

RIT N° : O-1913-2024
RUC N° : 24-4-0558301-8
MATERIA : DESPIDO INDEBIDO
DEMANDANTE : YESSSENIA ROJAS CORTEZ
DEMANDADO : MINERA SPENCE S.A.

Santiago, tres de abril de dos mil veinticinco.

VISTOS, OIDOS LOS INTERVINIENTES Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que comparece al proceso **YESSSENIA ROJAS CORTEZ**, domiciliada en calle Diego Portales N° 222, comuna de Sierra Gorda, quien interpone demanda por despido indebido y cobro de prestaciones laborales en contra de **MINERA SPENCE S.A.**, representada legalmente por Viviana Bown Berríos, ambos domiciliado en Cerro El Plomo N° 6000, piso 18, comuna de Las Condes, a fin de que se declare indebido su despido y se condene a la demandada al pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo, indemnización por años de servicio y recargo, con reajustes, intereses y costas.

Argumentando lo antes dicho expresa que con fecha 21 de noviembre de 2016 celebró contrato de trabajo y comenzó a prestar servicios bajo subordinación y dependencia para la demandada. Añade que los servicios para los cuales fue contratada fueron los de Operator Mine, los que desempeñaba en la faena ubicada en Ruta B-25 KM 52, comuna de Sierra Gorda.

La jornada de trabajo señala, de acuerdo con la cláusula segunda de su contrato de trabajo era la siguiente:

SEGUNDO: Las partes acuerdan que el TRABAJADOR prestará sus servicios en jornada excepcional, distribuida en 7 días continuos de trabajo, seguido de 7 días continuos de descanso, con una duración de 42 horas semanales distribuidas conforme al sistema de turnos implementados por la empresa en el Reglamento Interno.



Dice que en cuanto a su remuneración, esta era de carácter mixto, compuesta de diversos conceptos según se desprende los siguientes instrumentos:

- Contrato de trabajo;
- Contrato Colectivo de Trabajo 2021-2024 celebrado entre Minera Spence S.A. y el Sindicato de Trabajadores de Empresa Minera Spence S.A.

Ahora bien sostiene, la remuneración efectivamente percibida y que servirá de base de cálculo de acuerdo con lo prescrito en el artículo 172 del Código del Trabajo, corresponde al promedio de los últimos 3 meses en que prestó servicios de forma íntegra, es decir, agosto, septiembre y noviembre, todos de 2023, esto es la suma de \$2.765.485.- según el detalle que se da por reproducido.

Expone que con fecha 12 de diciembre de 2023, recibió un llamado telefónico de su empleadora en el cual se le indicaba que estaba desvinculada de la empresa y que días después llegaría a su domicilio la carta de despido, la que sin embargo, a la fecha de esta presentación, no ha recibido.

Indica que con fecha 19 de diciembre de 2023 interpuso reclamo administrativo en la Inspección del Trabajo, N° 1324/2023/35158. Luego, con fecha 09 de febrero de 2024 se llevó a cabo el comparendo de conciliación en el Centro de Conciliación y Mediación DRT Metropolitana Oriente, en el cual la reclamada, NO exhibió el comprobante de envío de la carta de despido mediante correo certificado y, por tanto, no logró acreditar que cumplió con las formalidades del despido. Agrega que en aquella oportunidad el representante de la reclamada señaló que las causales invocadas por la empresa eran las del artículo 160 N°7 y 160 N° 1 letra f) del Código del Trabajo.

Manifiesta que hasta ese entonces, el único documento que había logrado conseguir respecto de su desvinculación, era el que le había sido entregado en la Inspección del Trabajo, que consistía en el aviso que su empleadora entregó a dicha institución y en el cual se señalan causales que no coincidían cabalmente con las indicadas en el comparendo de conciliación, según se desprende del siguiente extracto:





Nº de Folio		
Región Inspección	Año	Correlativo
0201	2023	91507

COMPROBANTE DE CARTA DE AVISO PARA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

A través de Internet, con fecha 12-12-2023, el empleador MINERA SPENCE S.A., rut 86542100-1, en cumplimiento de la normativa legal vigente, ha remitido a la DIRECCION DEL TRABAJO la copia de una carta con la que dió aviso al término al contrato de trabajo suscrito con el trabajador:

Señor(a)	YESSENIA ANAY ROJAS CORTEZ
RUT	16540499-8

El contenido esencial de esta carta de aviso notificada al trabajador en forma legal (Art. 162 del C. del T.), se consigna a continuación:

Fecha de comunicación	12/12/2023
Fecha de terminación de los servicios	12/12/2023

Causal(es) de terminación aplicada(s) y hecho(s) que la(s) respalda(n):

Causal Aplicada	Motivos por los que se fundamenta el despido
Art. 160 N° 7	SE DECIDE PONER TERMINO AL CONTRATO DE TRABAJO POR INCUMPLIMIENTO GRAVE DE LAS OBLIGACIONES QUE IMPONE EL CONTRATO Y NO CONCURRENCIA A SUS LABORES SIN CAUSA JUSTIFICADA.

