada, ap. 44 y Amann contra Suiza [TEDH 2000, 87] [GC], núm. 27798/1995, ap. 43, TEDH 2000-II). Es lógico pues que los correos electrónicos enviados desde el lugar de trabajo estén protegidos en virtud del artículo 8, como debe estarlo la información derivada del seguimiento del uso personal de Internet.*

*42 A la demandante no se le advirtió, en el presente caso, de que sus llamadas podían ser objeto de seguimiento, por lo que el Tribunal considera que ella podía razonablemente esperar que se reconociera el carácter privado de las llamadas efectuadas desde el teléfono del trabajo (Sentencia Halford [TEDH 1997, 37], ap. 45). La demandante podía esperar lo mismo en lo que respecta al correo electrónico y la navegación por Internet.*

*44 En consecuencia, el Tribunal considera que la recogida y almacenamiento de información personal relativa a las llamadas telefónicas, correo electrónico y navegación por Internet de la demandante, sin su conocimiento, constituye una injerencia en su derecho al respeto de su vida privada y su correspondencia, en el sentido del artículo 8 del Convenio (RCL 1999, 1190 y 1572)".*

**DECIMONOVENO:** Que, la jurisprudencia constitucional para resolver estos asuntos y delimitar la garantía ha creado la idea de la "expectativa razonable de



confidencialidad" que puede albergar el trabajador de que sus comunicaciones no van a ser interceptadas. De modo que si, por las circunstancias concurrentes existía esa expectativa razonable de confidencialidad, la intromisión patronal se considera ilegítima; y si, por el contrario, tal expectativa no se podía deducir como consecuencia de una advertencia previa de prohibición, se considera que el empresario está legitimado para acceder al contenido de comunicaciones privadas.

**VIGESIMO:** Que, en el caso que se juzga y conforme a los hechos pacíficos o probados ya expuestos en el considerando **DUODECIMO**, existía respecto del actor una "expectativa razonable de confidencialidad" en su interacción vía whatsapp los días 11 y 12 de diciembre de 2017, en tanto se hizo en una plataforma completamente ajena al espacio laboral, vertiendo opiniones o contenido íntimo y mientras la relación laboral se encontraba suspendida en lo que toca a la prestación de servicios por causa de encontrarse el denunciante haciendo uso de licencia médica.

**VIGESIMOPRIMERO:** Que, por último, aun cuando no fue alegado de esa manera, tampoco puede estimarse que el uso del interacción vía whatsapp de los días 11 y 12 de diciembre de 2017 por la denunciada supuso una "hallazgo de buena fe" como forma de enervar la antijuricidad de la intromisión en la comunicación privada, en tanto, teniendo los medios para tal fin, no intentó siquiera indagar si la viralización contó con la autorización o participación del actor, dado que aun a pesar de que este regresó de su licencia médica el día 07 de marzo del año 2018, como prueba el documento 23 de la prueba de cargo sobre certificado de subsidios por enfermedad común y, que el despido se materializó sólo el día 15 de mayo del mismo año, no se le tomó o intentó tomar ningún tipo de declaración.

**VIGESIMOSEGUNDO:** Que, así las cosas, se entenderán concurrentes indicios de haberse violentado la garantía prevista en el artículo 19 número 5 de la Constitución Política de la República sobre "La inviolabilidad de toda forma de comunicación privada".

**VIGESIMOTERCERO:** Que, tal como ya se explicó, la existencia de los indicios hace surgir para el empleador la obligación de acreditar la necesidad de su conducta y su proporcionalidad. Cabe señalar que no obstante lo anterior, la denunciada en la contestación de la demanda se limita a negar la existencia de toda vulneración de derechos fundamentales, sin proponer para el caso de



estimarse la existencia de indicios de proporcionalidad o justificación de su actuar, lo que basta para acoger la tutela.

**VIGESIMOCUARTO:** Que, sin perjuicio de lo anterior, de estimar que la necesidad de su conducta y su proporcionalidad dicen relación con el acaecimiento de las causales utilizadas para poner fin al contrato de trabajo, tampoco aparecen como concurrentes.

**VIGESIMOQUINTO.** En efecto, respecto del acoso laboral del que habría sido agente activo el actor según la empresa, cabe decir que el "mobbing" o "acoso moral laboral" según el psicólogo alemán Heinz Leymann -padre de la figura- es una comunicación hostil y desprovista de ética que es administrada en forma sistemática por uno o unos pocos individuos, principalmente contra un único individuo, quien, a consecuencia de ello, es arrojado a una situación de soledad e indefensión prolongada, a base de hostigamiento frecuentes y persistentes (definición estadística al menos una vez por semana) y a lo largo de un prolongado periodo (definición estadística al menos durante seis meses), que ocasiona como consecuencia un enorme suplico psicológico, psicosomático y social. Es una figura propia de las ciencias de la psicología y trasplantada a la ciencia del derecho, sin que en la mayoría de los ordenamientos se haga una regulación conceptual o teórica del mismo, como sucede por ejemplo con la letra f) del artículo 160 sobre despido disciplinario de nuestro Código del Trabajo, letra incorporada recién el año 2012 a través de la Ley N° 20.607, que no contiene concepto o idea alguna de que debe entenderse por "conductas de acoso laboral". Por tal motivo, necesariamente debe a lo menos de forma somera revisarse lo que entiende la psicología por acoso laboral, mobbing o psicoterror laboral, en lo que toca a los tipos de acoso, formas que adopta y el proceso y consecuencias del mismo, a fin de dar un enfoque multidisciplinario para comprender la materia, pues, como ya se dijo, el acoso es una figura en principio ajena al derecho y muy recientemente incorporada al ejercicio forense.

