

PROCEDIMIENTO : Tutela Laboral
MATERIA : vulneración derechos fundamentales y otros
DENUNCIANTE : HELIO ANDRES FARIAS PASTEN
DENUNCIADO : BESALCO MAQUINARIAS SA.
RIT : T-29-2022
RUC : 22- 4-0439033-7

Quillota, trece de febrero de dos mil veintitrés.

Vistos, oído y considerando:

Primero. Comparece don **HELIO ANDRES FARIAS PASTEN**, Cédula de Identidad N° 13.328.154-1, con domicilio en Álvaro Casanova N°2332, Quillota, correo electrónico hfarias.p78@gmail.com, deduce denuncia de despido vulneratorio de derechos fundamentales y cobro de indemnizaciones y prestaciones, en contra de su ex empleador **BESALCO MAQUINARIAS SA.**, RUT: 79.633.220-4, cuyo representante legal es don Omar Barría Miranda, ignora ocupación, Cédula de Identidad y Rol Único Tributario N° 13.497.490-7, ambos con domicilio en José Joaquín Prieto N° 9660, El Bosque, Región Metropolitana, solicitando se declare que su despido fue vulneratorio de sus derechos fundamentales y condenando al pago de las indemnizaciones y prestaciones demandadas.

Funda su denuncia, señalando que ingresó a prestar servicios para la demandada con fecha 1 de agosto del año 2021, como encargado de Jefe de Turno en la Faena Tranque El Mauro ubicado en el sector de Caimanes, de la comuna de Los Vilos; la jornada correspondía a turnos de 7x7, siete días de trabajo continuo y siete días de descanso, con una jornada diaria efectiva de 12 horas, de 08:00 a 20:00 Hrs. o en un turno de 8x6, con jornada diaria de 20:00 a 08:00 horas. La remuneración era variable debido a los bonos y pago por días feriados trabajados, correspondiendo al promedio de los últimos 3 meses trabajados (junio, julio y agosto del año 2022) a la suma de \$3.545.497.- (tres millones quinientos cuarenta y dos mil cuatrocientos noventa y siete pesos.

Sostiene, que durante la relación laboral hubo problemas con un trabajador, al ayudó a ingresar a trabajar a la faena, don Luis Adalberto Faúndez Jiménez. Sin embargo, este trabajador, luego de un tiempo trabajando comenzó a provocar problemas con el cumplimiento de las instrucciones, por lo que solicitó su salida, siendo este despedido con fecha 28 de abril de 2022, invocándosele como causal de término del contrato la establecida en el artículo 161 del Código del Trabajo, de necesidades de la empresa. Con posterioridad, dicho trabajador demanda a la empleadora por despido vulneratorio por habersele vulnerado el derecho a la libertad de opinión del artículo 19 N° 12 de la Constitución Política de la República, lo que dio origen a la causa RIT T-1076-2022 del 2° Juzgado del Trabajo de Santiago. En dicha causa, don Luis Faúndez, a través de su abogado, en la minuta de prueba de su parte, en el punto ii otros medios prueba, el trabajador ofrece acompañar 2 grabaciones de conversaciones telefónicas sostenidas con él, que detalla como:

"2. Registro de audio vía telefónica entre el denunciante de autos con su Supervisor de empresa Besalco, don Elio Farías. Conversación donde se refiere a los hechos coetáneos y posteriores al día 11 de abril del año 2022. Registro de conversación de llamado de fecha 2 de mayo del año 2022 a las 10:43 horas. Duración del registro 2:21 minutos. Link: https://drive.google.com/file/d/1Ssxmm2N9CORHf5LszvApoqsz_AohSIH/view?usp=sharing".

"3. Registro de audio vía telefónica entre el denunciante de autos con su Supervisor de empresa Besalco, don Elio Farías. Conversación donde se refiere a los hechos coetáneos y posteriores al día 11 de abril del año 2022. Registro de conversación



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

Código: HZCNXDNXGXS

de llamada de fecha 2 de mayo del año 2022. Duración del registro 4:19 minutos. Link: <https://drive.google.com/file/d/1YwF0u27Ax7sVC5GMqJEM2RLYRsIejBt/view?usp=sharing>".

Desconoce el origen y contenido de tales grabaciones, pues si bien sostuvo conversaciones telefónicas en más de alguna ocasión con don Luis Faúndez, éstas siempre fueron de carácter privado y jamás se le informó respecto de que se le estuviera grabando, ni mucho menos dio autorización y consentimiento para ello.

Con fecha 24 de agosto de 2022, Besalco Maquinarias SA., le despide por las causales del artículo 160 N° 1 letra a), esto es: "Falta de Probidad en el ejercicio de mis funciones" y N° 7: "Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato", para ello cita las supuestas grabaciones telefónicas realizadas por don Luis Faúndez a su persona. La carta de despido señala:

"Usted realizaba actividades de "Jefe de Turnos", ejecutando sus funciones en Faena Tranque El Mauro, ubicado en Caimanes, a 59 kilómetros de la ciudad de Los Vilos, perteneciente a nuestro mandante Minera Los Pelambres. En dicho lugar se desempeñaba también el señor Luis Adalberto Faúndez Jiménez, quien trabajaba como Operador de Bulldozer, y que fue desvinculado de la Compañía el 28 de abril de 2022. El señor Faúndez, luego de ser desvinculado de la Empresa demandó a esta última en un juicio que fue tramitado en el 2° Juzgado del Trabajo de Santiago, bajo el RIT T-1076-2022. En dicho proceso, como parte de su prueba, el señor Faúndez acompañó grabaciones de conversaciones sostenidas entre ustedes, en las cuales usted le advierte al señor Faúndez que sería despedido (esto antes que la empresa le informara a él tal determinación) menciona a las personas que supuestamente habrían tomado la decisión dentro de la Empresa, y además le sugiere la siguiente estrategia para evitar su despido, o para perjudicar derechamente a la Compañía:

- Le indica al señor Faúndez que pida una licencia médica falsa, esto por "estrés laboral" ya que "así le sacái provecho a la wea". Esta recomendación se la formula en varias partes de los audios.
- Le indica al señor Faúndez que se invente un "correo mula" haciendo denuncias con el asunto "Molestia de trabajadores MPL y contratistas", para perjudicar a otros trabajadores que se desempeñan en la faena, acusándolos de distintos hechos. Para ello, usted le habría reenviado correos confidenciales de la Empresa, indicándole "te copié los correos más cototos".
- Finalmente, usted le señala textualmente al señor Faúndez "si los hueones quien jugar cochino, júégales cochino", refiriéndose al personal que habría tomado la decisión de desvincularlo.

Estos audios fueron hechos públicos por el señor Faúndez recién en el mes de agosto de 2022, por lo que recién tomamos conocimiento de ellos cuando los acompañó bajo la siguiente descripción en el juicio referido:

Registro de audio vía telefónica entre el denunciante de autos con su Supervisor de empresa Besalco, don Elio Farías. Conversación donde se refiere a los hechos coetáneos y posteriores al día 11 de abril del año 2022. Registro de conversación de llamado de fecha 2 de mayo del año 2022 a las 10:43 horas. Duración del registro 2:21 minutos. Link: https://drive.google.com/file/d/1Sxmm2N9CORHf15LszvApoqsz_AohSIH/view?usp=sharing

Registro de audio vía telefónica entre el denunciante de autos con su Supervisor de empresa Besalco, don Elio Farías. Conversación donde se refiere a los hechos coetáneos y posteriores al día 11 de abril del año 2022. Registro de conversación de llamada de fecha 2 de mayo del año 2022. Duración del registro 4:19 minutos. Link: <https://drive.google.com/file/d/1YwF0u27Ax7sVC5GMqJEM2RLYRsIejBt/view?usp=sharing>



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

Código: HZCNXDNXGXS

Respecto de las afirmaciones que usted realiza en sus llamadas al señor Faúndez, podemos señalar lo siguiente: Respecto de la licencia médica:

El subsidio por licencia médica e otorga para resguardar el derecho de recuperar la salud, por lo que simular una dolencia o enfermedad mediante este recurso es un delito que arriesga multas por sobre los 2 millones de pesos y hasta 3 años de cárcel, dependiendo de la reiteración de las licencias, esto es de acuerdo a la ley 20.585, promulgada en el año 2012, que sanciona a los médicos que emitan licencias médicas sin justificación y al trabajador que la presente. Así, usted sugirió la comisión de un delito no solo para defraudar al sistema de salud, sino que además para perjudicar a la Empresa y evitar el despido del trabajador señor Faúndez. Esto es ciertamente gravísimo, ya que las licencias falsas afectan al sistema de salud completo, señalando el artículo 509 del Código del Trabajo que "las personas que incurran en falsedad en el otorgamiento de certificados, permisos, o estado de salud, en falsificación de estos, o en uso malicioso de ellos, serán sancionadas con penas previstas en el artículo 202 del Código Penal". Por otro lado, esta situación también implica una traición a la lealtad que usted le debe a su empleador, ya que está sugiriendo que se comentan derechamente ilegalidades para perjudicar a la empresa.

Respecto al "correo mula", el envío de correos internos, y a la revelación anticipada del despido

En los llamados que usted efectuó al señor Faúndez, usted no solo viola la confianza que la Empresa depositó en usted al nombrarlo Jefe de Turno, al revelar en secreto y anticipadamente al señor Faúndez que sería despedido, sino que, además, de forma completamente atentatoria contra la ética, usted elabora y le comenta una estrategia para "jugarle cochino" a la compañía y así perjudicarla.