Refiere que habiendo transcurrido más de tres meses desde su desvinculación, sin haber logrado conocer con exactitud los verdaderos motivos por los cuales la empresa había decidido poner término a su relación laboral, mantenía una confusión absoluta respecto de las causales que supuestamente había invocado la empresa, todo esto, de acuerdo con lo señalado en el aviso del despido a la Inspección del Trabajo y de lo señalado en el comparendo ante la Inspección del Trabajo, lo que reiteramos, no coincidía.

Alega que es por lo anterior que fue necesario deducir una medida prejudicial de exhibición de documentos, con la que se inicia el actual proceso, para así, en definitiva, lograr conocer los motivos de su desvinculación.

Hace presente que durante la tramitación de la medida prejudicial preparatoria, la demandada exhibió los siguientes documentos:

1. Copia de la carta de despido;
2. Comprobante de envío por correo certificado de la carta de despido, indicando el correspondiente número de seguimiento.
3. Copia de contrato de trabajo y de todos los anexos de contrato de trabajo.
4. Manual de Beneficios. Así las cosas añade es solo a propósito de la exhibición de documentos solicitada en estos autos que su representada logra tomar



efectivo conocimiento de la carta de despido de fecha 12 de diciembre de 2023, por medio de la cual la demandada pone término a su contrato de trabajo.

Establece que tal como nos hemos referido anteriormente, es a propósito de la medida prejudicial preparatoria que dio origen a estos autos que logró conocer la carta de despido por medio de la cual se dio término a su contrato de trabajo.

En dicha carta menciona, aparece que la demandada invocó las siguientes causales:

- Artículo 160 N° 1 letra f) del Código del Trabajo, esto es, “Conductas de acoso laboral”.

- Artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, esto es, “Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato”.

Precisa que en cuanto a los fundamentos de hecho, la carta señala expresamente lo siguiente (se inserta extracto):

I. Fundamentos de hecho

A raíz de dos denuncias interpuestas a través de los canales definidos en el Reglamento Interno de la Compañía, se desarrollaron dos procesos de investigación que acreditaron de manera fehaciente que Ud. incumplió gravemente su contrato de trabajo e infringió normativa interna de la Compañía, además de incurrir en actos de acoso laboral.

Ambos procesos de investigación respetaron la presunción de inocencia y tomaron en consideración su derecho a defensa, así como las declaraciones de la persona afectada y de los testigos presentados, como también los demás medios probatorios aportados por todas las partes, dándose finalmente por acreditado los hechos que se indican a continuación.

En el desarrollo de las investigaciones, con el objeto de que pudiera ejercer de manera efectiva su derecho a defensa, Ud. fue debidamente informada de la identidad específica de las personas afectadas por conductas irrespetuosas, de discriminación y acoso laboral. En esta carta se omite el nombre de la persona afectada en relación al proceso de investigación interna cuyo informe se emitió el día 29 de noviembre de 2023, con el objeto de evitar su revictimización.

Proceso de investigación interna, informe de investigación emitido con fecha 30 de octubre de 2023

Se encuentra acreditado que, en el contexto de una llamada telefónica con Vanessa Mercado, Ud. se refirió a la persona afectada de manera grosera, específicamente dijo: “Quedó en avería la ridícula”, “Cómo tan ahueoná” y “Putá, que es pava”.



Proceso de investigación interna, informe de investigación emitido con fecha 29 de noviembre de 2023

En marzo de 2023, la persona afectada estaba caminando a fin de recoger el equipo que operaba, cuando se encontró con Ud., sentada esperando que le asignaran un equipo. En tal contexto, Ud. tomó su teléfono, se lo puso en su oreja y dijo en voz alta "imagínate si me faltaran 3 dedos, que asco, prefiero morirme", haciendo referencia a la condición física que tiene la persona afectada.

