

**PROCEDIMIENTO:** Aplicación General.

**MATERIA:** Despido injustificado, indemnización por daño moral y cobro de prestaciones.

**DEMANDANTE:** MARCELO ALEJANDRO BELTRÁN HORMAZÁBAL.

**DEMANDADA:** MINERA ESCONDIDA LTDA.

**RIT:** O-1373-2022

**RUC:** 22- 4-0439327-1

\_\_\_\_\_/

Antofagasta, veintisiete de noviembre de dos mil veintitrés.

**Vistos, oídos y considerando**

**Primero:** Que, compareció **Marcelo Beltrán Hormazabal**, RUN 12.442.633-2, con domicilio en Av. Pedro Aguirre Cerda 11092, de Antofagasta, quien interpuso demanda de despido injustificado, indemnización por daño moral y cobro de prestaciones laborales, en contra de **Minera Escondida Limitada**, RUT 79.587.210-8, representado legalmente por Jorge López del Pino, RUN 9.488.199-4, con domicilio en Avenida de la Minería 501, de Antofagasta, solicitando se acoja la demanda con costas.

**Segundo: Demanda.** Que, el demandante expone los siguientes fundamentos de hecho y derecho.

**I.- Antecedentes relación laboral:** i) fecha de inicio: 5 de enero de 2004; ii) fecha terminación: 25 de agosto 2022; iii) último cargo: supervisor maintenance, asociado a las siguientes funciones, esto es, liderar equipo de mantenimiento área revestimiento plantas, apoyo planificación estrategia mantenimiento, preparación mantenciones programadas para planta los colorados; iv) ciclo de trabajo: 7 días de trabajo por 7 días de descanso, desde las 6:45 a 20 horas con pernoctación en el lugar de trabajo, en específico campamento minero Villa San Lorenzo, módulo canelo, habitación 11048; v) lugar de trabajo: faena Minera Escondida; vi) remuneración para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo por \$3.675.941.

**II.- Terminación relación laboral.** Indica que pernoctaba en campamento minero Villa San Lorenzo, módulo canelo,



habitación 11048. Añade que, las habitaciones cuentan con un sistema de seguridad instalado con el objeto de prevenir incendios en las habitaciones, los cuales detectan alguna actividad de riesgo, produciendo una alarma (ruido) y, dependiendo de los sensores, activación del sistema de agua a fin de apagar eventualmente un incendio.

Precisó que entre fin del mes de abril y mayo de 2022, el sistema se descompuso o descalibró, por lo cual, el sistema se activaba de forma repentina y espontánea sin causa conocida, generando la activación del sistema de alarma ruidosa.

Añade que dicha situación ocurrió de forma reiterada, sobre todo en altas horas de la noche, lo que interrumpía su descanso necesario para reponer energías luego de los turnos de trabajo diario. Por lo anterior, solicitó por vía telefónica en reiteradas oportunidades la reparación, reposición o bien su cambio de habitación, precisando que el requerimiento fue atendido por la empresa dos veces en este período de tiempo, enviando los equipos técnicos quienes indicaron que se debía a una descalibración de los sensores que estaban averiados y que se habrían descompuesto por el vapor de la ducha.

Luego, pese a la reparación, los dispositivos continuaron descompuestos, generando activación sin causa, de forma repentina y espontánea. Lo anterior, era molesto, ya que le impedía conciliar el sueño y tener un descanso continuo para poder prestar servicios en óptimas condiciones de seguridad y desempeño.

En virtud de lo anterior, al no poder dormir por las noches debido a la activación y las reparaciones no lograban reponer el estado normal de calibración de los sensores, instaló una caja de plumavit de forma provisoria con el fin de evitar su falsa activación hasta que el personal técnico pudiera dar solución al problema. Añade que a fines de mayo se logró reparar el sistema y lograr la calibración.

Indica que la empresa tomó conocimiento de lo anterior porque fue informado por el demandante. Sin embargo, la empresa informa que producto de lo anterior, además del



reporte de la empresa contratista Sodexo decidió iniciar un proceso de investigación.

Añade que el 25 de agosto de 2022 fue notificado del despido, que invoca dos causales del artículo 160; en específicos, numerales 5 ° y 7° del Código del Trabajo.

En seguida, niega las circunstancias fácticas del despido, salvo aquellas que reconoce de forma expresa. Por lo cual, es obligación del empleador acreditar los hechos dando por reproducidos los hechos.

Añade que, en los más de 19 años de trabajo tuvo un desempeño por sobre el promedio de sus compañeros de trabajo, correspondiendo a un trabajador ejemplar en su conducta y que no había tenido ningún tipo de incidente que conllevara la aplicación de alguna sanción. Finalmente, indica que el 7 de noviembre suscribió finiquito con reserva de derechos.

**III.- Fundamentos de derecho.** Cita consideraciones legales, doctrinarias y jurisprudenciales relativas a la acción de despido indebido, luego efectúa las siguientes alegaciones.

**1.- Aplicación del perdón de la causal.** Indica que ha operado el perdón de la causal, ya que la empresa tomó conocimiento de los hechos en mayo de 2022, en la misma fecha que se intentaron realizar las primeras reparaciones. En forma posterior, se efectuó la instalación de la caja de plumavit y, posterior la reparación definitiva.

Agrega que, durante dicho período no se indicó ninguna información relativa al incidente, por lo cual, creyó legítimamente que se había solucionado y que con su respuesta había sido suficiente.

Luego, cita consideraciones normativas, doctrinarias y jurisprudenciales en torno a la aplicación de aquella, precisando que el despido resultó extemporáneo, ya que se verificó el 25 de agosto de 2022, tres meses de ocurridos los hechos.

**2.- Infracción del reglamento interno no justifica el despido.** Añade que, para la doctrina, el reglamento interno no puede estatuir obligaciones porque emana de la voluntad unilateral del empleador.



Luego, refiere que la doctrina, además ha sostenido que la transgresión de una prohibición establecida en el reglamento interno solamente acarrea las sanciones del referido reglamento, ello conforme lo prescribe en el artículo 154 N° 10, en relación con el artículo 157 del Código del Trabajo (amonestación o multa), además de jurisprudencia, dando por expresamente reproducidas aquellas.

**3.- La sanción es desproporcionada.** Que, en lo pertinente refiere que lo determinante es la gravedad de la conducta, refiriendo que la jurisprudencia se ha encargado de fijar criterios delimitadores.

Añade que la gravedad del incumplimiento se pondera en base a la magnitud, entidad o importancia del incumplimiento en correlación con la posibilidad o imposibilidad de la continuidad de la relación laboral, resultando el despido la única respuesta posible en cuanto a la sanción.

Refiere que en dicho contexto la sanción no es proporcional, ya que: i) su trayectoria laboral es contundente desde 2004 con ascensos y aumentos de remuneración en consideración a su mérito; ii) no mantiene sanciones; iii) aportó en proceso de investigación, indicando lo realizado y su justificación, apoyando con la verdad y sin ningún tipo de conducta omisiva que pudiera ocultar la realidad de lo investigado, cooperando en el esclarecimiento de los hechos; iv) existieron circunstancias que justificaron su actuación asociada a los sensores del sistema de seguridad que hacían imposible su funcionamiento adecuado e idóneo; v) la conducta era inidónea para poner en riesgo su integridad o la de sus compañeros, ya que el sistema de seguridad se encontraba descompuesto, y pese a los requerimientos e insistencia para la calibración no fue posible reparar por la empresa durante primer instancia; vi) la empresa estaba en conocimiento previamente los hechos; vii) buen desempeño y trayectoria laboral; viii) no hay perjuicio económico para la empresa ni daño; ix) existe una atenuante de responsabilidad, ya que requirió en varias oportunidades la reparación del sistema de seguridad, que no fue atendido de forma correcta, ya que la máquina siguió descalibrada lo que producía una



interrupción en sus tiempos de descanso, lo que afectaba el sueño y, eventualmente, el desempeño y seguridad laboral, que fue lo que motivó su cubrimiento con una caja de plumavit; x) la empresa estaba incumpliendo su obligación de cuidado, ya que forzó su actuación para resguardar mi adecuado descanso y poder trabajar con seguridad.

Por lo anterior, la medida parece desproporcionada, ya que pierde su fuente laboral, exponiéndolo a la cesantía, además de la dificultad de encontrar trabajo en el rubro minero.

**4.- Respecto de la causal del artículo 160 N° 5 del Código del Trabajo.**

**a.- La conducta es inidónea e inocua, lo que impide configurar la causal.** Añade que se trata de una conducta inidónea, que no puede configurar el resultado hipotético que se imputa ni alcanzar el resultado exigido, ya que la instalación de la caja de plumavit sobre los sensores de la alarma no generó una alteración en el funcionamiento del sistema de seguridad, ya que este ya se encontraba descompuesto y descalibrado. El objeto no fue otro que impedir que se activara de forma repentina y abrupta sin que existiera algún indicio real de peligro que lo activara en circunstancias normales.

Por lo anterior, encontrándose descompuesto el sensor, el cubrimiento con la caja de plumavit no tuvo la capacidad de generar problema.

**b.- No estamos ante una conducta imprudente o temeraria.** Refiere que no se está ante una conducta temeraria, como tampoco aquella tiene la idoneidad de afectar a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos.

Añade que, no hay intención determinada para alterar el sistema de seguridad, sino que corregir manualmente el problema de calibración y detección que se encontraba dañado y que los técnicos no habían podido reparar, por lo que en estricto rigor, el sistema ya se encontraba averiado o descompuesto.



Luego, cita consideraciones doctrinarias y jurisprudenciales en la materia, precisando que el sistema de seguridad no podría cumplir su objetivo por estar descompuesto y, por ende, su alteración no conlleva la alteración a su funcionamiento ante un eventual incendio, sino que, por el contrario, esta se encontraba afectando la integridad del descanso del trabajador. Añade que, por existir incumplimiento de las obligaciones de cuidado y protección, esto es, no tener los dispositivos de seguridad de incendio en adecuadas condiciones, generó problemas en el trabajador, por lo que se ha visto en la necesidad de cautelar por sí mismo sus condiciones de seguridad y cuidado.

**c.- Ausencia de afectación.** Indica que la norma exige afectación efectiva y no que pueda afectar, implicando que el daño es parte de los elementos que tipifican la causal, ya que el juez debe ponderar la entidad del daño y, sobre esa base determinar si la imprudencia fue temeraria o no.