Dentro de estas "jugadas cochinas", usted sugiere obtener una licencia médica falsa, y además le envía correos internos de la Empresa, esto para que el señor Faúndez genere un "correo mula" anónimo, para así acusar a otras personas que se desempeñen en la Faena, y así se proteja frente a un eventual despido, o pueda inventar una acción posterior para "jugarle cochino" a la empresa.

Los hechos descritos constituyen una evidente falta a la probidad, y además implican un incumplimiento grave de las obligaciones, constituyen evidentes infracciones por su parte que hacen imposible la continuidad de la relación laboral.

En efecto, respecto de la falta de probidad, usted no ha actuado con honradez, revelando información confidencial sobre un despido que iba a realizar la Empresa, y sugiriendo estrategias al afectado para evitar la desvinculación, algunas revistiendo caracteres de delito. Por otro lado, se ha afectado la relación de confianza que debe existir entre el empleador y el trabajador, pues se ha revelado que usted sugiere estrategias para perjudicar a la compañía, y además sugiere la creación de correos anónimos para afectarle a ella y a otras personas que están en la faena.

Finalmente, su actuar ha sido una falta de lealtad tal, que incluso la Empresa se apoyó en usted y sus declaraciones para proceder al despido del señor Faúndez, ofreciéndolo como testigo en dicho juicio, pues usted había declarado que efectivamente dicho trabajador había incurrido en ciertos incumplimientos, todo esto mientras al mismo tiempo usted ayudaba al trabajador a perjudicar a la Empresa.

Por las razones expuestas, Besalco Maquinarias S.A. ha decidido poner término a su contrato de trabajo en conformidad a la normativa legal vigente y de acuerdo a los hechos descritos anteriormente...".

Firma finiquito con reserva de acciones el día 6 de septiembre de 2022.

Con respecto a la desvinculación, la denunciada se basó en unos audios ofrecidos por un ex trabajador dentro de una minuta de prueba, a través de un link de la plataforma de Google Drive, cuyos archivos fueron, sospechosamente, borrados; su parte



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

Código: HZCNXDNXGXS

no tiene acceso a tales audios, con la finalidad de corroborar el contenido y fidelidad de los mismos, desconociendo si efectivamente corresponden a una grabación de una conversación privada sostenida por él y el otro ex trabajador. Por lo demás, esta prueba jamás llegó a rendirse en la causa, ni siquiera se pudo calificar la legalidad de la prueba en dicha sede, pues las partes en dicha causa llegaron a acuerdo, sin que se concretara el ofrecimiento de dicha prueba. Así, la denunciada sin corroborar la veracidad, autenticidad y legitimidad de las grabaciones, procedió a despedirle en represalia por lo supuestamente sostenido en dichas conversaciones telefónicas. Y en caso *que* efectivamente corresponda a una grabación de una conversación telefónica suya, esta grabación y difusión de la misma además de vulnerar gravemente sus garantías fundamentales, también configuraría el delito previsto y contemplado en el artículo 161 A del Código Penal, que refiere: "Se castigará con la pena de reclusión menor en cualquiera de sus grados y multa de 50 a 500 Unidades Tributarias Mensuales al que, en recintos particulares o 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; sustraiga, fotografíe, fotocopie o reproduzca documentos o instrumentos de carácter privado; o capte, grabe, filme o fotografíe imágenes o hechos de carácter privado que se produzcan, realicen, ocurran o existan en recintos particulares o lugares que no sean de libre acceso al público.

Igual pena se aplicará a quien difunda las conversaciones, comunicaciones, documentos, instrumentos, imágenes y hechos a que se refiere el inciso anterior."

En este caso, la denunciada se estaría aprovechando de los efectos de un hecho ilícito y estaría cometiendo al reproducir en la carta de despido dicha grabación de una conversación telefónica privada, por lo que el 6 de octubre de 2022 realizó la respectiva denuncia ante el Ministerio Público, a fin de que se investigue la perpetración del referido delito, lo que dio origen a la causa RUC 2201005423-4 de la Fiscalía Local de Quillota.

Es un despido vulneratorio por dos razones:

-Por ser una represalia de la empleadora frente por unas grabaciones de conversaciones telefónicas en las que habría participado y que fueron ofrecidas como prueba en un juicio laboral en contra de la misma Empresa.

-Porque, el solo hecho de invocar contenido de conversaciones telefónicas como fundamento para despedirle, implica una vulneración a las garantías constitucionales contemplada en el artículo 19 N° 4 y 5 de nuestra Constitución Política, es decir una violación a mi vida privada y a sus comunicaciones.

Solicita en definitiva, se declare:

1.- Que el despido es vulneratorio. Ordenándose la inscripción de la denunciada en el Registro de empleadores vulneradores.

2.- Que se establezca como base de cálculo de las indemnizaciones y demás prestaciones la última remuneración ascendente a \$3.542.497.- (tres millones quinientos cuarenta y dos mil cuatrocientos noventa y siete pesos).

3.- Que se condene a la demandada a pagar:

a.-Indemnización por falta de aviso previo, ascendente a la suma de \$3.542.497.- (tres millones quinientos cuarenta y dos mil cuatrocientos noventa y siete pesos).

b.- Indemnización por 1 año de servicios, que asciende a \$3.542.497.- (tres millones quinientos cuarenta y dos mil cuatrocientos noventa y siete pesos), con recargo del 80%, por la suma de \$2.833.997.- (dos millones ochocientos treinta y tres mil novecientos noventa y siete pesos).

c.-Indemnización adicional contemplada en el artículo 489 del Código del Trabajo ascendente al máximo de 11 remuneraciones que en este caso equivale a \$38.967.467.-



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

Código: HZCNXDNXGXS

(treinta y ocho millones novecientos sesenta y siete mil cuatrocientos sesenta y siete pesos) o el monto que el tribunal determine.

d.-Diferencia de feriado compensatorio, ya que, si bien en el finiquito se pagó un monto por feriado, este debió corresponder a la suma ascendente de \$2.643.939.- (dos millones seiscientos cuarenta y tres mil novecientos treinta y nueve pesos), por 22,4 días de feriado y se le pagó la suma de \$1.891.612.-, existiendo una diferencia de \$752.327.- (setecientos cincuenta y dos mil trescientos veintisiete pesos).

Todo con reajustes, intereses y costas.

En subsidio, interpone demanda de despido injustificado, cobro de prestaciones e indemnizaciones, en contra de en contra del ex empleador **BESALCO MAQUINARIAS SA.**, RUT: 79.633.220-4, cuyo representante legal es don Omar Barría Miranda, ignora ocupación, cédula de identidad y rol único tributario N° 13.497.490-7, ambos con domicilio en José Joaquín Prieto N° 9660, El Bosque, Región Metropolitana, solicitando se acoja y condene a la demandada al pago de las indemnizaciones, recargos y prestaciones, con intereses, reajustes y costas.

Da por reproducido los hechos relatados en lo principal de su presentación, en cuanto al inicio y desarrollo de la relación laboral y las circunstancias que rodearon el despido vulneratorio, con las siguientes modificaciones:

La demandada puso término al contrato de trabajo, aludiendo como causales las contempladas en el artículo 160 N° 1 letra a) la "Falta de Probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones" y N° 7 "El incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato. Sin perjuicio que, posteriormente, en el finiquito solo refiere la causal del N° 1 letra a).

Los hechos en que funda la causal dicen relación con unas supuestas conversaciones telefónicas, de dudosa procedencia, sostenidas por él con un ex trabajador, a las que se refirió y no resulta posible que haya faltado a la probidad en el desempeño de sus funciones por una conversación telefónica. Las grabaciones presentadas en un juicio en contra de la demandada por don Luis Faúndez, RIT T-1076-2022, del 2° Juzgado del Trabajo de Santiago datan de fecha 2 de mayo de 2022, y dicho trabajador fue despedido por la demandada con fecha 28 de abril de 2022. No pudo faltar a la confianza adelantando la noticia del despido, como sostiene la demandada en la carta de término, pues este ya se había verificado. Tampoco existe ningún antecedente que permita corroborar las faltas que se imputan, como que el ex trabajador haya presentado una licencia médica cuando ya se encontraba despedido o que él le haya filtrado información confidencial.

Sus funciones correspondían a la de Jefe de Turno y la cláusula primera del contrato señala en qué consistía:

- "Trabajar diariamente por resguardar la integridad de las personas, su salud y seguridad aplicando las políticas de Besalco Maquinarias y Empresas Relacionadas, Cero Daño, como las establecidas por el Mandante
- Velar por la optimización de los recursos de la organización y maximizar la dotación de personas con la finalidad de tener todas las maquinarias operativas, cuidando la integridad, salud y seguridad de las personas.
- Coordinar y asignar camión y maquinarias, constatando que estos cumplan con todas las medidas de seguridad y se encuentren en condiciones óptimas para operar.
- Entrega y recepcionar el registro HCR antes de que cada turno comience a operar.
- Coordinación vacaciones, turnos y Horario de trabajo de los operadores
- Supervisar en terreno cuando sea oportuno las actividades de transporte de la flota.
- Velar por el cumplimiento y control de las metas y objetivos de producción de la organización.
- Velar por el cuidado del equipo.



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

Código: HZCNXDNXGXS

- Que esté disponible y vigente la documentación legal de la maquinaria
- Generación de informes periódicos de la producción e indicadores de producción por operador.
- Velar por el fiel cumplimiento de las políticas orientadas al bienestar social de nuestro personal.
- Realizar las entrevistas para la contratación del personal del área operativa.
- Realizar las tareas bajo los estándares y procedimientos de calidad, Medioambiente y salud y seguridad, de Besalco Maquinarias y Empresas Relacionadas, otras partes interesadas.
- Encargado de realizar actividades de apoyo a la organización, en el caso que sea necesario, que afecten de manera directa la calidad del servicio entregada, ajenas a su cargo y que sean validadas por sus superiores, siempre y cuando éstas no afecten la seguridad e integridad de la persona."