**VIGESIMOSEXTO:** Que, los expertos que han estudiado el hostigamiento en el trabajo han concluido que para que exista efectivamente una situación de acoso laboral se deben cumplir al menos tres situaciones:

1. la acción de hostigamiento o acoso debe ser sistemática y persistente, por lo tanto, no constituyen acoso laboral los conflictos ocasionales o esporádicos;



2. los efectos que sufran las personas acosadas deben ser claros y evidentes, a nivel físico y psicológico, y pueden presentarse en diferentes grados.

3. la existencia de diferencias de poder: formal (de un superior o jefatura) o informal (entre colegas o subordinados).

A su vez adopta distintas formas:

El acoso moral de tipo descendente es aquel en que el agente acosador es una persona que ocupa un cargo superior a la víctima.

El acoso moral horizontal, se da entre colegas o compañeros de trabajo de la misma categoría o nivel jerárquico. El ataque puede deberse a numerosas causas: celos, envidia, competencias o problemas de tipo personal. Aquí el acosador busca entorpecer el trabajo de su colega o compañero de trabajo para deteriorar su imagen o carrera profesional; también puede llegar a atribuirse a sí mismo méritos ajenos.

**VIGESIMOSEPTIMO:** Que, en la carta de despido incorporada por la demandante no se evidencia hecho alguno que encuadre con conductas de acoso laboral, toda vez que ningún maltrato reiterado y sistemático se le imputa, debiendo además reflexionarse en este punto que durante gran parte del lapso en que los testigos de descargo ya nombrados refirieron hechos de maltrato contra el Sr. Fritis -no indicados en la carta de despido- el actor estuvo con licencia médica, la que se extendió desde los meses de septiembre del año 2017 a los primeros días del mes de marzo del año 2018, salvo unos pocos días laborados en el mes de enero del último año, por lo que el hostigamiento reiterado que habría sufrido dicha persona por querer fundar un sindicato de haber existido no le son atribuibles al denunciante.

**VIGESIMOCTAVO:** Que, en lo que toca al incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, cabe referir que como ya se ha explicado, a la época de la interacción vía whatsapp de los días 11 y 12 de diciembre de 2017, estaba suspendida la relación laboral por existir licencia médica, lo que torna difícil apreciar un incumplimiento al contrato de trabajo. Además, sin perjuicio de lo anterior, de todas formas resulta problemático observar la necesidad y proporcionalidad del despido, cuando observado el contexto de las interacciones del grupo de whatsapp, la amenaza denunciada en la carta de despido aparece como carente de toda verosimilitud, no sólo porque no se demostró que el afectado o la empresa hicieran denuncia penal alguna que le diera algún atisbo de importancia para ambos, sino también porque no se probó que la compañía dispusiera de



medida alguna de prevención para el afectado, lo que demuestra lo poco probable que aparecía la realización de lo referido en la red social para la misma denunciada.

**VIGESIMONOVENO:** Que, así las cosas se acogerá la tutela por haberse violentado la garantía prevista en el artículo 19 número 5 de la Constitución Política de la Republica sobre "La inviolabilidad de toda forma de comunicación privada". Se fijará la indemnización correspondiente de conformidad al artículo 489 inciso 3 del Código del Trabajo en 6 meses de la última remuneración mensual devengada, a la que demás deberá adicionarse la indemnización sustitutiva del aviso previo y la de por años de servicios por 11 años.

**TRIGESIMO:** Que, los motivos expuestos precedentemente bastan para desestimar la tutela por haberse vulnerado "la libertad de emitir opinión y la de informar, sin censura previa, en cualquier forma y por cualquier medio" (Artículo 19 número 12, inciso 1°), en tanto el carácter privado en que se emitió la opinión vía whatsapp excluye vulneración a esa garantía.

**TRIGESIMO PRIMERO:** Que, las liquidaciones que acompañaron los litigantes en los documentos singularizados 2 de la prueba de cargo y 3 de descargo fueron enero a mayo el año 2018 y agosto del mismo año, no obstante que tengan los 30 días trabajados sólo se cumplió en los meses de abril y agosto, que otorgaron un total de \$1.896.485 y \$2.177.791, por lo que se obtendra como promedio de remuneraciones de **\$2.037.138** mensuales.