Añade que no se produjo afectación, ya que no se materializó daño a los objetos de protección de la norma y el sistema de seguridad se encontraba descompuesto, descalibrado y alterado, por lo que no podría detectar o advertir una situación de riesgo.

**5.- Respecto de la causal del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo.** Reproduce la alegación que la infracción del reglamento interno no constituye fuente de obligaciones y la desproporcionalidad.

Añade que, además, conforme a consideraciones doctrinarias, se exige una conexión entre la voluntad y el hecho que da lugar a la sanción, lo que solamente puede ser imputable a una conducta culpable o con dolo. Por lo tanto, el incumplimiento debe ser actual, grave, determinado y reiterado y cause perjuicio al empleador. Por lo anterior, no hay intención de incumplir el contrato, sino que resguardar su descanso, ello por el constante ruido producido por la falsa activación de la alarma.

**IV.- Indemnización por daño moral.** De forma conjunta deduce demanda por indemnización por daño moral, refiriendo que la relación laboral corresponde a una relación de poder,



por lo que impone derechos y obligaciones que utilizados en forma abusiva pueden causar daños patrimoniales y extrapatrimoniales como el daño moral, el cual a su vez puede producirse ya sea en el proceso de selección del trabajador, en la ejecución del contrato como también puede producirse en el término de la relación laboral.

De acuerdo con los hechos relatados, el empleador ejerció su potestad de mando en forma abusiva y desproporcionada, lo que se manifestó en una carta de despido imputando actos incompletos y desproporcionados, todo esto afectando su dignidad.

Añade que resulta compatible la indemnización, más aún cuando el recargo constituye una indemnización sanción, constitutiva de una pena, citando consideraciones jurisprudenciales, por lo que avalúa aquél en \$20.000.000.

**V.- Cobro de prestaciones.** Cita el artículo 168 del Código del Trabajo, añadiendo que al haber imputado las causales, resulta aplicable la letra c) de la citada disposición legal.

Luego, refiere que con el tope de 90 UF, corresponde a indemnización por años de servicios por \$ 34.343.562, indemnización sustitutiva del aviso previo y recargo del 100% por \$34.343.562, o en subsidio, recargo del 80% por \$27.474.849.

**VI.- Cobro de prestaciones por descuento ilegal en finiquito.** Añade que en el finiquito se efectuaron dos descuentos, denominados "descuento préstamo habitacional" por \$11.325.551 y "descuento préstamo negociación colectiva por \$1.019.053, totalizando \$12.344.604.

Añade que, e descuento es improcedente, efectuándose una compensación ilegal, debido a la naturaleza alimentaria y derechos irrenunciables.

Luego, refiere que resultan derechos irrenunciables las remuneraciones, feriado y gratificación, citando los artículos 54 bis y 58 del Código del Trabajo, citando jurisprudencia que respalda su postura, esto es, a las indemnizaciones por años de servicios en relación con la



irrenunciabilidad e imposibilidad de compensación con obligaciones laborales.

Añade que, el fin y objeto de las indemnizaciones y prestaciones por concepto de término de la relación laboral, ya que su fin está dado por resultar el sustituto de la remuneración durante el tiempo que media entre el término de un contrato de trabajo y la celebración de uno nuevo, sea cual sea el origen del término de la relación laboral, de ahí el carácter alimentario que cierta doctrina le atribuye, ya que a falta de remuneración durante el período de cesantía bien puede constituirse en la única fuente de ingresos del trabajador y su familia, por lo cual si no existe consentimiento del trabajador para dichos descuentos este no puede proceder. Por lo anterior, solicita la restitución o reintegro de las sumas descontadas hasta \$12.344.604.

**VII.- Peticiones concretas:** Solicita tener por interpuesta demanda de despido indebido, indemnización por daño moral y cobro de prestaciones, acogerla y declarar que: 1) el despido es indebido de conformidad al artículo 168 letra c) del Código del Trabajo. 2) el despido carece de motivo plausible. 3) Se la condene a Minera Escondida Limitada, al pago de los siguientes conceptos: a) Indemnización Sustitutiva de aviso previo por \$3.122.142; b) Indemnización por años de servicios por \$ 34.343.562; c) Recargo legal del 100% por \$ 34.343.562 o, en subsidio, recargo del 80% por \$ 27.474.849; d) indemnización por daño moral por \$20.000.000; e) se declare que el descuento préstamo habitacional y descuento préstamo negociación colectiva son ilegales, ordenando su restitución por \$12.344.604; 4) reajustes, intereses y costas.

**Tercero: Contestación demandado Minera Escondida Limitada.** Que, el abogado Raúl Fernández, en representación de Minera Escondida Limitada, contesta la demanda solicitando su rechazo con costas.

**I.- Hechos no controvertidos:** i) fecha de inicio: 5 de enero de 2004; ii) cargo de operador mantención planta, pero a la fecha de terminación ejercía "Supervisor Maintenance" (Supervisor de Mantenimiento); iii) el despido de 25 de



agosto de 2022, por las causales del artículo 160 N°5 y 160 N°7 del Código del Trabajo; iv) suscripción de finiquito el 7 de noviembre de 2022, estampando reserva de derechos, descontando \$11.325.551 por "Descuento Préstamo Habitacional" y \$1.019.053 por "Descuento Préstamo Negociación Colectiva".

**II.- Antecedentes.** Expone antecedentes de la empresa, en especial las circunstancias especiales de la prestación de los servicios y la naturaleza del rubro de la minería, agregando la obligación de seguridad general y sectorial.

En particular, el artículo 184 del Código del Trabajo y la normativa complementaria correspondientes a los artículos 153 a 154 del Código del Trabajo; Decreto Supremo N°40 del Ministerio del Trabajo de 1969, sobre Reglamento de Higiene y Seguridad; Decreto Supremo N°54, del Ministerio del Trabajo de 1969, sobre Constitución y Funcionamiento de Comités Paritario de Higiene y Seguridad; Reglamento de Seguridad Minera contenido en el Decreto Supremo N° 132, del Ministerio de Minería de 2004; Ley N° 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. Lo anterior, trae aparejado una serie de sanciones ante el incumplimiento.

Por lo anterior, la empresa debe contar con mecanismos adecuados para cumplir con la obligación, sobre todo si desarrolla una actividad económica riesgosa, que es el caso de la minería.

Añade que, en caso de incumplimiento de las obligaciones y prohibiciones de seguridad, el empleador cuenta con el poder disciplinario, ya que las normas de seguridad no solamente miran el interés del empleador, sino de los demás trabajadores y terceros que se encuentran en faena.

Refiere que los trabajadores tienen derecho a prestar servicios en un lugar seguro, libre de riesgos que pongan en peligro su vida, seguridad e integridad, por lo cual, el empleador debe sancionar dichas conductas atentatorias.

En dicho sentido, el demandante ejercía el cargo de "Supervisor Maintenance" y durante los días de turno pernoctaba en la habitación N° 11.048 del módulo "Canelo" del campamento "Villa San Lorenzo", la que le fue asignada el 14 de junio de 2021.



**III.- Hechos del despido y suscripción de finiquito.** Se reproducen los fundamentos de hecho del despido, cumpliendo las formalidades.

En cuanto al finiquito, se suscribió el 7 de noviembre de 2022, indicando los haberes y descuentos.

**IV.- Explicación de los hechos que fundan el despido.** A raíz de una denuncia hecha por personal de hotelería de la empresa contratista "Sodexo", encargada del aseo y hotelería del campamento "Villa San Lorenzo", durante un mantenimiento diario se detectó que el Sr. Beltrán había cubierto con una caja de plumavit el sensor de humo de la habitación del demandante.

Este dispositivo permite activar la alerta de incendio en caso necesario. Por lo anterior, si se hubiera producido un incendio, el sensor hubiera sido incapaz de advertir la presencia de humo y no se hubiera activado la alarma correspondiente, cuestión que no ocurrió.

Luego de advertido por personal de Sodexo informó a su supervisión quien, a su vez, informó al Jefe del área de "Operations" y al área de "HSE" de Minera Escondida, además se informó al Jefe de Administración del campamento Villa San Lorenzo.

Añade que, en la investigación interna realizada por Ángel Olivares, superintendente de ejecución, se estableció que el trabajador había instalado la caja de plumavit sobre la alarma de incendios de la habitación que ocupaba en el campamento, el 12 de mayo de 2022. Esta caja se mantuvo allí hasta el 14 de mayo, cuando fue detectada por personal de Sodexo.

Durante la investigación, incluso el propio actor reconoció que había realizado la misma conducta en ocasiones anteriores, ante la activación supuestamente sorpresiva y sin razón de la alarma de incendios. Sin embargo, se estableció que la alarma no se había activado después de revisar el registro de activaciones de este dispositivo. Además, no es efectivo que el actor haya requerido al personal de la Compañía la reparación de la alarma, pues no existen registros formales de aquello, así como tampoco registros de



trabajos de reparación del sistema de alerta en la habitación del demandante, dando por reproducida la declaración del trabajador en la investigación.

Añade que, al tapar el sensor de humo y fuego, el dispositivo aparece como "operativo" para los controles centralizados de las alarmas que mantiene la Compañía, pero no activa la alarma en caso de existir un incendio, provocando un grave problema de inseguridad, impidiendo el funcionamiento del sistema de prevención contra incendios que mantiene la Compañía (SPCI).

Refiere que, durante la investigación se calificó como de severidad potencial "4" en una escala de 1 a 5, precisando que la empresa mantiene un sistema de control de incendios en faena, correspondiendo a un riesgo material en caso de producirse el infortunio se podría ver comprometida la integridad de las personas y las instalaciones.

Añade que el sistema funciona sobre la base de detectores inteligentes instalados en distintos lugares de la faena, los cuales son monitoreados continuamente desde un panel central ubicado en el área de administración del campamento. De acuerdo con las normas de calidad se realizan inspecciones mensuales al panel del módulo Canelo quién monitorea todos los sensores distribuidos en las habitaciones en línea.

Refiere que el servicio de inspección, mantención y pruebas de los sistemas de protección contra incendios en la faena es proveído por la empresa contratista Westfire Sudamérica SpA, vigente desde el 11 de diciembre de 2020. Añade que, debido al sistema de monitoreo se pudo constatar que el sensor de la habitación del demandante durante sus días de turno no se activó en el tiempo inmediatamente anterior a que ocurrieran los hechos que motivaron su despido (mayo de 2022), puesto que las últimas activaciones de la alarma ocurrieron en el mes de marzo del mismo año, en específico los días 14 y 16.