Nunca incurrió en falta a la probidad en el desempeño de sus funciones, ni incumplió gravemente las obligaciones que impone el contrato, y el argumento de la demandada para despedirle son unos audios de unas grabaciones telefónicas ofrecidas como prueba por un ex trabajador en un juicio, desconociendo la veracidad, autenticidad y legalidad de dichas grabaciones, pues desconoce el contenido, de si efectivamente corresponden a su persona, si eventualmente fueron editadas o adulteradas, lo que implica una vulneración de derechos fundamentales, y es un despido injustificado.

Solicita que en definitiva se declare que es despido es indebido, y se ordene el pago de indemnización sustitutiva por falta de servicio, indemnización por el año de servicio, más el recargo del 80%, diferencia de feriado, de acuerdo a los montos referidos en las peticiones concretas de lo principal de esa presentación, con los intereses, reajustes y costas.

Segundo. Contestando la parte demandada **BESALCO MAQUINARIAS S.A.**, opone excepción de finiquito respecto a la acción de tutela y a la acción de cobro de diferencia de feriado legal y, en subsidio en lo que respecta a las dos acciones mencionadas, y derechamente respecto al resto de las acciones y pretensiones contenidas en lo principal de la denuncia.

Señala, que el demandante dice haber prestado servicios para su representada desde el 1 de agosto de 2021, y se dio término dicha relación laboral con fecha 24 de agosto de 2022, invocando la causal del artículo 160 N°1 letra e) esto es "falta de probidad en el desempeño de sus funciones" y 160 N°7 por "incumplimiento grave de las obligaciones contractuales". Con fecha 6 de septiembre de 2022, don Helio Farías suscribió y ratificó un finiquito con su representada ante la Notaría de Quillota del Sr. Hugo Patricio Monroy Foix, dando estricto cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 177 del Código del Trabajo, y por tanto suscribiendo un finiquito completamente válido.

En él se señala lo siguiente: "TERCERO: Don Helio Andrés Farías Pastén, deja constancia que durante todo el tiempo que le prestó servicios a Besalco Maquinarias S,A, recibió de ésta correcta y oportunamente el total de las remuneraciones convenidas, de acuerdo con su contrato de trabajo, clase de trabajo ejecutado, reajustes legales, pago de asignaciones familiares autorizadas, horas extraordinarias cuando las trabajó, feriados legales, gratificaciones o participaciones que en conformidad a la Ley fueron precedentes y que nada se le adeuda por los conceptos antes indicados ni por ningún otro, sea de origen legal o contractual derivado de la prestación de sus servicios y motivo por el cual no teniendo reclamo ni recargo alguno que formular en contra de Besalco Maquinarias S.A. declaración que formula libre y espontáneamente, en perfecto y cabal conocimiento de cada uno y de todos sus derechos, otorgándose ambas partes el más amplio y total finiquito. CUARTO: Declara Don Helio Andrés Farías Pastén que Besalco Maquinarias



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

Código: HZCNXDNXGXS

S.A. nada le adeuda, especialmente por sueldo, reajustes de sueldo, horas extraordinarias, gratificaciones, feriado, bonificaciones, imposiciones legales, indemnizaciones por desahucio, falta de aviso previo, años de servicio, etc., ni por ningún otro, sea de origen legal o contractual o voluntario, motivo por el cual otorga el más amplio y total finiquito, renunciando desde ya a cualquier fuero o beneficio que pudiere corresponderle y al ejercicio de cualquier acción o derecho que hubiera podido intentar en contra de la empresa, derivado del contrato de trabajo o de la terminación de los servicios."

Por lo tanto, siguiendo lo dispuesto en el artículo 177 del Código del Trabajo y dado que el finiquito fue suscrito cumpliendo con todos los requisitos legales, éste tiene pleno poder liberatorio entre las partes, sobre todo respecto de las materias en él indicadas y, en específico, sobre el pago de las indemnizaciones laborales, sean estas legales o convencionales, feriado legal y proporcional adeudado, y respecto a eventuales acciones por vulneración de derechos fundamentales.

El actor declara expresamente en la cláusula cuarta del documento que renuncia a cualquier fuero o beneficio que pudiere corresponderle y al ejercicio de cualquier acción o derecho que hubiera podido intentar en contra de la empresa, derivado del contrato de trabajo o de la terminación de los servicios. El tenor de la reserva efectuada es el siguiente: "Me reservo el derecho a demandar por la causal de término de la relación laboral, las indemnizaciones, recargos y prestaciones por concepto de despido injustificado".

De ello resulta, que la reserva de derechos es específica y se refiere solo a la acción de despido injustificado y las prestaciones que derivan de dicha acción, no existiendo referencia alguna a la reserva del ejercicio de acciones de tutela de Derechos Fundamentales ni a la acción de cobro por diferencia de feriado proporcional, a las que renunció expresamente, en atención a lo dispuesto por las cláusula tercera y cuarta del finiquito y transacción.

Solo contiene una reserva taxativa y precisa de cuál sería las única acción a la que no se renuncia su ejercicio, por lo que, por aplicación de la normativa y hermenéutica legal laboral procede la excepción de finiquito respecto de la acción de tutela de derechos fundamentales y la de cobro de diferencia de feriado proporcional, conceptos que el denunciante no incluyó en su reserva y que el tenor del finiquito la renuncia de las mismas.

Esta reserva no alcanza las acciones y prestaciones a cuyo cobro y ejercicio renunció en el finiquito, por lo que no puede presumirse que la reserva estampada pueda abarcar más de lo que ella expresamente señala. El demandante está plenamente consciente de lo anterior, y es por ello que omite intencionalmente identificar el contenido de la reserva de derechos estampada en el finiquito. La reserva de derechos realizada en el finiquito obsta al poder liberatorio que otorga respecto a las acciones por vulneración de derechos fundamentales y por cobros de diferencia de feriado, por lo que deberá acogerse la excepción y rechazarse con costas la acción de tutela de Derechos Fundamentales con ocasión del despido y la acción de cobro de diferencia de feriado proporcional.

En cuanto al fondo, la demanda no se refiere a la veracidad de las acusaciones realizadas por la empresa, sino que indica que no serían suficientes para justificar el despido, por lo que confirma que realizó la conversación con el sr. Faúndez en los términos señalados en el audio, por lo demás los fundamentos señalados por el actor respecto a la falta justificación del despido son derechamente falsos, ya que el despido sí fue plenamente justificado. Controvierte todos y cada uno de los hechos contenidos en la denuncia, con excepción de aquellos que sean explícitamente aceptados y reconocidos en la contestación.



No controvierte que el trabajador haya prestado funciones bajo el cargo de "Jefe de turno"; que la empresa haya obtenido los audios señalados en la carta de despido a través de los enlaces contenidos en la minuta prueba presentada por el Sr. Faúndez en la causa RIT: T-1076-2022, del 2º Juzgado de letras del Trabajo de Santiago.

Niega el monto de última remuneración que indica el actor; que se hayan vulnerado los derechos constitucionales del demandante durante la relación laboral; que se haya vulnerado la garantía de indemnidad del demandante; que Besalco haya vulnerado los derechos fundamentales del trabajador, en especial la inviolabilidad de sus comunicaciones privadas y de su vida privada, con ocasión del despido; que se hayan vulnerado cualquier otro derecho constitucional del demandante con ocasión del despido y que en consecuencia de esta se adeude monto alguno por indemnización del artículo 489 del Código del Trabajo; que se le adeude al actor monto alguno por concepto de diferencia de pago de feriado; que el despido sea injustificado, ya que los hechos señalados en la carta de despido constituyen un incumplimiento grave las obligaciones del contrato, así como una falta de probidad manifiesta; que se adeude suma alguna al actor.

Afirma, que el demandante se desempeñaba como jefe de turno en una de las faenas de su representada, la faena El Mauro, de Minera Los Pelambres. En el transcurso de la relación laboral, recomendó la contratación de Luis Alberto Faúndez Jiménez, quien en definitiva fue contratado. A raíz de un incidente relativo a la forma de conducción del Sr. Faúndez, temas relacionados con las normas de seguridad, y de su comportamiento general, se determinó poner término al contrato de trabajo de este último. Ante el despido, el Sr. Faúndez interpuso una acción por vulneración de derechos fundamentales, bajo el RIT: T-1076-2022, del 2º Juzgado de letras del Trabajo de Santiago, incorporando al sistema de tramitación electrónico del Poder Judicial la prueba con que se valdría para acreditar sus afirmaciones. Dentro de dicha prueba, se ofrecían dos registros de audio y uno de video, a los que se podía acceder mediante enlace - publicado en la minuta - a una plataforma de almacenamiento digital. Tanto la prueba documental como los audios estaban a pública disposición, pues no requerían una contraseña de acceso, por lo que cualquiera que hubiera tenido acceso a la causa, esto es, cualquiera con acceso a internet, podría haber accedido a los archivos. Su parte examinó la prueba de la contraria, incluidos los archivos de audio referidos, y de esa forma se enteró del contenido de estos.

Los audios contenían conversaciones entre Faúndez y Helio Farías, denunciante de autos, y en resumidas cuentas, dan cuenta de lo siguiente:

1.-Farías le avisa a Faúndez que será despedido, y le pregunta si ya le mandaron una notificación, respondiendo Farías que no la ha recibido.