Se encuentra acreditado que Ud. dijo frente a compañeros de trabajo: *"Hoy podríamos invitar a (la persona afectada) a tomar una cerveza Jajajajaj. Verdad que no puede sostener la cerveza con la mano, porque se les caerá, porque les faltan dedos"*.

Se encuentra acreditado que Ud. ha levantado sus dedos apuntando a la persona afectada, haciendo un gesto relacionado con su condición física, en frente de otros compañeros de trabajo.

Se encuentra acreditado que la persona afectada ha señalado que se ha visto afectada emocionalmente, a raíz de los hechos anteriormente descritos.

En base a la investigación interna realizada, se constató de manera fehaciente que usted no sólo tuvo un comportamiento irrespetuoso contra persona afectada, sino que también incurrió en conductas constitutivas de acoso laboral y discriminación a causa de su condición física, lo cual vulnera las obligaciones de su contrato de trabajo, el Reglamento Interno de la Empresa y la normativa legal protectora de los trabajadores.

Cabe destacar que en el pasado Ud. también ha sido objeto de reproche laboral a causa de comportamientos inapropiados o irrespetuosos.

Ahora bien narra, de la sola lectura de los únicos hechos que contiene la carta de despido, insertados precedentemente, se desprende lo siguiente:

- Se realizan reenvíos genéricos a dos investigaciones internas, con informes de fecha 30 de octubre de 2023 y 29 de noviembre de 2023, sin precisar las piezas o el preciso antecedente que determina la decisión de poner término al contrato de trabajo de mi representada.
- No se singularizan a la o las -supuestas- víctimas de acoso laboral, ni siquiera por sus iniciales, si es que el motivo era la protección de sus identidades.
- La carta es confusa, pues se indica que se tomaron declaraciones de la persona afectada (en singular); para luego señalar que fue "debidamente informada de la identidad específica de las personas afectadas por conductas irrespetuosas, de discriminación y acoso laboral" (en plural). ¿Cuál es el número exacto de las supuestas víctimas? La carta no lo indica.
- No se particulariza quienes fueron los presuntos testigos y lo relatado por estos.



- En cuanto a los supuestos hechos que se señalan constatados, no se indica con precisión cuando ni donde habrían ocurrido o en qué contexto. Resulta imposible saber si estos fueron en dependencias de la empresa o fuera de estas, o si fueron en horario de trabajo o fuera de este.

- No se indica de qué forma o como es que la demandada logra acreditar los supuestos hechos que señala constatados.

- Se indica de forma vaga y genérica que en el pasado mi representada habría sido objeto de reproches por supuestos comportamientos inadecuados e irrespetuosos. Cabe preguntarse ¿Cuándo ocurrieron estos?, ¿Dónde ocurrieron?, ¿A quién o quiénes afectaron estos supuestos comportamientos?; todas preguntas que son imposibles de responder al leer la carta de despido. En definitiva añade, la carta de despido solo da cuenta de un cúmulo de antecedentes que se dan por sabidos o acreditados, al reenviar a dos procesos internos, más concretamente a dos informes de fechas 30 de octubre y 30 de noviembre, ambos de 2023, sin que se señale con precisión los hechos, la o las supuestas víctimas, la razones de por qué no se tomó en consideración los descargos y eventuales testimonios en favor de mi representada, ni los medios que se tuvieron en vista para la determinación de la comisión de los hechos imputados. Ciertamente agrega, un proceso investigativo cumple un rol, pero en ningún caso puede por sí solo justificar la decisión de desvincular a un trabajador. Al efecto alega, el artículo 162 del Código del Trabajo, obliga al empleador a señalar los hechos en que se funda la causal invocada, esto es, una descripción completa de los antecedentes fácticos, que entiende subsumidos en la causal que se invoca y, aquella enunciación debe ser de manera completa, que se baste así misma, de modo tal que el destinatario de aquella, no suponga o necesite de antecedentes anteriores para comprender efectivamente los hechos que en que se funda la decisión unilateral del empleador de despedirlo, en especial, si se le están imputando hechos que conlleva el no pago de las indemnizaciones legales a que tiene derecho todo trabajador. Sabemos dice, que el legislador exige el máximo de precisiones, para que el trabajador pueda ejercer su derecho a defensa sobre la base de hechos claros. Ahora bien alega, en el presente caso la carta que se logró conocer, como ya se indicó, es una carta que cuesta entenderla si no se conocen los hechos anteriores, hechos que en teoría se encuentran contenidos en dos investigaciones llevadas a cabo por el empleador. Así las cosas explica, la carta de despido de mi representada no es capaz de sintetizar de manera clara, lo que supuestamente se habría acreditado en los procesos llevados a cabo por el empleador, por lo que no le queda más que desconocer todos y cada uno de los hechos vagos y genéricos que contiene la carta de despido, la que por lo