Expone que la conducta del trabajador implicó un riesgo a la seguridad e integridad de las personas al inhabilitar un sistema de protección lo que constituye una falta grave y una



negligencia inexcusable, ya que los sensores instalados en las habitaciones tienen por finalidad activar de forma oportuna los sistemas ante una situación de emergencia por emanación de humo o incendio, sensores que quedaron temporalmente inhabilitados por la conducta del demandante.

**V.- Fundamentos de derecho de las causales invocada de despido.**

**1.- Primera causal, artículo 160 N° 5 del Código del Trabajo.** Añade que el trabajador efectuó actos imprudentes y temerarios, que pusieron en grave peligro su vida y salud y la de otros trabajadores, además, de la seguridad del lugar donde habitan los trabajadores durante los días de trabajo correspondientes a su jornada excepcional.

Añade que no se requiere una intencionalidad especial, sino que aquellos sean extremadamente imprudentes o con una negligencia considerable. Por lo tanto, no requiere la existencia de dolo o intención especial, citando jurisprudencia en la materia.

Añade que la afectación de bienes jurídicos establecidos en la norma no puede entenderse como sinónimo de producción cierta de un daño, sino sólo como la posibilidad concreta de que ese perjuicio se produzca.

Refiere que la causal se vincula con la disciplina laboral, ya que, si bien la obligación de seguridad recae en el empleador, la contrapartida a este deber es que se exige al trabajador observar las medidas para que las faenas sean seguras, evitándose así riesgos laborales. Por lo anterior, el deber de seguridad tiene como contrapartida una serie de obligaciones al trabajador. En específico, corresponden dos obligaciones básicas: i) Dar estricto cumplimiento a las medidas de seguridad que el empleador ha instruido, en específico, el trabajador infringió la prohibición expresa de intervenir dispositivos de emergencia, detectores de humo y el sistema de protección contra incendios establecida en el artículo 17 N°40 del Reglamento Interno. Además, infringió una regla cardinal de la Compañía consistente en "no quitar, eliminar o anular los dispositivos de seguridad"; ii) realizar todas aquellas acciones que el sentido común le



requieran para superar las contingencias que se vea enfrentado en el cumplimiento de sus obligaciones, como un complemento de las medidas de seguridad. Por lo anterior, correspondía al demandante desplegar una diligencia mínima en su actuar, de acuerdo con lo prescrito en el artículo 153 del Código del Trabajo.

Añade que, tratándose del trabajo en minería, el estándar de exigibilidad es más alto, dado que los riesgos son mayores, además que el trabajador tenía pleno conocimiento de su conducta, considerando el tiempo de prestación de los servicios.

Refiere que la configuración de la causal no es necesario que se produzca un perjuicio efectivo, sino que es suficiente la existencia del riesgo de haberse producido, citando jurisprudencia en la materia. Por lo anterior, la negligencia cometida por el demandante se encuadra en la causal del artículo 160 N° 5 del Código del Trabajo.

## **2.- Segunda causal, 160 N° 7 del Código del Trabajo.**

Indica que el trabajador ha incumplido de forma grave las obligaciones contractuales, las que se encuentran prohibidas.

Refiere que, el demandante infringió el contenido ético-jurídico del contrato de trabajo, específicamente el deber de diligencia, al no haber cumplido las normas de seguridad que rigen su permanencia en la faena minera, habiendo puesto en peligro su vida e integridad física, la de su compañero de habitación y también los bienes de la Compañía, citando consideraciones doctrinarias respecto de éste.

Añade que, para la configuración de la causal se requieren tres requisitos: a) Que exista un incumplimiento; b) Que el incumplimiento sea grave; c) Que las obligaciones incumplidas emanen del contrato de trabajo o que tengan una relación directa con éste (reglamento interno o infracción a cláusula tácita), tal como acontece con las normas reglamentarias y conductuales, lo que ha sido reconocido por la jurisprudencia.

### **A.- Primer requisito: existencia de un incumplimiento.**

Luego, de consideraciones doctrinaria, indicando que se incumplió: i) anexo de contrato de 1 de octubre de 2015,



cambio de función, correspondiente a la cláusula séptima; ii) reglamento interno: artículo 16 N° 2, 6, 14, 20, 25, 34; artículo 17 N° 40, 55; dos reglas cardinales (7 y 8), contempladas en el artículo 52; artículo 53 N° 8, 25, 2 y 30.

**B.- Segundo requisito: obligación incumplida debe ser contractual.** Añade que la obligación debe encontrarse establecida de forma expresa o implícita en el contrato, o emanar de la naturaleza de este o de sus funciones, caso que no es necesario que se encuentre estipulada por escrito, citando consideraciones doctrinarias.

Añade se vulneró deberes de conducta y éticos-jurídicos del contrato, que emanan de la naturaleza de este y que se encuentran regulados en el reglamento interno, instrumento que forma parte del contrato. Precisa que, del carácter contractual conduce a reconocer que no es proceso que se establezca de forma detallada los deberes específicos que comprenden los servicios que debe prestar el trabajador, recurriendo a la norma del artículo 1546 del Código Civil relativo a la buena fe, precisando que la sola denominación del empleo que motiva la contratación puede ser antecedente valedero para resolver la configuración de la causal invocada, lo que es reforzado por la jurisprudencia.

Finalmente, indica que la conducta desplegada ocurrió en el contexto de la relación laboral, en específico, en la habitación que el demandante ocupaba en el campamento de la faena minera de Escondida.

**C.- El incumplimiento debe ser grave.** Añade que el incumplimiento resulta grave, ya que además de cometer una falta, también vulneró deberes éticos-jurídicos, en especial, el deber de diligencia e incluso puso en riesgo la vida y salud de otro trabajador, además de su propia vida y salud, afectando el cumplimiento de la obligación de seguridad respecto de sí mismo y de su compañero de habitación.

Luego, desarrolla circunstancias agravantes, que indica corresponderían a las siguientes: **i) Posibilidad que la empresa incurra eventualmente en infracción de su obligación de seguridad respecto los demás trabajadores que pernoctan en el módulo Canelo de Villa San Lorenzo, donde se ubicaba la**



**habitación del demandante.** Señala que el despido se ajusta a derecho ante acciones negligentes que comprometieron el ejercicio de la obligación de seguridad de la empresa de sí mismo y de otros trabajadores, citando jurisprudencia, y precisando que la empresa adoptó todas las medidas de resguardo necesarias para evitar que las situaciones señaladas se pudieran seguir produciendo; **ii) La existencia de riesgo potencial es suficiente para calificar la gravedad del incumplimiento contractual.** No es necesario un perjuicio efectivo, resultando suficiente un perjuicio potencial, además hubo un perjuicio efectivo a la integridad física de otros dependientes que pernoctan en el módulo Canelo de Villa San Lorenzo y a las propias instalaciones de la empresa. Luego, cita jurisprudencia relativa al peligro potencial.

Añade que, la concurrencia de un perjuicio efectivo no constituye un requisito de existencia para la causal, pudiendo o no estar presente, bastando un riesgo potencial, citando jurisprudencia; **iii) Conocimiento de la conducta indebida cometida por el trabajador.** Añade que actuó el trabajador con pleno conocimiento que infringía normas impuestas en el contrato y el reglamento interno. Sin embargo, decidió realizar la conducta indebida; **iv) Reiteración de la conducta indebida.** De acuerdo con la declaración del demandante, incurrió de forma reiterada en una falta laboral de similar naturaleza, lo que constituye una actitud de desprecio hacia la disciplina y diligencia laboral, dejando de ser una conducta accidental y pasa a resultar una falta maliciosa o al menos con negligencia inexcusable.

**VI.- No se configura el perdón de la causal.** Añade que, si bien los hechos ocurrieron con anterioridad al despido, para fundar la decisión el empleador debe contar con los antecedentes que respalden aquella.

Indica que por la naturaleza de las infracciones laborales hace imposible su conocimiento inmediato y simultáneo a la sanción, requiriendo un análisis de los antecedentes, ello además al hecho que el demandado mantiene una estructura compleja y en quien recae la decisión del



despido, conforme lo dispone el artículo 4 del Código del Trabajo.

Luego, no resulta procedente, pues para concluir que el empleador renunció a ejercer su facultad disciplinaria, permitiendo que el trabajador continuara trabajando, se exige como premisa esencial el conocimiento cabal y oportuno de la participación que el dependiente había tenido en los hechos cuestionados y una conducta permisiva.

En seguida, aquello no fue posible sino hasta poco antes del despido, ya que se debieron recabar los antecedentes para conocer las faltas laborales y cumplir con las exigencias legales para el despido, recayendo en el juicio la carga de la prueba.

Añade que no existió voluntad expresa y precisa en orden a no aplicar la sanción al demandante, requiriendo al demandante corregir su actuar y conocer plenamente la conducta indebida. Luego, el hecho que el demandante haya continuado trabajando se debe a que la empresa no tenía el cabal conocimiento de las faltas que provocaron el despido, citando jurisprudencia.

#### **VII.- Improcedencia de las prestaciones reclamadas.**

**1.- Indemnizaciones y recargo legal.** Indica que se ajusta a derecho el despido, por lo que resulta improcedente la indemnización sustitutiva del aviso previo, indemnización por años de servicios y recargo legal, y en subsidio debe calcularse de acuerdo con lo prescrito en el artículo 172 del Código del Trabajo.

En cuanto al recargo alega la improcedencia del 100%, ya que el despido tuvo motivo plausible.

**2.- Indemnización por daño moral.** Indica que debe ser rechazada por infundada, reproduciendo los fundamentos de hecho, precisando que no señala de forma concreta cómo se habría afectado innecesaria y desproporcionadamente la dignidad del demandante con su despido.

Añade que, todo despido genera desazón en el trabajador, pero aquello no hace nacer un interés legítimo para solicitar la reparación del daño moral, ya que el empleador ha actuado en ejercicio de sus facultades, efectuando investigación y



cumpliendo con las formalidades legales. Por lo tanto, el demandante debe probar que se ha cometido un ilícito civil.