2.-Ante la respuesta de Faúndez, Farías recomienda que *tire una licencia*, puntualizando que se consiga una psiquiátrica por estrés laboral.

3.-Que la intención de Farías era *pasarle el dato a Faundez, pa sacarle provecho a esta wea (sic)*. Además, en los audios el demandante señala que en vista de que no se había enviado una comunicación de término de contrato, determinó avisarle a Faúndez para que este último *tire* una licencia médica, reiterándole a Faúndez que de esa forma le podría sacar provecho a la situación.

4.-Farias recomienda a Faúndez armar un correo clandestino con fotos para *hacerse cagar* a dos personas, quienes indica como los que habrían pedido el despido de Faúndez.

5.-Farias señala a Faúndez que le habrían pedido mandar un correo pidiendo la salida de este último, a lo que Farías se habría negado.



6.-Farias le indica a Faúndez que le habría copiado *los correos más cototos*, y le indica a quienes dirigir una denuncia (gerente general de Pelambres, el gerente de Corporativo, y una tercera persona, que no queda claro quién es), insistiendo en que tiene que ser un correo donde no aparezca Faúndez, y que para eso tiene que hacer un *correo mula*.

Confirmado el hecho de que era efectivamente el denunciante y el Sr. Faúndez quienes participaban de la conversación, se tomó la determinación de poner término al contrato del primero, por haber incurrido en conductas poco probas, y además por incumplir con sus obligaciones contractuales.

En cuanto señala que habría sido despedido con vulneración de derechos fundamentales, ya que su representada se habría basado en una conversación obtenida por medios ilegales, es falso, ya que se enteró del contenido de las conversaciones entre el sr. Farías y el sr. Faúndez recién al momento de que este último, una de las partes de la conversación, ofreció como prueba una grabación de dichas conversaciones, publicando el enlace para acceder al archivo de audio en el portal web del Poder Judicial, al presentar su minuta de prueba, de forma tal que no buscó en forma alguna acceder a dicha conversación ni realizó actos positivos destinados a procurársela, solo se enteró de ella casual y accidentalmente, por medios completamente lícitos, como lo es el examen a la prueba de la contraparte en el contexto de un juicio.

El actor no niega los hechos que se le atribuyen, sin hacer referencia al tenor de las conversaciones ni al hecho de que estas fueran falsas, reconociendo implícitamente el contenido de dichas grabaciones, las que indican que el actor habría recomendado al sr. Farías realizar actos ilegales como lo son la obtención fraudulenta de una licencia médica, llegando incluso a recomendar el diagnóstico de estrés laboral, y dando cuenta además que el actor compartió información confidencial de la empresa, como lo es el hecho de que una persona fuera a ser despedida, avisándole precisamente a quien iba a ser despedido. El demandante omite la cláusula de confidencialidad presente en su contrato de trabajo, que lo obliga a mantener reserva sobre los hechos sensibles sobre los que tome conocimiento.

En las conversaciones con Faúndez insiste en que él no había pedido su desvinculación, y que se negaría a pedirla, y sin perjuicio ello en la demanda es el propio Farías quien indica expresamente haber sido él quien pidió la desvinculación de Faúndez, lo que se condice además con las declaraciones que hizo ante la empresa, acusando a Faúndez de ser una persona con la que no se podía trabajar, sostiene versiones acomodaticias de los acontecimientos, dependiendo de quién sea el interlocutor con que trata. Estas contradicciones se deben a que el despido del actor fue justificado y una medida razonable que no vulnera sus derechos fundamentales, y no puede desconocerlo.

Los hechos señalados son graves, pues denotan que un trabajador con cargo de jefatura relevante dentro de una faena transmite información confidencial a otros trabajadores de la empresa, y os insta a realizar actos ilegales y fraudulentos para impedir la terminación de una relación laboral. No obsta la fecha en que se hubieran llevado a cabo las conversaciones en relación con la fecha de envío de la carta de despido. Recomendar el uso malicioso de una licencia médica y transmitir información confidencial son de por sí actos poco probos y un incumplimiento contractual, y además destruyen la confianza y buena fe que debe regir en la relación entre un trabajador y su empleador, máxime que contractualmente tenía pactada una cláusula de confidencialidad, que omite al hacer referencia a sus obligaciones. Además, el Jefe de Turno tiene la misión de representar a la empresa y de velar para que se cumplan las políticas y protocolos de Besalco incentiva a un trabajador que está bajo su mando a hacer uso de licencias médicas con el fin de sacar provecho de una situación falsa y



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

Código: HZCNXDNXGXS

perjudicar a Besalco. Los hechos en que incurrió el sr. Farías, al comunicarse con el sr. Faúndez, son graves y constitutivos de las causales de despido invocadas.

Tan graves son los hechos que incentiva el actor a cometer, que están penados por la Ley N°20.585, con multas de hasta \$2.000.000.- y hasta 3 años cárcel, por lo que la recomendación fraudulenta de dicho uso en ningún caso puede ser tolerada por la empresa, pues básicamente está incentivando a un trabajador de la empresa a cometer un delito, y a falsear antecedentes para ausentarse a sus labores e impedir un despido.

Además, incentiva en más de una oportunidad al trabajador a hacer una denuncia por medio de un "correo mula" para "cagarse" a otros trabajadores, ante la mandante de la empresa, Minera Los Pelambres. Incentiva a utilizar un correo falso para hacer una denuncia con el objeto de *cagarse* a otra persona no parece ser la conducta más proba, considerando que los canales de denuncia están para dar visibilidad a temas que requieren ser resueltos, y no para hacer daño.

Estos hechos son clara manifestación de la falta de la probidad, atentan contra la buena fe que debe primar entre las partes, en especial en la calidad de jefe de turno que tiene el trabajador. En este sentido, la Dirección del Trabajo ha señalado que si bien el Código no define la falta probidad, se puede decir que *"la probidad es la honradez, integridad y rectitud en el actuar, por lo que la falta de probidad sería la ausencia de honradez, integridad o rectitud en el proceder de un trabajador en el desempeño de las funciones convenidas en el contra."*

Se configura la causal, ya que el sr. Farías, mientras estaba en la empresa, le entregó información de carácter confidencial, a la que sólo accedió en razón de su cargo, a otro trabajador, con el único fin de que este cometiera un acto ilícito, buscando perjudicar a la empresa, pues la información fue dada con la intención de que Faúndez pudiera prevenir el despido, por lo que evidentemente se vulnera el principio de buena fe que debe regir entre las partes. Aconseja y describe paso a paso al Sr. Faúndez la utilización maliciosa de licencias médicas con el único fin de perjudicar a la empresa, lo que atenta contra el principio de buena fe y la confianza legítima que le tenía su representada al sr. Farías y es suficiente para que se configure la causal de faltas a la probidad.

Por otra parte, el actuar del trabajador no sólo es una falta a la probidad, sino un incumplimiento grave a las obligaciones que impone su contrato de trabajo, en especial a la señalada en la cláusula Tercera del contrato de trabajo, la cual establece: Son obligaciones del trabajador, sin perjuicio de las inherentes a su contrato de trabajo y a lo establecido en los reglamentos o instrucciones de la empresa, las siguientes:

- a) Someterse a los estatutos y al Reglamento Interno de la Empresa, instrucciones y demás directrices, verbales o escrita que imparta los jefes correspondientes y a las normas legales correspondientes.
- b) Mantener una conducta laboral y privada intachable.
- c) Cumplimiento de estándares éticos en el ejercicio de sus funciones, y evitar situaciones de conflicto.

Asimismo, el contrato de trabajo impone una obligación de confidencialidad respecto a la información a la que acceda el trabajador en el ejercicio de su cargo, cláusula que la impone un deber de reserva sobre la información a la que acceda, siendo evidente que la planificación de un despido es información confidencial, especialmente respecto al trabajador que se vería afectado por el despido, por lo que una comunicación al respecto evidentemente vulnera la obligación de reserva. Al avisar deliberadamente del despido y dar al Sr. Faúndez consejos para obrar de mala fe en contra de su representada, implican incumplimiento de las obligaciones señaladas, ya que están lejos de constituir una conducta laboral intachable y no cumplen con los estándares éticos que debiesen regir la relación laboral, al recomendar y aconsejar cómo



actuar en contra de su representada; incumplen no sólo con lo señalado explícitamente en el contrato de trabajo, sino que al contenido ético jurídico de las relaciones laborales, específicamente a los deberes de buena fe y de confianza que deben permanecer en ella.

No existió vulneración de derechos al momento del despido. Respecto a la vulneración a su vida privada y de inviolabilidad de las comunicaciones, el actor indica que Besalco habría vulnerado sus derechos fundamentales establecidos en el art. 19 N°4 y 5, específicamente respecto a la violación de la vida privada, y la inviolabilidad de las comunicaciones privadas, consagrados en la Constitución Política de la República, toda vez que el despido se fundó en las conversaciones entre el actor y un ex trabajador de la empresa.

El artículo 19 N°4 consagra el derecho fundamental del "respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia, y asimismo, la protección de sus datos personales. El tratamiento y protección de estos datos se efectuará en la forma y condiciones que determine la ley.". El artículo 485 establece expresamente que "se entenderá que los derechos y garantías a que se refieren los incisos anteriores resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquellos sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcional o sin respecto a su contenido esencial (...)". La ley N° 19.628, sobre Protección de la Vida Privada, establece en su artículo 2° letra g) que "son datos sensibles los referidos a hechos o circunstancias de la vida privada o intimidad, tales como los hábitos personales, los orígenes raciales, las ideologías y las opiniones políticas, las creencias o convicciones religiosas, los estados de salud físicos o psíquicos y la vida sexual."