demás, en atención a lo ya señalado, la sitúan en una posición de total y absoluta indefensión. En mérito de lo señalado hasta ahora sostiene, es que necesariamente deberá declarar que el despido de ella no ha sido ajustado a derecho.

Advierte que tal como se desprende del Contrato Colectivo de Trabajo 2021-2024 celebrado entre Minera Spence S.A. y el Sindicato de Trabajadores de Empresa Minera Spence S.A., tenía derecho a percibir una remuneración de carácter mixto, estando constituida la parte variable por una serie de conceptos, entre estos el bono de producción mensual (BPM), cuyo valor dependía del cumplimiento de una serie de metas mensuales establecidas por la demandada. En efecto añade, el Contrato Colectivo antes indicado establece la existencia del BPM, su base de cálculo y la forma en que se determina el monto total a pagar. Agrega que se indica asimismo que el BPM se pagará junto con las remuneraciones correspondientes al mes siguiente al de su devengamiento. Ahora bien añade, sin perjuicio que tenía derecho al concepto de semana corrida que debía calcularse respecto de la remuneración variable constituida por el BPM, esto, de acuerdo con lo establecido en el artículo 45 del Código del Trabajo, la empresa no pagaba debidamente dicho concepto, existiendo una deuda de remuneraciones al respecto. Así las cosas expresa, de acuerdo con lo consignado en las liquidaciones de remuneraciones, donde se establece expresamente el concepto variable denominado bono de producción (BPM), paso a detallar los montos por concepto de beneficio de semana corrida adeudados, desde enero de 2022 a noviembre de 2023, de acuerdo con el procedimiento de cálculo mensual de semana corrida determinado por la Dirección del Trabajo en el cuerpo del ORD. N°110/1 de 08.01.2009, conforme al desglose que detalla.

Razona que la demandada, por el hecho de adeudar el pago de diferencias de remuneraciones durante toda la relación laboral por el concepto de semana corrida, no ha cumplido íntegramente con su obligación de hacer las deducciones pertinentes y enterarlas en los organismos previsionales respectivos. En efecto añade, la demanda al adeudar el concepto de semana corrida ha generado diferencias de remuneraciones por las cuales no se enteró el íntegro de las cotizaciones en AFP Capital, Isapre Consalud y AFC Chile, lo que conlleva a que sea aplicable la sanción de la nulidad del despido contemplada en el artículo 162 del Código del Trabajo.

Observa que la carta de despido, único medio de que dispone el empleador para informar del término de la relación laboral, añade que tal como se abordó al referirnos a los hechos, la carta de despido logró ser conocida únicamente a propósito de la presentación de una medida prejudicial de exhibición de documentos, lo que



claramente atenta en contra de la oportunidad en que nuestro legislador espera que el trabajador conozca de los fundamentos de su despido. En efecto agrega, el único medio para informar al trabajador del término de su relación laboral, indicando con precisión la causal invocada y los hechos en que se funda, es aquel constituido por la carta de despido entregada personalmente por el empleador o mediante el envío por correo certificado, según lo establecido en el artículo 162 del Código del Trabajo. Al respecto alega, nuestro máximo Tribunal en Fallo de Recurso de Unificación, causa ROL N° 25.584-2020, correctamente ha señalado que “una manifestación del derecho a un racional y justo procedimiento se traduce, en el caso concreto –trabajador desvinculado por la decisión unilateral del empleador-, en que se suministre de manera eficaz todos los antecedentes que motivaron el despido para poder preparar la defensa y convencer al juzgador que la causal esgrimida es injustificada, indebida o improcedente; oportunidad que es aquella en que se le comunica el despido por la carta o aviso a que se ha hecho referencia; sin que sea suficiente a tal efecto la mera “indicación” de tales circunstancias por parte del funcionario de la Inspección del Trabajo, cuando ya se encuentran en curso los plazos para interponer su acción.” Indica que por otro lado, tenemos que la carta despido debe ser autosuficiente en cuanto a su contenido, lo que sin embargo, tal como se abordó en detalle al referirse a los hechos, la demandada no ha observado, dejándole en absoluta indefensión. En efecto agrega, es en base a la carta que el trabajador demandante prepara su demanda y define su prueba. Añade que una carta vaga o genérica permite al empleador una ventaja procesal que es insalvable para el trabajador. Ciertamente alega, por una parte no ha sido puesta en el debido y oportuno conocimiento de la o las causales que invocó la demandada para su despido, y por otra, al lograr conocer la carta de despido ha verificado que esta es absolutamente imprecisa e insuficiente para lograr entender a plenitud los hechos concretos que finalmente motivaron su desvinculación, lo que desde ya transforma el despido en injustificado o indebido.