Por lo anterior, si estima que los hechos expuestos en la carta de despido no son efectivos, o siéndolos no configuran la causal tiene derecho a reclamar conforme lo prescribe el artículo 168 del Código del Trabajo.

En subsidio, si el demandante realmente sufrió un perjuicio extrapatrimonial a causa del despido debe acreditarlo y su cuantía, esto es, acreditar que sufrió un daño ilegítimo de tal extensión que merece ser reparado.

**En subsidio, la cuantía es excesiva por lo que debe ser reducida prudencialmente.** Ello en especial, ya que no se señala hecho concreto que permita establecer su existencia y extensión del daño.

**VIII.- Improcedencia de la restitución de los descuentos efectuados en finiquito.** En primer lugar, no todos los haberes del finiquito tienen el carácter de derechos mínimos irrenunciables, precisando que solamente tienen esa calidad las vacaciones proporcionales, la gratificación legal y los días de descanso.

Por otro lado, si se suman los haberes correspondientes a los bonos que no constituyen un derecho legal mínimo, se obtiene la suma de \$21.196.265, monto que excede con creces la cuantía de los descuentos impugnados (\$12.344.604), de modo que no puede sostenerse que esos descuentos se aplicaron sobre montos constitutivos de derechos laborales irrenunciables.

Luego, la ley establece un límite a la irrenunciabilidad de los derechos laborales, la que cesa al término de la relación laboral, citando el artículo 5 inciso 2 del Código del Trabajo. Además, al momento de la suscripción del finiquito, el demandante ya no era trabajador, además que los descuentos habían sido autorizados previamente por el trabajador.

**1.- Procedencia del descuento préstamo habitacional.** Las partes suscribieron el 23 de enero de 2008 un contrato de mutuo por escritura pública, otorgándole un crédito por



\$11.325.551, monto que el propio demandante autorizó a descontar de sus remuneraciones en el instrumento señalado.

**2.- Procedencia del descuento saldo préstamo de negociación colectiva.** El Sindicato N°2 de Supervisores y Staff de Minera Escondida y la empresa suscribieron un contrato colectivo de trabajo de 16 de octubre de 2020, producto de la negociación colectiva reglada que sostuvieron durante las semanas anteriores.

En el anexo 2 de dicho contrato se pactaron una serie de beneficios que se otorgaron solo por motivo de la firma del instrumento colectivo, beneficios que, considerando diversos bonos y el préstamo otorgado por la Compañía, suman \$13.500.000.

En particular, se acuerda con el solo motivo de la firma un préstamo sin intereses que asciende a la suma única y total de \$2.822.000, que se pagará dentro de los 3 días hábiles siguientes a la suscripción del instrumento colectivo a todos los trabajadores que no manifiesten su rechazo antes del 18 de octubre de 2020 en forma expresa por email.

El préstamo será descontado de las remuneraciones en 36 cuotas mensuales iguales y sucesivas, entendiéndose este pacto como acuerdo total y suficiente para efectuar los descuentos antes referidos.

Añade que se pactó que en caso de terminación antes del pago del préstamo, la Empresa queda irrevocablemente autorizada para descontar el saldo insoluto de los montos que corresponda pagar por concepto de finiquito.

Refiere que se pagó el préstamo en octubre de 2020, conforme consta en liquidación de remuneraciones, donde a la fecha del despido aún se adeudaba \$1.019.053 por concepto de saldo de este préstamo, por lo que se ajusta a derecho.

**IX.- Improcedencia reajustes, intereses y costas.** Añade que resulta improcedente.

**Cuarto: Audiencia preparatoria.** Que, a la audiencia preparatoria comparecieron las partes debidamente representadas, efectuando el llamado a conciliación que no prosperó.



Luego, se acordaron los hechos no controvertidos, se fijaron los hechos a probar, se ofrecieron los medios de prueba y se citó a audiencia de juicio.

**Quinto: Medios de prueba demandado.** Que, en la audiencia de juicio la parte demandada incorporó los siguientes medios de prueba.

**Prueba documental (folios 11 y siguientes)**

1. Copia de contrato de trabajo suscrito entre Minera Escondida Limitada y Marcelo Alejandro Beltrán Hormazábal de 5 de enero de 2004.

2. Copia de anexo de contrato de trabajo suscrito entre las mismas partes el 1 de octubre de 2015.

3. Liquidaciones de remuneraciones del demandante correspondientes a los meses de junio, julio y agosto de 2022.

4. Carta de despido enviada por Minera Escondida Limitada al demandante de 25 de agosto de 2022.

5. Copia de documento titulado "razón de pago" y copia de finiquito de contrato de trabajo suscrito entre Minera Escondida y el demandante, firmado ante notario público el 7 de noviembre de 2022.

6. Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de Minera Escondida.

7. Presentación titulada "Reporte gestión de consecuencias trabajador Marcelo Beltrán Hormazábal (preliminar)" emitido por Minera Escondida, de 21 de junio de 2022.

8. Copia de declaración manuscrita realizada por el demandante durante el proceso de investigación.

9. Copia de documento titulado "Carta de autorización", firmado por el actor, que da cuenta de la asignación de la habitación N° 11.048 del módulo Canelo de Villa San Lorenzo al demandante.

10. Documento titulado "Procedimiento desviaciones en las habitaciones" de 22 de septiembre de 2021.

11. Presentación titulada "Comunicación y Monitoreo de señales de incendio en Campamentos VSL-VCA".



12. Copia de escritura pública en que consta el mutuo otorgado por Minera Escondida al demandante, de 23 de enero de 2008.

13. Copia de contrato colectivo de trabajo celebrado entre Minera Escondida Limitada y el Sindicato N°2 de Supervisores y Staff de Minera Escondida Limitada de fecha 16 de octubre de 2020.

14. Liquidación de remuneraciones del actor de fecha 23 de octubre de 2020.

15. Set de 3 comprobantes de transferencias bancarias emitidos por el Banco Santander que dan cuenta de pagos ordenados realizar por Minera Escondida al actor los días 21 y 28 de octubre de 2020.

16. Contrato de prestación de servicios suscrito entre Minera Escondida Limitada y la empresa Westfire Sudamérica SpA titulado "Servicio de inspección, mantención y pruebas de los sistemas de protección contra incendio", de 11 de diciembre de 2020, correspondiente al N°9100057826.

#### **Prueba confesional**

Compareció y declaró el demandante **Marcelo Beltrán Hormazábal**, conforme consta en registro de audios.

#### **Prueba testimonial**

Comparecieron a la audiencia de juicio los siguientes testigos.

1.- Declaró bajo juramento **Williams Rebolledo González**, conforme consta en registro de audios.

2.- Declaró bajo juramento **Richard Inostroza Manríquez**, conforme consta en registro de audios.

3.- Declaró bajo juramento **Marianela Paz Neira Leiva**, conforme consta en registro de audios.

4.- Declaró bajo juramento **María Constanza Lampert Rovegno**, conforme consta en registro de audios.

#### **Oficios**

Se recibieron respuestas de los siguientes oficios:

1.- **Sodexo Chile** (no se incorpora, atendido que no se recibió respuesta de oficio, pese a pedirse cuenta y el tiempo transcurrido, esto es, desde el 13 de marzo de 2013



que se desarrolló audiencia preparatoria y última audiencia de 2 de octubre del presente)

**2.- Westfire Sudamérica SpA (folios 71 y 78)**

**Sexto: Medios de prueba demandante.** Que, en la audiencia de juicio la parte demandante incorporó los siguientes medios de prueba.

**Prueba documental (folios 31 y siguientes)**

1. Contrato de trabajo suscrito entre Minera Escondida Limitada y Marcelo Alejandro Beltrán Hormazábal de 5 de enero de 2004.

2. Anexo de contrato de trabajo suscrito entre las mismas partes el 1 de octubre de 2015.

3. Carta de despido de fecha 25 de agosto de 2022.

4. Finiquito de fecha 7 de noviembre de 2022.

5. Presentación titulada "Reporte gestión de consecuencias trabajador Marcelo Beltrán Hormazábal (preliminar)" emitido por Minera Escondida, de fecha 21 de junio de 2022.

6. Copia de declaración de Marcelo Alejandro Beltrán Hormazábal durante el proceso de investigación.

7. Copia de contrato colectivo de trabajo celebrado entre Minera Escondida Limitada y el Sindicato N°2 de Supervisores y Staff de Minera Escondida Limitada de fecha 16 de octubre de 2020

8. Copias de liquidaciones de remuneración de los meses de junio, julio y agosto de 2022. (Clave Visualización documento: MAR29071973).

**Prueba confesional**

Compareció y declaró **Juan Campos Moncada**, en representación de Minera Escondida Limitada, constando en registro de audios.

**Prueba testimonial**

Comparecieron a la audiencia de juicio los siguientes testigos:

1.- Declaró bajo juramento **Yerko Contreras Fernández**, constando en registro de audios.

2.- Declaró bajo juramento **Cristian Patricio Moraga Ramos**, constando en registro de audios.



### **Exhibición de documentos**

Se ordenó que el demandado exhibiera los siguientes documentos bajo apercibimiento legal.

1.- Cartas de amonestación y/o de multas impuestas al trabajador Marcelo Alejandro Beltrán Hormazábal durante la relación laboral con Minera Escondida Limitada (no solicita apercibimiento, considerando que conforme consta en registro de audios, indica que no existen cartas de amonestación en contra del demandante).

### **Oficios**

Se recibieron respuestas de los siguientes oficios

1.- **Westfire Sudamérica SpA (folios 77 y 78)**

2.- **AFC Chile (folio 66)**

3.- **Inspección Provincial del Trabajo Antofagasta (se desiste)**

**Séptimo: Objeto del juicio.** Que, el objeto del juicio se circunscribe en determinar las condiciones que se desarrolló la relación.

Luego, establecer si el despido del demandante se ajustó a derecho, además de la procedencia de restitución de las sumas de dinero descontadas en finiquito.

**Octavo: Relación laboral y sus condiciones.** Que, atendidos los medios de prueba valorados de acuerdo con las reglas de la sana crítica, además de los hechos no controvertidos se tendrá por acreditada la relación laboral.

En lo pertinente, el vínculo contractual se inició el 5 de enero de 2004, ejerciendo en un primer período el cargo de operador de planta con una vigencia indefinida.