A su vez la *doctrina ha señalado que la vida privada se configura como "está relacionada con la preservación de determinados actos en una esfera íntima, con el derecho a replegarse en esta esfera al amparo de toda intromisión, con una autonomía de decisión en cuanto a excluir a otras personas de este ámbito reservado y con la facultad de controlar la información a ser revelada*

Por lo tanto, aplicando las garantías fundamentales al contexto de la relación laboral, lo que hace la ley es proteger al trabajador frente al empleador, de forma tal que este último, en el ejercicio de sus facultades, al momento de ejercer su potestad de mando, dirección o sanción, no intercepte comunicaciones privadas que ocurran dentro de la esfera de control de la empresa, y que utilizan los trabajadores, como por ejemplo, el hecho de que revisase los celulares de estos o que la Empresa grabase las conversaciones que mantiene con ellos, sin que dichos trabajadores consintieran en eso, y no se entrometa en la vida privada del trabajador, absteniéndose de influir en, por ejemplo, en su relación de pareja. Sin embargo, nada de esto ocurrió en el caso en autos, ya que la empresa no grabó la conversación entre el sr. Farías y el sr. Faúndez, y solo tomó accidentalmente conocimiento de esta cuando el Sr. Faúndez la utilizó en su beneficio, ofreciéndola como prueba y publicando su acceso en la página web del Poder Judicial, la cual como es de conocimiento general, es de carácter público, pudiendo acceder todos los usuarios, así como la causa en la cual la presentó.

Así, no puede pretender el actor imputar a su representada una vulneración de derechos fundamentales relacionado con el término de la relación laboral cuando la grabación y difusión de dicha grabación no fue realizada por la empresa, si no que fue justamente el sr. Faúndez, uno de los intervinientes en la conversación, quien la grabó y difundió previamente, tal como lo reconoce el actor, al señalar que su parte se enteró de dicha grabación a través de la causa RIT: T-1076-2022.

No hubo intromisión por la Empresa a la esfera de intimidad del trabajador ni en su vida privada.



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

Código: HZCNXDNXGXS

Tampoco se vulneró el derecho a la vida privada, pues no forman parte de estas las recomendaciones del actor incentivando a cometer actos ilegales a otro trabajador.

Alega la demandante que el demandado incurriera en el delito penal del artículo 161 Letra A, lo cual no es efectivo, toda vez que esta no ha incurrido en el tipo penal, especialmente porque la "difusión" a la que se hace referencia es el envío, al propio actor, de una carta de despido, cuestión que claramente no satisface el tipo penal. Si hay alguien que eligió hacer público el tema fue el actor, por medio de la demanda. Su parte no desplegó ninguna actividad para interferir o grabar las conversaciones de los trabajadores ni tampoco hubo una clandestinidad de la empresa, dado que sólo se enteró de las conversaciones a través de un canal lícito, como lo es la página web del Poder Judicial, y dichas conversaciones no se referían a la esfera íntima del demandante.

Como lo reconoce el actor, el que grabó las conversaciones y las difundió fue uno de los intervinientes de la conversación. Esta distinción es relevante, ya que tanto la doctrina indica que cuando el que emite las grabaciones es una de las partes, no puede considerarse que se han vulnerado la privacidad e inviolabilidad de comunicaciones del afectado.

El estándar que establece la Corte Suprema para declarar como ilícita la publicación o utilización de una conversación privada es que se debe determinar si el emisor tenía subjetivamente la expectativa de privacidad. Establecido lo anterior, se debe determinar si esta expectativa individual es una que la sociedad esté en condiciones de reconocer como razonable o legítima. Establecida la existencia de una legítima expectativa de privacidad, deben contrastarse las expresiones subrepticamente grabadas para ver si dicen o no relación con la esfera privada de quien las emitió, pues, para que la alegación de exclusión pueda prosperar, debe existir una afectación sustancial de la garantía afectada, lo que solo ocurrirá cuando lo revelado diga relación con algo reservado a su ámbito más íntimo.

Si en este caso existía una legítima expectativa de privacidad sobre la conversación grabada por el Sr. Faúndez, la conversación, en su gran mayoría, versa sobre actitudes ilícitas del Sr. Farías, quien primero revela información confidencial a Faúndez, y luego le propone e incita a llevar a cabo un esquema para que este haga uso malicioso de licencias médicas. Tal conversación no goza de una expectativa legítima de privacidad, y de dársela, sancionando a la empresa por haberla utilizado como fundamento del despido estaría torciendo la interpretación en cuanto a la protección otorgada por los derechos fundamentales, en desmedro de quien obtuvo una determinada información sin vulneración alguna, y aplicó una sanción proporcional, racional y justificada ante la infracción detectada.

Si bien el actor indica que fue grabado sin su consentimiento, cuestión que desconoce, el contenido de las grabaciones no se refiere a materias del ámbito privado del Sr. Farías, sino que refieren a circunstancias ocurridas en la relación laboral del trabajador que las difundió, y develan un actuar ilegítimo, por medio del cual el actor habría incentivo actuare ilegales e ilegítimos contrarios a los principios del derecho y a la buena fe en general, los que incluso pueden tener carácter delictual, por lo que no puede esperar que la reserva prospere.

Respecto a la garantía de indemnidad, el demandante sostiene que habría sido despedido como represalia por lo señalado en las grabaciones, y hace referencias a esto como una vulneración, pero el artículo 485 del Código del Trabajo señala tres presupuestos fácticos taxativos para su aplicación, que son represalias por el ejercicio de acciones judiciales. Represalias por comparecer en calidad de testigo en juicio o haber sido ofrecido en dicha calidad, t represalias como consecuencia o producto de la labor fiscalizadora de la Inspección del Trabajo. Siendo la enumeración taxativa. Por lo tanto, la alegación al respecto carece de sustento legal.



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

Código: HZCNXDNXGXS

Niega la existencia de indicios suficientes de vulneración de derechos fundamentales, lo que no se mencionan en la demanda y la denuncia debe ser rechazada en todas sus partes.

El despido del actor fue justificado, y cumple con todos los requisitos legales, por lo que no adeuda monto alguno por concepto de indemnizaciones laborales con ocasión del despido, ya sean la de indemnización especial contenida en el artículo 489 del Código del Trabajo, la indemnización por años de servicio, la sustitutiva de aviso previo, o el recargo legal del 80%. Tampoco adeuda suma alguna por concepto de feriado legal, ya que esta fue íntegramente pagado en el finiquito. Al respecto, el actor sólo funda esta pretensión en el supuesto hecho de que su remuneración ascendería a la suma de \$3.545.497, sin fundamentar el por qué indica lo anterior, dejando a su parte en la indefensión, por lo que debe rechazarse de plano.

Los montos señalados por el actor no se ajustan a la realidad y exceden el límite legal del artículo 172 del Código del Trabajo, pues en el improbable caso que se considere que la última remuneración del trabajador era la señalada por el actor en la denuncia, dicha remuneración no podrá ser usada para la base de cálculo, sino que el tope legal de 90 UF a la fecha de julio de 2022, es decir, \$ 3.159.988.

Contestando la demanda subsidiaria, solicita su rechazo, en virtud de los mismos argumentos que fueron señalados en lo principal de ese escrito que da por reproducidos, por ser el despido plenamente justificado, ajustado a derecho, y no adeudarse suma alguna al actor.

Pide se rechace la demanda de despido improcedente y cobro de prestaciones, con costas.

Tercero. Llamadas las partes a conciliación, no se produjo.

Cuarto. Se fijaron como hechos a probar, los siguientes:

- 1.- Si se vulneraron derechos fundamentales del demandante con ocasión del despido (inviolabilidad de las comunicaciones, de la vida privada, de la garantía de indemnidad). Antecedentes de hecho.
- 2.- Contenido de la carta de despido. Causal invocada y formalidades.
- 3.- Si concurren en la especie los supuestos de hecho de la causal invocada. Antecedentes de hecho.
- 4.- Monto de la última remuneración percibida o promedio de las tres últimas en el evento de ser variables.
- 5.- Si se pagó el total de lo adeudado por concepto de feriado.
- 6.- Contenido del finiquito suscrito por las partes. Contenido de la reserva de derechos.

Quinto. La parte denunciante rindió la siguiente prueba:

I.-Documental. Incorporó, los siguientes documentos:

La parte demandante ofrece la siguiente prueba documental:

- 1.- Copia de Contrato de Trabajo de fecha 1 de agosto de 2022.
- 2.- Carta de Despido de fecha 24 de agosto de 2022 (acompañada con la denuncia).
- 3.- Finiquito firmado con reserva de fecha 6 de septiembre de 2022.
- 4.- Liquidación de sueldo correspondiente a los meses de mayo, junio y julio de 2022.
- 5.- Formulario de Denuncia.
- 6.- Denuncia de Tutela Laboral causa RIT T-1076-2022 del 2° Juzgado del Trabajo de Santiago.
- 7.- Contesta denuncia de Tutela Laboral causa RIT T-1076-2022 del 2° Juzgado del Trabajo de Santiago.
- 8.- Acta de Avenimiento causa RIT T-1076-2022 del 2° Juzgado del Trabajo de Santiago.
- 9.- Minuta de Prueba demandante causa RIT T-1076-2022 del 2° Juzgado del Trabajo de Santiago (acompañada con la denuncia).