Señala que el artículo 45 del Código del Trabajo establece el derecho a percibir el concepto de semana corrida a los siguientes trabajadores: “El trabajador remunerado exclusivamente por día tendrá derecho a la remuneración en dinero por los días domingo y festivos, la que equivaldrá al promedio de lo devengado en el respectivo período de pago, el que se determinará dividiendo la suma total de las remuneraciones diarias devengadas por el número de días en que legalmente debió laborar en la semana. Igual derecho tendrá el trabajador remunerado por sueldo mensual y remuneraciones variables, tales como comisiones o tratos, pero, en este



caso, el promedio se calculará sólo en relación a la parte variable de sus remuneraciones.”

Ahora bien explica, respecto del caso de autos, percibía una remuneración de carácter mixto, en cuya parte variable identificamos el bono de producción mensual o BPM, remuneración variable que reúne las características que exige el artículo 45 del Código del Trabajo para ser considerada en el cálculo del beneficio de la semana corrida, concretamente, ser una remuneración variable, devengada diariamente y que sea principal y ordinaria.

Dice que sin perjuicio de lo anterior, cabe señalar que nuestra Excma. Corte Suprema, en reciente Fallo de Recurso de Unificación de fecha 06 de marzo de 2024, en causa ROL N° 2.919-2023, determinó que no se requiere el devengo diario para hacer procedente el beneficio de la semana corrida respecto de trabajadores con remuneración mixta, es decir, compuesta por una parte fija y otra variable.

Dicho lo anterior sostiene, tenía derecho al pago de la semana corrida y para determinar este concepto se debía aplicar el procedimiento de cálculo mensual de semana corrida determinado por la Dirección del Trabajo en el cuerpo del ORD. N°110/1 de 08.01.2009, en el cual se concluye que: “El cálculo del promedio a que alude el inciso 1° del artículo 45 del Código del Trabajo que sirve de base para determinar el beneficio de semana corrida, puede efectuarse en forma mensual, en el evento de que éste no pudiese realizarse semanalmente, debiendo aplicarse en tal caso el procedimiento establecido en el cuerpo del presente informe.”

Expresa que respecto al cálculo mensual, el ORD. N°110/1 señala que “[e]ste Servicio procedió a efectuar diversos estudios y a realizar distintos cálculos de remuneraciones variables pactadas, a través de los cuales se logró establecer que el cálculo mensual del señalado promedio, dividido por el número de días en que el trabajador debió legalmente prestar servicios en el mismo período, arroja un resultado igual que el efectuado semanalmente, de suerte tal, que el valor que debe pagarse por los días domingo, festivos o descansos compensatorios, según corresponda, es el mismo, en ambos casos, no existiendo detrimento o perjuicio alguno para los trabajadores”. En definitiva añade, resulta indiscutible que tenía derecho a percibir el concepto de semana corrida, respecto del bono de producción mensual o BPM, el que sin embargo nunca pagó la demandada.

Indica que al existir remuneraciones impagas correspondientes al concepto de semana corrida, consecuentemente la demanda ha incurrido en el no pago integro de



sus cotizaciones previsionales, siendo procedente la sanción de la nulidad del despido. En concordancia con lo anterior, nuestra Excma. Corte Suprema en Fallo de Recurso de Unificación, causa Rol N° 15.679-2019, ha resuelto que “yerran los sentenciadores de la Corte de Apelaciones de Santiago al concluir que no es aplicable la sanción de la nulidad del despido el beneficio de la semana corrida que generaron las diferencias por las cuales no se enteró el íntegro de las cotizaciones previsionales, pues, acreditado el presupuesto fáctico de la sanción contemplada en el artículo 162 del Código del Trabajo, corresponde su aplicación, desde que fluye de los hechos establecidos en el fallo de instancia, que la empleadora no dio cumplimiento respecto las diferencias pertinentes a la obligación establecida en el inciso 5° de dicha norma, estos es, efectuar el no entero de las cotizaciones pertinentes del trabajador, no eximiéndola de dicha carga, el hecho de no haberla tampoco retenido.”