Luego, por anexo de contrato de trabajo de 1 de octubre de 2015 se acordó el cambio de función, correspondiendo a un ascenso, ello de acuerdo con lo declarado por el actor y testigos del demandante, ejerciendo el cargo de supervisor de mantenimiento dependiente de la Superintendencia "Shutdown Maintenance Concentrate".

Además, el demandante se encontraba adscrito a un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos distribuido en un ciclo de trabajo de 7 días de trabajo continuos por 7 días de descanso, con una jornada



diaria desde las 6:45 a 20 horas, ello en faena del demandado.

En seguida, correspondió a un hecho no discutido entre las partes que el demandante durante el ciclo de trabajo pernoctaba en dependencias de su empleador. En específico, en "Campamento San Lorenzo", módulo canelo, habitación 11048, desde el 14 de junio de 2021, de acuerdo con carta de autorización suscrita por el actor.

**Noveno:** Que, en torno a la remuneración, el demandante sostuvo que aquella tenía una composición mixta y que ascendía a \$3.675.941.

Por su parte, el demandado controvirtió lo anterior sin indicar en la contestación de la demanda su monto. En particular, de la revisión de las liquidaciones de remuneraciones incorporadas de los meses de junio a agosto de 2022 se advierte que la composición es mixta, tanto por conceptos fijos y variables.

Luego, al no haber trabajado el mes íntegro en agosto, solamente se tuvieron a la vista dos meses (junio y julio de 2022) y de la revisión de dichos documentos, se concluye que la suma de dinero expuesta por el demandante se ajusta a derecho. Ahora bien, y considerando el tope legal de 90 UF dispuesta en el artículo 172 del Código del Trabajo, se tendrá por acreditado que la última remuneración asciende a \$3.122.142.

**Décimo: Despido y formalidades.** Que, en torno a la terminación de la relación laboral se acreditó que el demandante fue despedido el 25 de agosto de 2022 invocando el empleador las causales del Código del Trabajo prescritas en el artículo 160 N° 5, esto es, "actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores o a la salud de éstos" y en el artículo 160 N° 7, "incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato".

En cuanto a las formalidades legales establecidas en el artículo 162 del Código del Trabajo aquellas se acreditaron, reconociendo el demandante que fue notificado en la fecha del



despido. Además, el demandado envió carta certificada al trabajador y efectuó constancia en página web de la Dirección del Trabajo el 25 de agosto de 2022.

Finalmente, consta que el demandante suscribió finiquito el 7 de noviembre de 2022, efectuando reserva de derechos.

**Décimo primero: Hechos que funda la terminación relación laboral.** Que, al haber acreditado el cumplimiento de las formalidades legales corresponde conocer los fundamentos de hecho y derecho que se exponen en la comunicación.

En lo pertinente, se incorporó la carta de despido de 25 de agosto de 2022, que indica lo siguiente:

*Se encuentran establecido conforme a la investigación interna llevada a cabo por el Superintendente Execution LC P, Señor Ángel Andrés Olivares Olivares, que el día 12 de mayo de 2022, último día de su turno, Ud. instaló una caja de plumavit sobre la alarma de incendios de la habitación N° 11048 que tiene asignada en el módulo Canelo del campamento Villa San Lorenzo, a sabiendas de que toda alteración o manipulación de los sistemas de seguridad de la Compañía se encuentran prohibidos, especialmente los sistemas de prevención contra incendios disponibles en los módulos habitacionales. Dicha caja quedó instalada en el lugar hasta el día 14 de mayo del mismo año, fecha en que fue detectada por personal de la empresa contratista Sodexo, quien dio aviso a la administración del campamento de esta falta grave a la seguridad del Módulo.*

*Como es de su conocimiento, al cubrir el sensor de la alarma de incendios con esta caja de plumavit, el sensor queda operativo para los controles centralizados de la Compañía, pero no genera alarma frente a la presencia de humo o fuego, lo que provoca una brecha de seguridad grave en el sistema de prevención contra incendios (SPCI) de la Compañía.*

*Agrava lo anterior la circunstancia de que, conforme a su propia declaración, Ud. ha incurrido en esta práctica en forma reiterada, ante supuestas activaciones sorpresivas e infundadas de la alarma, lo cual fue refutado tras revisar el registro de activaciones de la alarma en cuestión.*



*Los hechos antes descritos tienen carácter grave, en primer lugar, porque al ejecutar esta actividad expresamente prohibida Ud. puso en grave riesgo su salud y seguridad y la de su compañero de trabajo, al imposibilitar el adecuado funcionamiento de los mecanismos de seguridad preventiva dispuestas por la Empresa frente a un riesgo tan crítico como lo es el de incendio.*

**Décimo segundo: Acreditación de los hechos.** Que, en relación con los hechos expuestos en torno a la conducta del trabajador aquellos fueron acreditados.

Lo anterior, fue reconocido por el demandante en estrados y en investigación efectuada por la empresa que consta en el documento "reporte gestión de consecuencias" de 21 de junio de 2022, lo que es corroborado tanto por los testigos de ambas partes.

En particular, se acreditó que el 14 de mayo de 2022 personal de aseo de campamento de la empresa contratista Sodexo, advierte en la mantención de la habitación asignada al trabajador, que el sensor de detección de emergencia de alarma de incendio (sensor) se encontraba cubierto con caja de plumavit.

En dicho sentido declaró María Lampert, Superintendente de Servicios a las personas quien indicó que personal de aseo de la empresa contratista debe notificar dichos eventos, tomar fotografía y, conforme al protocolo debe informar al gerente del proceso para iniciar una investigación.

**Décimo tercero:** Que, se acreditó por el documento "reporte de gestión de consecuencias" de junio de 2021 que la situación verificada en la habitación escala informando a jefe de operaciones y HSE, a jefe de administración de campamento, se reporta "Hazard de condición detectada", iniciando proceso de investigación, encargándose esta última a Ángel Olivares.

En la investigación, en fecha no determinada declaró el trabajador involucrado, quien expresó: *"el día jueves 12 de mayo puse una caja de plumavit en el detector de calor o humo en mi habitación de canelo, esto debido en que en reiteradas ocasiones este se ha activado en mi pieza por el vapor del*



agua según lo indicado por los técnicos que han ido a la habitación, además este se ha activado sin motivo aparente. La última activación fue aproximadamente a las 23 horas cuando me encontraba durmiendo en la misma. Por lo mismo, cuando me baño instalaba este elemento para evitar activación, han revisado dos veces la alarma en mi pieza, pero sigue activándose.

El día jueves 12 tenía bajada a las 18 horas, me encontraba en la planta hasta las 17 horas; llegué a la habitación aprox. a las 17:35, me bañé apurado, puse el plumavit, pero en la premura de perder la bajada se me olvidó retirarlo”.

**Décimo cuarto:** Que, el documento ya referido indica que se revisó registro de activación sensor de la habitación, constando tres activaciones, la primera de ellas el 1 de junio de 2021, 14 de marzo de 2022 y 16 de marzo de 2022 los que indica corresponden a sensores de última generación, lo que es corroborado por la respuesta de oficio y declaración de testigos demandado, sin que presente falla.

Luego, en anexo se identifica “Hazard 1000425105”, caratulado con severidad actual 0, severidad potencial 4, riesgo material “incendio en campamentos”, sin lesión, constando que el documento fue preparado el 21 de junio de 2022 resultando despedido el demandante el 25 de agosto, prestando servicios hasta la terminación de la relación laboral.

Luego, al haber acreditado los hechos que indica la comunicación, con las precisiones que se expondrán en los siguientes considerandos corresponden determinar si aquellos configuran las causales de despido invocadas.

**Décimo quinto: Primera causal invocada, artículo 160 N° 5 del Código del Trabajo.** Que, la actora fundó la terminación de la relación laboral en el artículo 160 N° 5 del Código del Trabajo, esto es, “actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores o la salud de éstos”.



En particular, para que se configure la causal del artículo 160 N° 5 del Código del Trabajo es necesario que concurren dos requisitos copulativos. El primer requisito, consiste en que se ejecuten actos, omisiones o imprudencias temerarias.

Luego y, sin perjuicio de que en un inicio la jurisprudencia exigía una intencionalidad especial, hoy los tribunales de justicia son contestes en señalar que basta que la conducta del trabajador sea extremadamente imprudente o de una negligencia considerable, sin que sea necesario probar por que el empleador actuara con dolo para esgrimir la causal.

Ello es conteste con lo sostenido por la Excma. Corte Suprema en Rol 72.114-2020, en específico en el considerando séptimo: "... respecto de la causal de despido establecida en el artículo 160 N°5 del Código del Trabajo es el correcto, en lo relacionado al elemento subjetivo exigido para su configuración, conforme se ha razonado en las motivaciones cuarta y quinta precedentes, ya que la norma no exige dolo o culpa grave, ni excluye los extremos ms atenuados de una conducta culposa, siendo menester constatar una negligencia relevante, de importancia que aun sin intencionalidad determinada, pueda afectar de manera grave la seguridad o la salud de los trabajadores.

Finalmente, en cuanto al segundo requisito aquél dice relación que tales conductas temerarias afectan en forma indistinta a la seguridad o funcionamiento del establecimiento; a la seguridad o la actividad de los trabajadores; a la salud de los trabajadores.

**Décimo sexto:** Que, en lo pertinente, si bien, corresponde a un hecho acreditado que el trabajador instaló la caja de plumavit en el sensor de su habitación el 12 de mayo de 2022, se estima que la causal no se acreditó.

En particular, el reporte incorporado y que dice relación con la investigación desarrollada por la empresa aquella no consideró aspectos de relevancia que fueron constatados en la rendición de los medios de prueba, los cuales no fueron ponderados ni se incorporó medio de prueba



que permita desvirtuarlos en estos autos, ello con el propósito de determinar la concurrencia del elemento subjetivo que exige la causal invocada.

En particular, la versión del demandante en cuanto a la activación del sensor por el vapor del agua de la ducha es corroborado por la declaración de los testigos del demandado.

En lo pertinente, declaró **Williams Rebolledo**, superintendente de infraestructura de protección contra incendios, precisó que el detector de humo (sensor) se puede activar por velas, personas que fuman, inciensos, uso de aerosoles cerca del dispositivo o el vapor que sale de la ducha.

Luego, declaró **María Lampert**, superintendente de servicios a las personas, refiriendo que es poco frecuente que se active cuando no hay fuego, pero puede ser por el vapor del agua de las habitaciones, se enciende una vela o incienso, incluso cuando se genera mucho calor en la habitación, precisando que **en promedio se activan dos veces a la semana**, precisando en el contrainterrogatorio, que se han presentado casos similares, desde mayo 2022 a junio de 2023 y que tienen 27 casos identificados.