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

Código: HZCNXDNXGXS

II.-Confesional. Citó a absolver posiciones a **don Juan Claudio Zenteno Santander**, quien previamente juramentado declara que cumple función de administrador de contrato para faena Los Pelambres El Mauro, trabajó directamente con el demandante como jefe de turno, lo hizo desde agosto de 2021 a agosto de 2022, durante ese tiempo gozaba de su confianza, trajo un trabajador de su confianza a trabajar el sr Faúndez que terminó demandando, como tenía mal comportamiento el demandante le pidió la desvinculación. El denunciante en cuanto a su desempeño profesional de supervisar y responsable del manejo del personal ninguna objeción, fue despedido por una grabaciones acompañadas en causa laboral acompañada por el otro trabajador, aconsejó y dio instrucciones al sr Faúndez para defenderse de su desvinculación, fue desvinculado por estas grabaciones telefónicas, de no haber tomado conocimiento no habría sido desvinculado, porque gozaba de toda su confianza.

Sexto. La parte demandada rindió la siguiente prueba:

I.-Documental. Incorporó, los siguientes documentos:

La parte demandada ofrece la siguiente prueba documental:

1. Contrato de trabajo celebrado entre Besalco Maquinarias S.A. y Helio Andrés Farías Pastén, de fecha 01 de agosto de 2021.
2. Declaración presentada por don Helio Farías Pastén con fecha 26 de abril de 2022.
3. Minuta de prueba presentada por Besalco Maquinarias S.A. en causa RIT: T-1076-2022, al 2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago que consta a folio 71 del expediente electrónico de dicha causa.
4. Minuta de prueba presentada por don Luis Alberto Faúndez Jiménez en causa RIT: T-1076-2022, ante el 2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago que consta a folio 38 del expediente electrónico de dicha causa.
5. Correo electrónico enviado por María Jesús Gandarillas a Mario Mora, Jorge Osorio, Carlos Carvajal, Juan Zenteno, Andrés Salinas, Iván Pomar, Luna Valdebenito, Constanza Yáñez, Rafael Muñoz, Enzo Canales y Dehin Vargas, bajo el asunto “Faúndez con BSM”, RIT: T-1076-2022, 2º JLT de Stgo”, de fecha 12 de agosto de 2022. Refiere prueba del demandante video y registros de audio.
6. Transcripción registro contenido en archivo de audio MP4 denominado “GRABACIÓN SUPERVISOR MLP”, de tamaño 2.279 KB, que contiene audio de 2 minutos 21 segundos de duración (según metadata).
7. Transcripción de registro contenido en archivo de audio MP4 denominado “GRABACIÓN SUPERVISOR MLP II”, de tamaño 4.159 KB que contiene audio de 4 minutos 19 segundos de duración (según metadata).
8. Carta de aviso de término de contrato de trabajo dirigida a Helio Andrés Farías Pastén, de fecha 24 de agosto de 2022.
9. Comprobante de envío de Carta de aviso de término de contrato de trabajo dirigida a Helio Farías Pastén, emitido por Chile Express, de fecha 25 de agosto de 2022.
10. Comprante de aviso de término del contrato de trabajo de Helio Farías Pastén a la Dirección del Trabajo de fecha 24 de agosto de 2022.
11. Finiquito de contrato de trabajo suscrito por Helio Andrés Farías Pastén, de fecha 29 de agosto de 2022.
12. Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad de Besalco Maquinarias S.A., de fecha 30 de julio de 2021.version 12.clausulas 45



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

Código: HZCNXDNXGXS

13. Comprobante de entrega de Reglamento Interno, suscrito por el sr. Helio Andrés Farías Pastén, de fecha 1 de agosto de 2021.
14. Política de principios y valores de Besalco Maquinarias S.A., de enero de 2020. Punto 4, principios básicos de comportamiento.4,3, 4.3.2.
15. Liquidaciones de remuneraciones de Helio Andrés Farías Pastén, de marzo a julio de 2022.

Testimonial. Hizo prestar declaración a dos testigos quienes previamente juramentados declaran, lo siguiente:

1.- **Juan Toro Vega**, que conoce a las partes del juicio, trabajo con ellos en Besalco Maquinarias como un año, es jefe administrativo en labores de contratación de personal, reclutamiento; el demandante era jefe de turno, las funciones eran de coordinación con trabajadores y operadores en las labores con la maquinarias que trabajan en el muro; estaba a cargo como de 20 trabajadores; no sigue trabajando, desvinculado en agosto de 2022 porque en juicio de sr Faúndez llegaron audios en que le decía que presentara licencias truchas y comentarios para perjudicar a Belasco; era operador de bulldozer recomendado por el demandante, no sabe en qué faenas prestaba servicios ese otro trabajador Faúndez, a cargo de su supervisión estaba el demandante; los audios fueron presentados por el sr Faúndez en juicio y los abogados de Besalco los mandaron a la central de Santiago y fueron derivados al administrador de El Mauro, el testigo los escuchó y pudo establecer que era el demandante lo reconoció por haber hablado muchas veces con él por teléfono.

Contrainterrogado, que no fue su jefe directo, es jefe de recursos humanos, contrataciones y el trámite de despido, el administrador de terreno le presentó la carta a don Helio, no la firmó, venía redactada de la oficina de Santiago; durante la relación laboral con el demandante no sabe de algún incumplimiento, solo los audios. Si no se hubiese tenido conocimiento de las grabaciones no se le habría despedido.

2.- **Alex Silva Santander**, que conoce a las partes del juicio a don Helio Farías lo conoce, trabajó en minera Los Pelambres Tranque El Mauro como jefe de turno para Besalco Maquinarias, es jefe operaciones en faena Los Pelambres Tranque El Mauro, sus funciones área operacional del contrato de arriendo maquinarias del tranque de relave el Mauro; el cargo del demandante era jefe de turno, uno de los 4 que hay en la faena. No sigue trabajando, fue despedido por falta de probidad por audios que se los presentó don Juan Zenteno que venían de un juicio con otro trabajador de la empresa don Luis Faúndez operador de maquinaria, que estaba en el turno de Helio Farías. El contenido de los audios daba alusión al sr Faúndez de presentar licencias truchas mientras le comentaba que lo querían despedir de la faena. Luego de tomar conocimiento de los audios, en relación con ese cargo de confianza que tenía se le desvinculó de la empresa. Se trataba del demandante en los audios porque tiene comunicación directa con todos los jefes de turno casi y todas las semanas, su voz es inconfundible y es su voz.

Contrainterrogado, que conoce el desempeño del demandante en Besalco, se desempeñaba bien, fue desvinculado por audios acompañados por el sr Faúndez en su juicio. Como los obtuvo el sr Faúndez lo desconoce, los escuchó, conversación del demandante con Luis Faúndez. Si no hubiesen existido los audios no había objeción con el trabajo que realizaba.

III. otros medios de prueba. Registros de audio. Incorporó los siguientes:

1. Registro de audio contenido en archivo de MP4 denominado “GRABACIÓN SUPERVISOR MLP”, que contiene audio de 2 minutos 21 segundos de duración (según metadata), de tamaño 2.279 KB, correspondiente al archivo de audio individualizado en la minuta de Luis Alberto Faúndez Jiménez en causa RIT: T-1076-2022, de la siguiente forma:



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

Código: HZCNXDNXGXS

“Registro de audio entre el denunciante de autos con su Supervisor de empresa Besalco, don Helio Farías. Conversación donde se refiere a los hechos coetáneos y posteriores al día 11 de abril del año 2022. Registro de conversación de llamado de fecha 02 de mayo del año 2022 a las 10:43 horas. Duración del registro 2:21 minutos.

2. Registro de audio contenido en archivo de MP4 denominado “GRABACIÓN SUPERVISOR MLP II”, que contiene audio de 4 minutos 19 segundos de duración (según metadata), de tamaño 4.159 KB, correspondiente al archivo de audio individualizado en la minuta de Luis Alberto Faúndez Jiménez en causa RIT: T-1076-2022, de la siguiente forma:

“Registro de audio vía telefónica entre el denunciante de autos con su Supervisor de empresa Besalco, don Elio Farías. Conversación donde se refiere a los hechos coetáneos y posteriores al día 11 de abril del año 2022. Registro de conversación de llamada de fecha 02 de mayo del año 2022. Duración del registro 4:19 minutos.”

IV.- Causa a la vista. Se trajo a la vista la causa RIT: T-1076-2022, del 2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

Séptimo. En cuanto a la excepción de finiquito.

La parte demandada al respecto, sostiene que la reserva de derechos es específica y se refiere solo a la acción de despido injustificado y las prestaciones que derivan de dicha acción, no existiendo referencia alguna a la reserva del ejercicio de acciones de tutela de Derechos Fundamentales ni a la acción de cobro por diferencia de feriado proporcional, a las que renunció expresamente, en atención a lo dispuesto por las cláusula tercera y cuarta del finiquito y transacción; que solo contiene una reserva taxativa y precisa de cuál sería la única acción a la que no se renuncia su ejercicio, por lo que procede la excepción de finiquito respecto de la acción de tutela de derechos fundamentales y la de cobro de diferencia de feriado proporcional, conceptos que el denunciante no incluyó en su reserva y que el tenor del finiquito la renuncia de las mismas.

Contestando la parte demandante, señala que su representado firmó el finiquito con reserva de acciones y que por el breve espacio no puede colocar todos los ítem que la contraria alude que deberían estar, sin perjuicio de eso queda clara consideración que entre el tenor del finiquito y la reserva hay una discordancia, por lo tanto, habiendo una reserva de acciones solicita se rechace la excepción de finiquito opuesta por la parte denunciada.