#### EN LO QUE TOCA AL COBRO DE PRESTACIONES

**TRIGESIMO SEGUNDO:** Que, finalmente estando reconocidos los valores en el documento 12 de la prueba de descargo sobre "Proyecto de finiquito" se ordenará el pago de los siguientes valores:

- 1.- Gratificación Legal Anual por \$491.625.
- 2.- Gratificación convencional de pago anual por \$509.598.
- 3.- Gratificación convencional ordinaria de pago anual por \$129.375.
- 4.- Bono de Antigüedad por \$101.920.
- 5.- Bono de Vacaciones por \$407.679.
- 6.- Bono de Gestión trimestral por \$961.764.
- 7.- Compensación de 4 días de feriado legal anual devengado el 7 de diciembre de 2017 e Indemnización del feriado proporcional, devengado en el período comprendido entre el 3 de diciembre de 2017 al 15 de mayo de 2018, todo ello por la suma de \$1.134.184.



A los demás valores perseguidos, no estando determinados ni probados, no ha lugar.

Finalmente, se descontará del total de las sumas otorgadas el valor de \$300.001, reconocido como adeudado por la demandante y establecido como convención probatoria.

**TRIGESIMO TERCERO:** Que, el tribunal no se pronunciará de la petición de declaración del despido como indebido por innecesario.

**RESPECTO DE TODO EL FALLO**

**TRIGESIMO CUARTO:** Que, la restante prueba no referida expresamente y rendida por ambas partes nada aportó en el juicio, pues el resto de la prueba documental no expresamente citada en el fallo y la demás de cualquier otra naturaleza demostraba hechos no discutidos como la existencia de la relación laboral y sus condiciones u otros hechos irrelevantes, o bien se referían al despido disciplinario que no fue necesario analizar. La confesional provocada por la parte demandante careció de utilidad, al mantenerse el absolvente en sus dichos.

**TRIGESIMO QUINTO:** Que, no se condena en costas a la demandada, pues, no fue completamente vencida.

Por las consideraciones expuestas y lo dispuesto en los artículos 19 números 5 y 12 de la Constitución Política de la República, 160, 215, 289, 294, 453, 454, 459, 485 y siguientes del Código del Trabajo, artículo 1698 del Código Civil y 144 del Código de Procedimiento Civil, se resuelve:

I.- Que, se **acoge** la denuncia de vulneración de derechos fundamentales y demanda de cobro de prestaciones interpuesta por don **RODRIGO FLORENCIO ROJAS ESPINOZA**, RUN N° 13.009.530-5, en contra de "**MINERA ESCONDIDA LTDA.**", RUT N° 79.587.210-8, ambos ya individualizados, sólo en cuanto se declara que fue vulnerado con ocasión del despido que afectó al demandante por la denunciada la garantía prevista en el artículo 19 número 5 de la Constitución Política de la República sobre "La inviolabilidad de toda forma de comunicación privada" y se le condena a pagar por ese motivo las siguientes sumas que se indican:

a) **\$12.222.828** correspondiente a 6 meses de la última remuneración mensual de conformidad al artículo 489 inciso 3 del Código del Trabajo.

b) **\$40.335.332** por indemnización por años de servicios ya aumentada en un 80%.

c) **\$2.037.138** por indemnización sustitutiva del aviso previo.



d) Otras prestaciones:

1.- Gratificación Legal Anual por **\$491.625.**

2.- Gratificación convencional de pago anual por **\$509.598.**

3.- Gratificación convencional ordinaria de pago anual por **\$129.375.**

4.- Bono de Antigüedad por **\$101.920.**

5.- Bono de Vacaciones por **\$407.679.**

6.- Bono de Gestión trimestral por **\$961.764.**

7.- Compensación de 4 días de feriado legal anual devengado el 7 de diciembre de 2017 e Indemnización del feriado proporcional, devengado en el período comprendido entre el 3 de diciembre de 2017 al 15 de mayo de 2018, todo ello por la suma de **\$1.134.184.**

Finalmente, se **descontará** del total de las sumas otorgadas el valor de **\$300.001,** reconocido como adeudado por la demandante y establecido como convención probatoria.

Entiéndase **rechazada** la excepción de caducidad promovida por la demandada conforme a lo dicho en el considerando **OCTAVO.**

Se **rechaza** la demanda en todo lo demás y en especial en la denuncia por práctica antisindical.

El tribunal no se pronuncia respecto de la demanda deducida en subsidio por despido injustificado por resultar innecesario.

**II-** Que las sumas ordenadas pagar precedentemente, deben ser reajustadas y devengan intereses en la forma prevista en artículos 63 y/o 173 del Código del Trabajo, según corresponda.

**III.-** Que, cada parte pagará sus costas.

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

Remítase copia de la presente sentencia una vez ejecutoriada a la Dirección del trabajo de Antofagasta para su registro.

Comuníquese, regístrese y archívese en su oportunidad.

**RIT S-30-2018**

**RUC 18- 4-0120296-6**



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

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