**Décimo séptimo:** Que, en términos similares declaró **Yerko Contreras**, director sindical que ejerce el cargo de ingeniero especialista en seguridad, precisando que el sistema de alarma detecta vapores donde en caso que se genera algún tipo de vapor comienza a emitir una alarma. Añadió que el problema que genera muchos falsos positivos, ya que prácticamente todas las semanas suena, precisando que una vez que se activa todas las personas deben salir, indicando que el demandante ocupaba el "dispositivo" para evitar los falsos positivos, poniendo la caja de plumavit, lo pegó con pasta dental para que no se activara mientras se duchaba, bajó del turno y lo encontró otra persona.

En el mismo sentido declaró **Cristián Moraga**, director sindical y que ejerce el cargo de supervisor de mantención de talleres, quien refirió que el trabajador instaló un dispositivo en el sistema detector de humo producto que se activaba cuando se duchaba, precisando que conoce el



mecanismo de detección, el que se activa por humo, vapor e incluso polvo con una alarma ruidosa donde tienen que evacuar las habitaciones y deben acercarse a los puntos de encuentro.

Finalmente, indicó que las alarmas se activaban frecuentemente, que había que salir constantemente de las habitaciones por falsos positivos, simplemente fallaban las alarmas tanto de habitaciones como de talleres.

**Décimo octavo:** Que, si bien, como se analizará respecto de la segunda causal de despido, la actuación del demandante corresponde a un incumplimiento relativo a las obligaciones emanadas por el empleador relativas a prevención y seguridad en caso de siniestros, la situación planteada tanto por los testigos de las partes y que fue posible de verificar es la presencia de frecuentes activaciones de los sensores y, consecuentemente de la alarma, verificándose falsos positivos.

Lo anterior, no resulta baladí toda vez que todas las habitaciones del campamento tienen el sistema de detección, activándose una alarma en los pasillos, efectuando evacuación del lugar, lo que resulta sensible, ya que los trabajadores se mantienen en dependencias del campamento y, en particular en sus habitaciones en los horarios que no corresponden a la jornada, tiempo esencial para el debido descanso y esparcimiento de los trabajadores luego de la extensa jornada de trabajo.

**Décimo noveno:** Que, en torno a la prevalencia de los falsos positivos la demandada no incorporó medio de prueba que permita desvirtuar aquello, lo que incluso fue reconocido por los testigos del demandado.

En cuanto al margen de error, la respuesta de oficio de la empresa contratista refirió en torno al margen de error que no hay estudios publicados y que los detectores tienen las certificaciones que avalan su correcto funcionamiento. Luego, en relación con los falsos positivos, corrobora lo anterior, en cuanto refiere que corresponde a "cualquier elemento que interfiera con el haz de luz del detector, por ejemplo: humos, polvo en suspensión, vapores".



Luego, y en dicho sentido cobra fuerza el reconocimiento efectuado por el demandante en su declaración durante la investigación. En particular, si bien, en la investigación se hizo referencia a tres activaciones del sensor de la habitación del demandante entre el 2021 y 2022, no se cuenta con un antecedente que permita verificarlo con precisión, ya que no se incorporaron antecedentes que digan relación con la mantención del sensor y su revisión por parte de los técnicos, más allá de lo que indica el documento que da cuenta de la investigación.

**Vigésimo:** Que, en dicho sentido la reiteración que reconoce el demandante en su declaración pero que no se logró verificar con exactitud, guarda relación con la activación de los sensores y que no se ponderó durante la investigación relativo a los falsos positivos.

En particular, atendido lo reseñado cobra fuerza la declaración del demandante en relación con el cubrimiento del sensor con la caja de plumavit debido a los falsos positivos, precisando en estrados que avisó en el módulo de administración de manera verbal.

En consecuencia, se estima que si bien, el demandante incurrió en el cubrimiento con una caja de plumavit el sensor que se encontraba en su habitación que corresponde a un incumplimiento de obligaciones que son conocidas por el trabajador y que constan en el reglamento interno, no es posible verificar el grado de culpabilidad necesario para acreditar la causal, ello en atención a la frecuencia de falsos positivos, cobrando fuerza la declaración del trabajador en estrados y en el procedimiento investigativo, sin que el empleador desvirtuara lo anterior, más aun considerando el alto número de eventos que se verifican y la frecuencia de falsos positivos reconocidos por los testigos, sin que resultare ponderado por el empleador.

Lo anterior no resulta baladí, ya que las potestades del empleador se extienden incluso a las dependencias que los trabajadores se encuentran en su tiempo de descanso durante el ciclo de trabajo encontrándose obligado a garantizar el descanso sin interferencias.



**Vigésimo primero:** Que, a mayor abundamiento no se incorporó documento alguno por la demandada que permita verificar el estado del sensor a la fecha de ocurrencia de los hechos.

Luego, si bien, en la investigación se indica que se realizan inspecciones mensuales al panel de módulo, no hay prueba de lo anterior, más aún, cuando el informe de investigación indica que a la fecha (21 de junio de 2022), el sensor no presenta falla, pero no hay elemento de prueba que permita verificarlo al 12 de mayo de 2022.

En seguida, si bien, no se comparte que la causal de despido requiera una afectación efectiva (o de resultado), toda vez que el trabajador incurrió en una conducta que generó un riesgo, consistente en que "puede generar la falla en la activación de la alarma de incendios de la habitación", toda vez que no fue acreditada la efectiva inhabilitación del sensor conforme lo que expone la investigación, es necesario considerar que la conducta fue reconocida por el trabajador y el contexto en que aquello se verificó, evidenciándose una constante desviación en el sistema de detección implementado por la empresa, además de una deficiente investigación, lo que permite concluir que no se verifica la causal de despido invocada.

**Vigésimo segundo: Segunda causal de despido, artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo.** Que, en seguida, debe determinarse si se configuró la segunda causal de despido invocada por el demandado.

En lo pertinente, la causal invocada corresponde a la establecida en el artículo 160 n° 7 del Código del Trabajo, esto es, "Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato".

Luego, en lo relativo a la causal de despido corresponde a la más invocada por los empleadores en el caso de despido situación que se debe a su estructura abierta que abarca una generalidad de situaciones que pueden ser consideradas incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.



En particular, esta causal es considerada un instrumento de la naturaleza bilateral del contrato de trabajo, ya que la causa de la obligación de una de las partes es la obligación de la otra y, en consecuencia, si infringe por uno de los contratantes cualquiera de las cláusulas del contrato, sean expresas, tácitas o subentendidas, será causal suficiente para poner término al contrato.

**Vigésimo tercero:** Que, sin perjuicio, el incumplimiento grave de las obligaciones que imponen el contrato exige la concurrencia de dos elementos copulativos: i) incumplimiento de una obligación contractual por parte del empleador, entendiéndose como obligación contractual cualquiera de las obligaciones o deberes que establece la ley, la voluntad de las partes o la propia naturaleza del vínculo; ii) que el incumplimiento sea grave y es respecto de este elemento pertinente señalar que el legislador no define a qué se refiere con incumplimiento grave, por lo que deja entregado al juez la calificación de la gravedad del incumplimiento en el caso concreto, e que debe revestir cierta magnitud o significación que permita ser motivo suficiente para poner término al contrato de trabajo.

**Vigésimo cuarto:** Que, tal como se ha razonado, las causales de caducidad contenidas en el artículo 160 del Código del Trabajo, por su naturaleza y consecuencias que generan deben ser interpretadas respectivamente al momento de verificación o constatación de cada uno de los elementos que copulativamente se exigen para su procedencia.

En cuanto a la determinación del incumplimiento de una obligación que impone el contrato de trabajo, la carta de despido expone que el trabajador incumplió el deber de diligencia y el deber de seguridad, que lo obligan a no incurrir en conductas que pongan en riesgo la vida y/o salud de los trabajadores, las que derivan de la obligación de protección y seguridad del empleador prevista en el artículo 184 del Código del Trabajo, citando la cláusula séptima del anexo de contrato de trabajo que declara que las obligaciones del reglamento interno forman parte integrante del contrato.



En particular, cita una serie de disposiciones del reglamento interno, estimando que la conducta imputada y debidamente acreditada ya latamente reseñada, incumple obligaciones y prohibiciones específicas, en particular: artículo 16 N° 34 relativa a las obligaciones de los trabajadores; artículo 17 N° 40 y 55 que expresa las prohibiciones a los trabajadores; artículo 52 N° 7 y 8, relativa a las reglas cardinales en el marco de las obligaciones de higiene y seguridad; y artículo 53 N° 8, 25, 26 y 30, relativa a prohibiciones de higiene y seguridad.

Luego, se estima que las obligaciones y prohibiciones contenidas en el reglamento interno se enmarcan en las potestades del empleador relativas a las obligaciones que se encuentra facultado a imponer al empleador, en particular, relativo al lugar donde pernocta y descansa el trabajador durante el ciclo de trabajo, campamento que se encuentra en dependencias de la empresa, proyectándose la obligación de protección y seguridad dispuesta en el artículo 184 del Código del Trabajo que recae en el empleador.

**Vigésimo quinto:** Que, en torno a la alegación efectuada por la parte demandante relativa que el reglamento interno no constituye fuente de las obligaciones, corresponde señalar que se trata de una discusión doctrinaria y jurisprudencial que no es pacífica.

En lo pertinente, el Código del Trabajo dispone en forma estricta en el artículo 154 N° 10 Código del Trabajo las sanciones que podrían aplicarse por infracciones o prohibiciones al reglamento interno.

Ahora bien, no puede obviarse en este caso la cláusula séptima del anexo de contrato de trabajo de 1 de octubre de 2015 contractualiza las obligaciones, no resultando posible desconocer el conocimiento por el trabajador de aquellas obligaciones y prohibiciones que emanan de la obligación de seguridad y protección del empleador que emanan del artículo 184 del Código del Trabajo y que se concretan respecto del trabajador en el Reglamento Interno. Lo anterior, deb relacionarse en torno que el incumplimiento contractual, ha de entenderse como una obligación contractual, cualquiera



que establece la ley, la voluntad de las partes o la propia naturaleza del vínculo, conducta por lo demás reconocida por el demandante respecto de la cual tenía conocimiento de su prohibición.