Es un hecho de la causa que el trabajador con fecha 6 de septiembre de 2022, suscribió finiquito con la demandada ante Notario Público, estampando la siguiente reserva de derechos: "Me reservo el derecho a demandar por la causal de término de la relación laboral, las indemnizaciones, recargos y prestaciones por concepto de despido injustificado".

Respecto a la diferencia de feriado proporcional que se demanda, en la cláusula CUARTO del finiquito se declara que nada se adeuda, por sueldo, reajustes de sueldo, horas extraordinarias, gratificaciones, feriado, bonificaciones, imposiciones legales, indemnizaciones por desahucio, falta de aviso previo, años de servicio, etc., ni por ningún otro, sea de origen legal o contractual o voluntario, motivo por el cual otorga el más amplio y total finiquito, renunciando desde ya a cualquier fuero o beneficio que pudiese corresponderle y al ejercicio de cualquier acción o derecho que hubiera podido intentar en contra de la empresa, derivado del contrato de trabajo o de la terminación de los servicios.", sin que se aluda específicamente a la misma en la reserva, lo que determina que tal ítem está cubierto por el acuerdo contenido en el finiquito, habiendo



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

Código: HZCNXDNXGXS

operado el poder liberatorio del mismo, de manera que la alegación de la demandada en orden a que hay discordancia entre el tenor del finiquito y la reserva no es efectiva, puesto que la reserva solo se circunscribe al derecho a demandar por la causal de término y las indemnizaciones, recargos y prestaciones por concepto de despido injustificado, sin que haya alusión alguna a diferencia de feriado proporcional; y solo en caso que se hubiere indicado aquel concepto podría estimarse que existe discordancia. Tampoco es un argumento válido el breve espacio para estampar la reserva, existente en la hoja que contiene el finiquito ya que del examen visual del mismo se advierte que sí tuvo espacio para consignar aquel.

En lo referente a la acción de tutela por vulneración de derechos fundamentales, teniendo en consideración que el poder liberatorio del finiquito solo alcanza a las materias que las partes señalan de manera expresa en el acuerdo, ocurre que ninguna referencia existe en el mismo a la aludida acción, por lo que mal puede prosperar en relación a aquella la excepción de finiquito ya que no basta al efecto una alusión genérica a acciones.

Por lo anotado, se acogerá la excepción de finiquito sólo respecto de la diferencia de feriado proporcional que se demanda.

Octavo. En cuanto a la denuncia de tutela por vulneración de derechos fundamentales.

Hay acuerdo entre las partes que el demandante ingresó a prestar servicios para la demandada con fecha 1 de agosto del año 2021, como encargado de Jefe de Turno en la Faena Tranque El Mauro ubicado en el sector de Caimanes, de la comuna de Los Vilos y que con fecha 24 de agosto de 2022, Besalco Maquinarias SA., le comunica el despido por las causales del artículo 160 N° 1 letra a), falta de probidad en el ejercicio de sus funciones y N° 7 incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

El contenido de la carta de despido es el siguiente: "Usted realizaba actividades de "Jefe de Turnos", ejecutando sus funciones en Faena Tranque El Mauro, ubicado en Caimanes, a 59 kilómetros de la ciudad de Los Vilos, perteneciente a nuestro mandante Minera Los Pelambres. En dicho lugar se desempeñaba también el señor Luis Adalberto Faúndez Jiménez, quien trabajaba como Operador de Bulldozer, y que fue desvinculado de la Compañía el 28 de abril de 2022.

El señor Faúndez, luego de ser desvinculado de la Empresa demandó a esta última en un juicio que fue tramitado en el 2° Juzgado del Trabajo de Santiago, bajo el RIT T-1076-2022. En dicho proceso, como parte de su prueba, el señor Faúndez acompañó grabaciones de conversaciones sostenidas entre ustedes, en las cuales usted le advierte al señor Faúndez que sería despedido (esto antes que la empresa le informara a él tal determinación) menciona a las personas que supuestamente habrían tomado la decisión dentro de la Empresa, y además le sugiere la siguiente estrategia para evitar su despido, o para perjudicar derechamente a la Compañía:

- Le indica al señor Faúndez que pida una licencia médica falsa, esto por "estrés laboral" ya que "así le sacái provecho a la wea". Esta recomendación se la formula en varias partes de los audios.
- Le indica al señor Faúndez que se invente un "correo mula" haciendo denuncias con el asunto "Molestia de trabajadores MPL y contratistas", para perjudicar a otros trabajadores que se desempeñan en la faena, acusándolos de distintos hechos. Para ello, usted le habría reenviado correos confidenciales de la Empresa, indicándole "te copié los correos más cototos".
- Finalmente, usted le señala textualmente al señor Faúndez "si los hueones quien jugar cochino, júégales cochino", refiriéndose al personal que habría tomado la decisión de desvincularlo.



Estos audios fueron hechos públicos por el señor Faúndez recién en el mes de agosto de 2022, por lo que recién tomamos conocimiento de ellos cuando los acompañó bajo la siguiente descripción en el juicio referido:

Registro de audio vía telefónica entre el denunciante de autos con su Supervisor de empresa Besalco, don Elio Farías. Conversación donde se refiere a los hechos coetáneos y posteriores al día 11 de abril del año 2022. Registro de conversación de llamado de fecha 2 de mayo del año 2022 a las 10:43 horas. Duración del registro 2:21 minutos.

Link: [https://drive.google.com/file/d/1](https://drive.google.com/file/d/1Ssxmm2N9CORHf15LszvApoqsz_AohSIH/view?usp=sharing)

Ssxmm2N9CORHf15LszvApoqsz_AohSIH/view?usp=sharing

Registro de audio vía telefónica entre el denunciante de autos con su Supervisor de empresa Besalco, don Elio Farías. Conversación donde se refiere a los hechos coetáneos y posteriores al día 11 de abril del año 2022. Registro de conversación de llamada de fecha 2 de mayo del año 2022. Duración del registro 4:19 minutos. Link:

[https://drive.google.com/file/d/1YwF0u27Ax7sVC5GMqJEM2RLYRsIejBt/view?](https://drive.google.com/file/d/1YwF0u27Ax7sVC5GMqJEM2RLYRsIejBt/view?usp=sharing)

[usp=sharing](https://drive.google.com/file/d/1YwF0u27Ax7sVC5GMqJEM2RLYRsIejBt/view?usp=sharing)

Respecto de las afirmaciones que usted realiza en sus llamadas al señor Faúndez, podemos señalar lo siguiente: Respecto de la licencia médica:

El subsidio por licencia médicas e otorga para resguardar el derecho de recuperar la salud, por lo que simular una dolencia o enfermedad mediante este recurso es un delito que arriesga multas por sobre los 2 millones de pesos y hasta 3 años de cárcel, dependiendo de la reiteración de las licencias, esto es de acuerdo a la ley 20.585, promulgada en el año 2012, que sanciona a los médicos que emitan licencias médicas sin justificación y al trabajador que la presente. Así, usted sugirió la comisión de un delito no solo para defraudar al sistema de salud, sino que además para perjudicar a la Empresa y evitar el despido del trabajador señor Faúndez. Esto es ciertamente gravísimo, ya que las licencias falsas afectan al sistema de salud completo, señalando el artículo 509 del Código del Trabajo que "las personas que incurran en falsedad en el otorgamiento de certificados, permisos, o estado de salud, en falsificación de estos, o en uso malicioso de ellos, serán sancionadas con penas previstas en el artículo 202 del Código Penal". Por otro lado, esta situación también implica una traición a la lealtad que usted le debe a su empleador, ya que está sugiriendo que se comentan derechamente ilegalidades para perjudicar a la empresa.

Respecto al "correo mula", el envío de correos internos, y a la revelación anticipada del despido

En los llamados que usted efectuó al señor Faúndez, usted no solo viola la confianza que la Empresa depositó en usted al nombrarlo Jefe de Turno, al revelar en secreto y anticipadamente al señor Faúndez que sería despedido, sino que, además, de forma completamente atentatoria contra la ética, usted elabora y le comenta una estrategia para "jugarle cochino" a la compañía y así perjudicarla.

Dentro de estas "jugadas cochinas", usted sugiere obtener una licencia médica falsa, y además le envía correos internos de la Empresa, esto para que el señor Faúndez genere un "correo mula" anónimo, para así acusar a otras personas que se desempeñen en la Faena, y así se proteja frente a un eventual despido, o pueda inventar una acción posterior para "jugarle cochino" a la empresa.

Los hechos descritos constituyen una evidente falta a la probidad, y además implican un incumplimiento grave de las obligaciones, constituyen evidentes infracciones por su parte que hacen imposible la continuidad de la relación laboral.

En efecto, respecto de la falta de probidad, usted no ha actuado con honradez, revelando información confidencial sobre un despido que iba a realizar la Empresa, y sugiriendo estrategias al afectado para evitar la desvinculación, algunas revistiendo caracteres de delito. Por otro lado, se ha afectado la relación de confianza que debe



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

Código: HZCNXDNXGXS

existir entre el empleador y el trabajador, pues se ha revelado que usted sugiere estrategias para perjudicar a la compañía, y además sugiere la creación de correos anónimos para afectarle a ella y a otras personas que están en la faena.

Finalmente, su actuar ha sido una falta de lealtad tal, que incluso la Empresa se apoyó en usted y sus declaraciones para proceder al despido del señor Faúndez, ofreciéndolo como testigo en dicho juicio, pues usted había declarado que efectivamente dicho trabajador había incurrido en ciertos incumplimientos, todo esto mientras al mismo tiempo usted ayudaba al trabajador a perjudicar a la Empresa.

Por las razones expuestas, Besalco Maquinarias S.A. ha decidido poner término a su contrato de trabajo en conformidad a la normativa legal vigente y de acuerdo a los hechos descritos anteriormente...".