Luego, y a mayor abundamiento, advirtiendo que en el caso se funda la causal de despido del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo en normas reglamentarias, efectuando una investigación previa ello con el propósito de ejercer el poder disciplinario permiten desvirtuar la alegación del demandante. En definitiva, se ha acreditado que el demandante incurrió en incumplimiento de las obligaciones que impone en el contrato y de la normativa asociada a la permanencia en el campamento, las que fueron incumplidas.

**Vigésimo sexto: Calificación de gravedad del incumplimiento.** Que, en lo pertinente, es necesario indicar que la determinación de la gravedad de la conducta expuesta en la carta de despido corresponde a una calificación que ha sido conferida en forma exclusiva a los tribunales competentes, quedando en consecuencia, prohibido a las partes elevar a tales categorías determinadas obligaciones y prohibiciones.

Luego, la gravedad debe determinarse ex post, en base al análisis del hecho objetivo, identificando las circunstancias previas y concomitantes que procedan ser valoradas en la especie, toda vez que, si se efectuara un análisis contrario, permitiría y sería usual que todo empleador elevaría las prohibiciones y obligaciones impuestas al trabajador al rango de incumplimientos graves. En consecuencia, la gravedad no debe extraerse de la misma razón de donde proviene la obligación incumplida, sino de otros elementos, que permiten en definitiva la graduación de las sanciones reconocidas en la legislación laboral, como es la amonestación privada hasta la más grave, como es el despido, ello en el marco del poder disciplinario del empleador.

En efecto, la gravedad, conforme al Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, define grave como algo de mucha entidad o importancia, por lo cual, dicha gravedad



debe buscarse en la conducta misma o en las circunstancias en que se produjo.

**Vigésimo séptimo:** Que, del análisis de los hechos expuestos en la comunicación, se estima que la decisión de poner término la relación laboral resulta desproporcionada entre el incumplimiento constatado y la sanción aplicada.

En lo pertinente, tal como sostiene la doctrina, la proporcionalidad constituye un límite de las facultades del empleador para evitar su ejercicio arbitrario, considerando en el caso en concreto, que el empleador contaba con otras sanciones de menor intensidad para los hechos constatados, como son aquellas dispuestas en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad el que no fue exhibido, además de la circunstancia que el demandante no contaba con otras sanciones anteriores.

**Vigésimo octavo:** Que, en particular debe considerarse que el hecho acreditado e imputado al demandante correspondió a una reacción atendida la activación del sensor de alarma de incendio como consecuencia de la activación por falsos positivos, circunstancia latamente analizada.

Luego, si bien, el trabajador reconoce la conducta imputada, se estima que la investigación no verificó cada una de las circunstancias que rodearon la conducta del trabajador, circunstancia que no varió en este foro, ratificada por los testigos de ambas partes.

En seguida, el trabajador continuó prestando servicios sin ningún tipo de alteración en las condiciones desde la fecha que el empleador tomó conocimiento de los hechos (14 de mayo de 2022), la generación del documento que consta la investigación "que indica provisorio" (21 de junio de 2022) y la terminación de la relación laboral (25 de agosto de 2022), sin acreditar los motivos de la tardanza en torno a la decisión del despido, En particular, de la lectura atenta de la carta de despido, aquella reproduce íntegramente diversos pasajes del documento de junio de 2021, sin incorporar antecedentes adicionales de aquellos que expone este último, transcurriendo más de tres meses desde que el empleador tomó conocimiento.



En particular, si bien, la conducta poseía una severidad potencial, la severidad real fue 0, no existió perjuicio para el empleador, más aún cuando el demandante reconoce la acción que se le imputa.

**Vigésimo noveno:** Que, además debe considerarse la impecable trayectoria del demandante, quien ingresó como operario en 2004, logrando ascenso el año 2015 al cargo de supervisor como se advierte del contrato de trabajo y anexo incorporado.

Es más, los testigos del demandante refirieron que el empleador estaba evaluando efectuar un ascenso del trabajador al cargo de "senior". En particular, Yerko Contreras, refirió que el demandante era un trabajador destacado, ya que ascendió por su desempeño y estaba ad- portas de ser nombrado senior y que los jefes estaban súper apenados. En el mismo sentido declaró Cristián Moraga, quien refirió que la carrera del demandante era buena, ya que ingresó a la compañía como operario, que era el cargo menor, y en base a su desarrollo y trayectoria pasó a supervisor, y en el último tiempo estaba en proceso de ingreso a un cargo superior, en calidad de senior de mantención.

**Trigésimo:** Que, lo anterior se encuentra corroborado en cuanto el demandante no fue objeto de sanción alguna durante la vigencia de la relación laboral.

En particular, se estima que el empleador contaba con una serie de herramientas en torno a la conducta imputada, más aún, cuando el demandante reconoció los hechos en el procedimiento de investigación y la posibilidad cierta de aplicar una sanción de menor entidad como aquellas contempladas en el reglamento interno.

A mayor abundamiento, y tal como sostuvieron los testigos del demandante, la empresa cuenta con una evaluación de desempeño, instrumento que podría haber resultado idóneo, implementando un plan de desarrollo cuando un trabajador tiene brechas y la evaluación de desempeño resulta deficiente, donde el líder presenta un plan de trabajo, que el trabajador debe cumplir con ciertas actividades en el período; a ello se suma la posibilidad de aplicar carta de compromiso.



En particular, la empresa contaba con una serie de herramientas para reforzar el cumplimiento de las medidas de seguridad y prevención en el campamento, las cuales fueron desechadas, estimando que la medida resultó desproporcionada y, en definitiva, la causal del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo no fue acreditada.

**Trigésimo primero: Perdón de la causal.** Que, en torno a la alegación del perdón de la causal, se omite pronunciamiento, toda vez que presupone la verificación de las causales del despido invocadas por el empleador, lo que no ocurrió, ello sin perjuicio de constatar la tardanza en la decisión de tres meses como fundamento al abordar la gravedad de la causal dispuesta en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo.

**Trigésimo segundo: Indemnizaciones.** Que, en consecuencia, al no verificarse las causales de despido, se acoge la demanda de despido injustificado.

Luego, y en virtud de lo prescrito en el artículo 168, en relación con el artículo 172 del Código del Trabajo, la última remuneración ascendía a \$3.122.142. Por lo anterior, se ordena el pago de indemnización sustitutiva del aviso previo por \$3.122.142; indemnización por años de servicios por \$34.343.562.

**Trigésimo tercero: Recargo legal.** Que, el demandante solicitó el recargo del 100%, ello conforme lo dispone el artículo 168 del Código del Trabajo, esto es: "si el empleador hubiese invocado las causales señaladas en los números 1, 5 y 6 del artículo 160 y el despido fuere además declarado carente de motivo plausible por el tribunal, la indemnización establecida en los incisos primero o segundo del artículo 163, según correspondiere, se incrementará en un cien por ciento".

Ahora bien, el artículo 168 letra c) del mismo código dispone que el recargo corresponde a un ochenta por ciento, si se hubiere dado término por aplicación indebida de las causales del artículo 160.

**Trigésimo cuarto:** Que, al tenor de lo prescrito en el artículo 168 del Código del Trabajo, se estima que la aplicación del recargo en el caso dependerá de los



antecedentes que se tuvieron en vista, encontrándose el juez de fondo facultado para efectuar dicha calificación.

En lo pertinente, la Iltma. Corte de Apelaciones de Santiago se ha pronunciado en Rol 518-2018, en lo que dice relación al contenido de "motivo plausible", sosteniendo: Octavo: Que, a este respecto, cabe razonar que la expresión "plausible" resulta utilizada en uno de los sentidos que se le otorgan por el léxico comúnmente aceptado, esto es, "Que admite aprobación o justificación" (aunque en estricto rigor, "aplaudible"), pero, nuevamente se trata de un concepto vacío, por lo que a los juzgadores compete llenar la acepción, completar la idea del legislador en la materia. Por consiguiente, habrá de entenderse a pesar del uso común que se anotó como una situación que va más allá de la natural razonabilidad que puede exigirse al empleador que decide la desvinculación de un trabajador. Lo entiende así esta Corte, desde que ya la ley en los apartados del artículo 168 citado y para los efectos del incremento que impone a la indemnización por años de servicios, acude a las expresiones "indebido", "improcedente" e "injustificado". Por lo tanto, la carencia de motivo plausible debe traspasar a los citados calificativos, es decir, debe involucrar la ausencia del más mínimo sustento en el despido, rayando en lo arbitrario y antojadizo."

**Trigésimo quinto:** Que, en definitiva y de acuerdo con lo razonado en los fundamentos, si bien, la conducta reprochada fue acreditada, divergiendo en su calificación, en esta sede se constata que aquellos no resultaron antojadizos, creados, arbitrarios o antojadizos.

Sin embargo, la decisión de acoger la demanda de despido injustificado se configura por carecer de elementos que resultaban indispensables para determinar que el despido revistiese la justificación necesaria, pero no resultaron hechos creados por el empleador o antojadizos.

Por lo anterior, se ordena el pago del recargo legal, conforme lo dispone el artículo 168 letra c) del Código del Trabajo, esto es, el 80% del recargo, correspondiente a \$27.474.849.



**Trigésimo sexto: Indemnización por daño moral.** Que, en lo pertinente se estima que resulta procedente en caso de despido injustificado demandar por los perjuicios extra patrimoniales, ello en atención que la reparación debe resultar integral.

En particular, se estima que la indemnización y el recargo prescrito en el artículo 168 del Código del trabajo busca sancionar el despido que no se ajustó a derecho y que produjo la pérdida del empleo, atendida la imposibilidad de reincorporación, más no los perjuicios extrapatrimoniales que puede sufrir el trabajador.

Además, al no existir prohibición, no hay impedimento en cuanto aplicar el régimen de responsabilidad contractual, donde se reconoce la indemnización por daño moral, lo que además encuentra fundamento en el principio protector.

**Trigésimo séptimo:** Que, ahora bien, de la lectura de los fundamentos de hecho expone el demandante que el empleador ejerció su potestad de mando de forma abusiva y desproporcionada, lo que se manifestó en la carta de despido en actos incompletos y desproporcionados, afectando su dignidad.

En particular, se estima que la petición no cuenta con los fundamentos necesarios, ya que no indica la forma cómo se habría afectado la dignidad del demandante.

Luego, no es posible verificar en los fundamentos circunstancias especiales, singulares o extraordinarias que lo diferencien de las alegaciones que fundan la acción de despido injustificado. Unido a lo anterior, no hay medio de prueba que acredite los perjuicios extrapatrimoniales sufridos por el demandante al no haber desplegado actividad probatoria en torno a dicha acción, por lo que se rechaza la demanda de indemnización por daño moral.

**Trigésimo octavo: Restitución descuentos efectuados en finiquito.** Que, el demandante solicitó la restitución de los descuentos efectuados en finiquito, que corresponden a "descuento préstamo habitacional" por \$11.325.551 y "descuento préstamo negociación colectiva" por \$1.019.053, totalizando \$12.344.604.



Alegó que el descuento es improcedente, efectuándose una compensación ilegal, debido a la naturaleza alimentaria y derechos irrenunciables.

Luego, refiere que resultan derechos irrenunciables las remuneraciones, feriado y gratificación, citando los artículos 54 bis y 58 del Código del Trabajo, citando jurisprudencia que respalda su postura, esto es, a las indemnizaciones por años de servicios en relación con la irrenunciabilidad e imposibilidad de compensación con obligaciones laborales.

Por su parte, el demandado, solicitó el rechazo de la pretensión, ello en razón que no todos los haberes tienen el carácter de derechos mínimos irrenunciables, y si fuera así, si se suman los haberes que corresponden a bonos exceden la cuantía de dichos montos. Finalmente, cita el artículo 5 inciso 2 del Código del Trabajo relativo al límite de la irrenunciabilidad, además que resultaron autorizados por el trabajador.

**Trigésimo noveno: Descuento préstamo negociación colectiva.** Que, se acreditó que el empleador efectuó descuento por concepto de préstamo de negociación por \$1.019.053.

En cuanto a la fuente de la obligación, aquél se encuentra contemplado en el contrato colectivo de 16 de octubre de 2020, respecto del cual, el trabajador demandante se encontraba afecto, al encontrarse afiliado al Sindicato N° 2 de supervisores y staff de empresa Minera Escondida. En particular, en el anexo 2° del referido instrumento.

En dicho instrumento se acuerda en el numeral 2, el referido beneficio, en los siguientes términos: "*Préstamo que se otorga solo por motivo de la firma del contrato colectivo. Las partes convienen que sólo por motivo de la firma del instrumento colectivo, la empresa otorgará por única vez a cada trabajador contenido en la nómina del anexo 1, un préstamo sin interés que asciende a \$2.822.000, que se pagará dentro de los 3 días hábiles siguientes a la suscripción del instrumento colectivo a todos los trabajadores que no*



*manifiesten su rechazo antes del 18 de octubre de 2020 en forma expresa por correo electrónico.*

*Este préstamo será descontado de las remuneraciones del trabajador en 36 cuotas mensuales iguales y sucesivas, entendiéndose este pacto como acuerdo total y suficiente para efectuar los descuentos. En caso de terminación del respectivo contrato de trabajo antes del pago de préstamo, la empresa queda irrevocablemente autorizada para descontar el saldo insoluto de los montos que corresponda pagar por concepto de finiquito”.*

**Cuadragésimo:** Que, en lo pertinente se acreditó que el 21 de octubre de 2020 el empleador efectuó transferencia por \$2.822.000.

Además, consta que el empleador efectuó descuentos mensuales al trabajador, circunstancia reconocida por el demandante en su declaración y por los testigos del demandante, acreditándose que a la fecha de la terminación de la relación laboral se adeudaba \$1.019.053, ello por concepto de saldo de préstamo.

En particular, se estima que el descuento efectuado por el empleador se ajustó a derecho, ya que se encuentra fundado en una fuente de obligaciones que corresponde al instrumento colectivo, manifestando su conformidad en el descuento mensual y, al finalizar la relación laboral en el descuento del saldo en el finiquito, estimando que no opera la irrenunciabilidad de los derechos al tenor de lo prescrito en el artículo 5 inciso segundo del Código del Trabajo, no resultando posible desconocer el pacto y el beneficio percibido por el trabajador.

En consecuencia, estimando ajustado a derecho el descuento, correspondiendo al saldo adeudado por dicho concepto, se rechaza la restitución de dicho concepto.

**Cuadragésimo primero: Descuento préstamo habitacional.** Que, se acreditó que el demandado efectuó descuento en finiquito por \$11.325.551, correspondiendo a préstamo habitacional.

En lo pertinente, se incorporó mutuo de 23 de enero de 2008 suscrito entre las partes, donde el demandado se obligó



a entregar al demandante \$11.325.551, suma de dinero que se otorga para ser destinado por el trabajador a la compra de inmueble individualizado, obligándose a no transferir el inmueble.

Luego, en la cláusula segunda refiere que el crédito otorgado devengará un interés anual simple del 3%, distribuyéndose el total de los intereses en 84 cuotas mensuales y sucesivas, en lo posible iguales, venciendo la primera de ellas al mes siguiente de la fecha de la escritura y, las restantes, en los 83 meses sucesivos, constando que en los 7 años siguientes a la fecha de la escritura, el mutuario efectuará solo el servicio de los intereses, sin pagar suma alguna por concepto de amortización del capital de dicho saldo de precio.

En particular, el demandante declaró que el mutuo habitacional se otorgó por instrumento colectivo, autorizando el descuento mensual que se pagaba en 7 años, debiendo enterar una especie de impuesto de los productos, lo que terminó de pagar en 2014.

**Cuadragésimo segundo:** Que, de la lectura del referido contrato, en particular la cláusula tercera permite deducir el saldo de la deuda de cualquier haber que perciba el trabajador por terminación de la relación laboral. Sin embargo, refiere expresamente que el referido efecto se producirá por el solo hecho de poner término a la relación laboral en cualquier mes entre el quinto y séptimo año siguientes a la fecha del presente instrumento, por alguna causal establecida en el artículo 160 del Código del Trabajo, lo que no ocurre en la especie, al finalizar el contrato de trabajo después de 15 años de suscrito el contrato.

En particular, atendido lo expuesto no es posible determinar que el empleador se encuentre facultado para efectuar el descuento del capital como lo efectuó el demandado, toda vez que aquello no se desprende de la lectura atenta del instrumento.

**Cuadragésimo tercero:** Que, lo anterior es conteste con lo declarado por Juan Campos, superintendente de relaciones laborales desde 2019, quien declaró en cuanto a los créditos



hipotecarios relativo a las reglas generales cuando era operador (idéntico al demandante, precisando que más que un crédito era un beneficio, donde se otorgaba un monto en calidad de préstamo y el trabajador pagaba un interés simple mensual respecto del monto y el saldo del préstamo se devenga en una cierta cantidad de años, en 7 años. Luego, de transcurrido 7 años, se extingue la deuda, que está regulado en función de los casos de terminación de contrato y que debe mantenerse vigente la relación laboral, debe estar regulado en el instrumento colectivo de la época en que solicitó e hizo uso del beneficio.

En el mismo sentido declaró Yerko Contreras quien declaró en relación con los créditos hipotecarios, respecto de las condiciones de devolución cuando comenzó tenían un plazo de 7 años y posterior a ello se extinguía.

**Cuadragésimo cuarto:** Que, en definitiva y atendidos los medios de prueba incorporados, se estima que no se acreditó la fuente de la obligación que permitiera al demandado efectuar el descuento realizado.

En particular, considerando que el mutuo fue suscrito en enero de 2008, el pago de los intereses estipulados en su cláusula primera y el transcurso de más de 15 años desde la suscripción del mutuo y la declaración de los testigos.

Por lo anterior, se ordena la restitución del referido concepto por \$11.325.551.

**Cuadragésimo quinto:** Que, no se condena en costas al demandado al no resultar totalmente vencido.

**Cuadragésimo sexto:** Que la prueba ha sido analizada conforme a las reglas de la sana crítica y la demás prueba aportada en la audiencia de juicio por las partes, no ha logrado desvirtuar lo razonado y concluido en los considerandos precedentes.

Por estas consideraciones y lo dispuesto en los artículos 1, 7, 8, 9, 63, 160 N° 5, 160 N° 7, 162, 168 172 y siguientes, 420, 423, 425 a 432, 434 a 438, 440 a 462, 496 y siguientes del Código del Trabajo; se resuelve, que:

I.- Se acoge la demanda de despido injustificado, interpuesta por **Marcelo Beltrán Hormazábal**, en contra de



**Minera Escondida Limitada**, todos ya individualizados en autos, declarando que el despido de 25 de agosto de 2022 no se ajustó a derecho, ordenando el pago de los siguientes conceptos:

a.- Indemnización sustitutiva del aviso previo por \$3.122.142;

b.- Indemnización por años de servicios por \$34.343.562;

c.- Recargo legal del 80% por \$27.474.849;

II.- Se rechaza la demanda de indemnización por daño moral.

III.- Se rechaza la restitución del descuento préstamo negociación colectiva realizada en finiquito.

IV.- Se ordena la restitución del descuento préstamo habitacional efectuado en el finiquito por el demandado por \$11.325.551.

V.- No se condena en costas al demandado, al no resultar totalmente vencido.

VI.- Las sumas antes referidas serán reajustadas y devengarán intereses de conformidad con lo dispuesto en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

VII.- Ejecutoriada que sea la presente sentencia, cúmplase lo resuelto en ella dentro de quinto día, en caso contrario se iniciará su ejecución, de acuerdo con lo establecido en el artículo 462 del Código del Trabajo.

VIII.- Devuélvanse los documentos acompañados por las partes ejecutoriada que sea la sentencia en su oportunidad.

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

X.- De conformidad a lo prevenido en el **artículo 13 de la ley N°14.908**, y en caso que fuera procedente, practíquese



por el empleador retención y pago de alimentos que correspondan y póngase en conocimiento del Juzgado de Familia competente, so pena de incurrir en multa, a beneficio fiscal, equivalente al doble de la cantidad mandada retener y de resultar solidariamente responsable en el pago de las pensiones no descontadas, retenidas y pagadas en favor del alimentario.

**Comuníquese, regístrese y archívese en su oportunidad.**

**RIT O-1373-2022**

**RUC 22- 4-0439327-1**

**Dictada por ABIGAIL TAPIA ALARCON, Jueza Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta.**

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