Noveno. Se sustenta la comunicación de término de la relación laboral en dos registros de audio de telefonía, de conversaciones sostenidas por el demandante con un trabajador de nombre Luis Faúndez Jiménez, quien prestó servicios para la empresa demandada y que luego de ser desvinculado demanda a su empleadora ante 2° Juzgado del Trabajo de Santiago, en causa RIT T-1076-2022, al expediente digital acompaña las grabaciones de tales conversaciones en que el demandante, antes que aquel recibiera la comunicación de término de la relación laboral, le advierte que lo despedirán, como consta de la causa traída a la vista.

De estos registros toma conocimiento la empresa Besalco Maquinarias S.A. cuando le es notificada la demanda, y de acuerdo a lo manifestado por el testigo Toro quien los escuchó, los abogados de Besalco los mandaron a la central de Santiago y fueron derivados al administrador de El Mauro, lo que es refrendado por el testigo Silva quien también supo de aquello y los oyó, reconociendo ambos la voz del actor, por haber hablado con él con anterioridad.

En cuanto a los audios acompañados a la causa y en que se sustentan las causales de despido invocadas por el empleador para poner término al contrato de trabajo, se trata de registros de conversaciones entre el demandante y un trabajador de apellido Farías, que es quien realiza las grabaciones de las mismas y las ofrece como prueba en causa laboral que inicia ante 2° Juzgado del Trabajo de Santiago, RIT T-1076-2022, en contra de la empresa Besalco Maquinarias S.A. En tales conversaciones el demandante Helio Farías da cuenta al trabajador Luis Faúndez que será despedido, le nombra a los jefes o directivos que tomaron la decisión y le insta a presentar licencia médica por estrés laboral para sacar provecho, además de proponerle que genere correos anónimos con acusaciones a ciertos funcionarios, ello por haberle “jugado cochino”.

La circunstancia de haber sido uno de los intervinientes en las conversaciones, Luis Faúndez, quien las grabó e hizo uso de ellas ofreciéndolas como prueba en su causa laboral y teniendo en vista que los temas tratados no son de la esfera íntima de ninguno de ellos, esto es, que hablan del término del trabajo de Faúndez y de formas de perjudicar al empleador con ciertas acciones que el demandante propone realizar, sin que conste de tales registros que haya habido por parte de Helio Farías una especial expectativa de privacidad acerca de lo tratado, debiendo además tal expectativa de privacidad necesariamente ser legítima; y si el contenido de esas conversaciones es de temas laborales en que el demandante comunica a un tercero información conocida sólo por ejercer como jefe de turno y le propone un actuar ilícito, como lo es obtener licencia médica falsa, no cabe ubicarlo dentro de la esfera de intimidad que se pretende salvaguardar al tratar la privacidad de las comunicaciones, por lo que configura una prueba plenamente válida, que da cuenta claramente que el demandante informa a un tercero de una desvinculación que no se ha producido y de la que conoce en su calidad de jefe de turno de la obra.



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

Código: HZCNXDNXGXS

Décimo. Por lo expuesto, considerando que la demandada obtuvo las grabaciones de las conversaciones señaladas de la oficina judicial virtual, al extraerlas como prueba ofrecida por el trabajador demandante en causa seguida en su contra ante el Segundo Juzgado del Trabajo de Santiago, se concluye que no las obtuvo directa o indirectamente por medios ilícitos o a través de actos que impliquen violación de derechos fundamentales, dado lo cual no existe en la especie vulneración a los derechos a la inviolabilidad de las comunicaciones y a la vida privada del actor.

En cuanto a la vulneración a la garantía de indemnidad, no concurriendo ninguno de los supuestos fácticos del artículo 485 del Código del Trabajo, no hay en la especie represalia alguna que sancionar.

De esta forma, la acción deducida a lo principal, será desestimada.

Undécimo. En canto a la demanda subsidiaria de despido indebido.

Las causales invocadas para poner término al contrato de trabajo del actor, con las del artículo 160 N° 1 letra a) de falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones" y del N° 7 de incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

Teniendo presente:

a.-Que en misiva del miércoles 26 de abril de 2022, el demandante solicita al administrador de contrato la desvinculación del trabajador Luis Faúndez, dando cuenta de su molestia como Jefe de Turno, por hechos ocurridos en las labores ejecutadas por ese trabajador, por tratarse de un trabajador crítico con el que afirma no puede hablar;

b.-que el día viernes 28 de abril de 2022 es despedido el trabajador Luis Faúndez;

c.-que los registros de audio acompañados se indica que son del día lunes 2 de mayo de 2022;

d.-que en la causa tenida a la vista, la demandada acompaña comprobante de envío de carta de terminación de contrato por correos de Chile de fecha 29 de mayo de 2022.

e.-que en la conversación sostenida por el demandante con Luis Faúndez, se advierte que aquel le informa del despido y Luis Faúndez aún no tenía conocimiento de aquel.

Estos antecedentes dan cuenta que el demandante solicitó a su jefatura la desvinculación del trabajador y en la mañana del día hábil siguiente al envío de la carta de despido le pone en conocimiento del mismo, señalándole que fue la jefatura quien tomó la decisión, aconsejándolo de presentar licencia médica y enviar correo anónimo para perjudicar a la empresa.

En una cuestión incontrovertida que las relaciones laborales deben desenvolverse conforme al principio de buena fe, que implica respecto de los trabajadores que actúen con lealtad y sean probos, y si un mando medio como lo era el demandante en su calidad de jefe de turno, toma conocimiento a través de sus superiores de un hecho relacionado con la empresa, como lo fue la decisión de desvinculación de Luis Faúndez, falta a la probidad al alertar al trabajador de aquello e instarlo a demorar el término de los servicios con la presentación de una licencia médica falsa, manifestando abiertamente que la intención es perjudicar al empleador, pues también le dice que mande correos anónimos.

Para establecer la configuración de las causales de falta de probidad e incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo, no se requiere que efectivamente el trabajador Faúndez haya presentado una licencia médica, ni que haya enviado correo anónimo alguno, pues lo que se está ponderando es la acción ejecutada por el demandante, tendiente a perjudicar a la empresa y que aparece



clara en las conversaciones telefónicas aludidas, siendo él quien llama a Luis Faúndez y le avisa del despido.

En la cláusula TERCERO del contrato de trabajo suscrito entre el demandante y la empresa demandada, se establece que son obligaciones del trabajador, sin perjuicio de las inherentes a su contrato y a lo dispuesto en los reglamentos o instrucciones de la empresa, b) Mantener una conducta laboral y privada intachable. d) Cumplimiento de estándares éticos en el ejercicio de sus funciones y evitar situaciones de conflictos de intereses. Además, en la cláusula UNDECIMO, el trabajador declara conocer, aceptar y se obliga a cumplir las normas establecidas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Empresa, como la Política de Principios y los cuales comprenden, desarrollan y sancionan, entre otros, los delitos de cohecho, lavado de activos y financiamiento al terrorismo, dando así pleno cumplimiento a lo establecido en la Ley N°20.393 sobre Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas; agregándose que El trabajador estará sujeto a todas las obligaciones, prohibiciones y sanciones indicadas en tales normativas.

A su vez en el artículo 46 del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Empresa, se establece que serán prohibiciones de orden para el trabajador, w).- Revelar antecedentes que hayan conocido con motivo de sus relaciones con la Empresa.

De acuerdo a los antecedentes, la información entregada por el demandante a Luis Faúndez en los términos ya referidos precedentemente, dan cuenta que faltó a la probidad en el desempeño de sus funciones e incumplió el contrato de trabajo gravemente al buscar perjudicar a su empleador, no solo con la entrega de la información con que contaba acerca del despido, que aunque a esa fecha ya estaba decidido y se había enviado la comunicación del mismo al trabajador Faúndez aquel no lo sabía o al menos aquello le informó a su interlocutor, sino que además le insta a presentar licencia falta y remitir correo anónimo para perjudicar a la empresa. Tales acciones, como ya se ha dicho, no corresponden a un trabajador que actúa de buena fe con su empleador, incumpliendo prohibición contractual de no entrega de información de que toma conocimiento por su cargo.

En tales circunstancias, probados los hechos en que se sustenta la desvinculación, el despido es justificado y solo cabe rechazar la demanda subsidiaria.

Duodécimo. La prueba que no se analiza en lo particular, en nada influye en lo dispositivo de esta sentencia.

Por las consideraciones anotadas y visto además lo dispuesto en los artículos 1 a 11,160 N°1 y N°7, 177, 446 y siguientes, 458, 459, 485 y siguientes del Código del Trabajo; 19 N°4 de la Constitución Política de la República; 1698 del Código Civil, **se resuelve:**

I.-Que se acoge la excepción de finiquito sólo respecto de la diferencia de feriado proporcional que se demanda.

II.-Que se niega lugar a la denuncia de tutela por vulneración de derechos fundamentales.

III.-Que se niega lugar a la demanda subsidiaria de despido injustificado, cobro de prestaciones e indemnizaciones.

IV.-Estimándose que el actor ha tenido motivo plausible para litigar, se le exime del pago de las costas.

RIT T-29-2022

RUC 22- 4-0439033-7

Dictada por **PATRICIA ZAVALA ASTUDILLO**, Juez Titular del 2° Juzgado de Letras de Quillota, quien suscribe con firma electrónica avanzada.



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

Código: HZCNXDNXGXS

En Quillota a trece de febrero de dos mil veintitrés, se notificó por el estado diario la resolución precedente.



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

Código: HZCNXDNXGS