SEGUNDO: Que la demandada estando dentro de plazo y evacuando el traslado que le fuera conferido, solicita el rechazo de la demanda de autos, con expresa condenación en costas.

Indica que en conformidad con lo dispuesto en el artículo 452 del Código del Trabajo, se tienen como aceptados los siguientes hechos señalados por el actor en la denuncia de tutela laboral con ocasión del despido:

1. Es efectivo que la demandante inició su relación laboral con SPENCE mediante contrato de trabajo de fecha 21 de noviembre de 2016, en cuyo contrato constaba su cargo de “Operator Mine”.

2. Es efectivo que comunicó el término al contrato de trabajo mediante carta de despido de fecha 12 de diciembre de 2023, aduciéndose la causal del art. 160 N°1 letra f), esto es, “Conductas de acoso laboral”, y N°7, esto es, “incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato”.

También señala, conforme al artículo 452 del Código del Trabajo, se tienen por controvertidos los siguientes hechos:

1. No es efectivo que su última remuneración mensual ascendiera a \$2.765.485.-

2. No es efectivo que no se haya exhibido el comprobante de envío de la carta de despido mediante correo certificado.

3. No es efectivo que no se haya cumplido con las formalidades del despido, ni que no haya conocido la carta y razones de su despido.



4. No es efectivo que la carta de despido sea confusa, vaga, genérica o imprecisa.

5. No es efectivo que el bono de producción mensual (BPM) devengue semana corrida.

6. No es efectivo que se le adeude semana corrida desde enero 2022 a noviembre 2023, ni ningún otro concepto remuneratorio, prestación laboral ni previsional.

7. No es efectivo que el despido del trabajador sea nulo, ni que al momento del despido se le adeudasen cotizaciones.

8. No es efectivo que deba pagar indemnización sustitutiva del aviso previo, indemnización por años de servicio, recargo de un 80%, semana corrida, ni cotizaciones previsionales.

9. No es efectivo que se adeuden intereses y reajustes ni costas.

Por último dice, se ejerce una defensa negativa sobre todos los hechos señalados en la demanda, con la sola excepción de aquellos que esta parte reconozca expresamente en esta presentación.

Sostiene que es una empresa nacional con personalidad jurídica, patrimonio y representantes propios, que desarrolla como actividad comercial la extracción de cobre, bajo estrictas normas de seguridad y medioambientales. Añade que las instalaciones de Minera Spence S.A. se encuentran ubicadas en la II región de Chile, 6 km hacia el noreste de Sierra Gorda, aproximadamente a 62 km al sur oeste de la ciudad de Calama y a 130 km hacia el noreste de la ciudad de Antofagasta, capital de la región. Agrega que la faena está localizada a una altitud de 1.750 m.s.n.m. Dice que para realizar sus labores, cuenta con una fuerza de trabajo de más de 1.200 trabajadores propios, además de numerosos trabajadores contratistas y subcontratistas (“empresas colaboradoras”).

Explica que su política en cuanto al tratamiento de la gestión laboral, se basa en el pleno reconocimiento y absoluto respeto de los derechos laborales reconocidos a los trabajadores en el ordenamiento constitucional y legal vigente, y en la necesidad de contar con un ambiente de trabajo compatible con el respeto de dichos derechos. Esto en atención añade, en primer lugar, a los pilares y principios que inspiran la Compañía y, en segundo lugar, debido a las circunstancias especiales en que se prestan las funciones, dada la naturaleza propia del rubro en el que se desarrolla.



Indica que se comprenderá, que el trabajo en faena, que es el que realiza parte de los trabajadores de la empresa, exige presencia permanente en terreno de ciertos trabajadores. Añade que es por este motivo que pone especial énfasis en el cuidado de las relaciones humanas y en el respeto irrestricto de los derechos fundamentales de los trabajadores. De igual manera añade, y con el fin de mantener las condiciones antes señaladas en un ambiente de respeto global, la Compañía espera y exige de los trabajadores el cumplimiento de las normas, deberes e instrucciones de igual naturaleza que emanan de las relaciones laborales y que se encuentran en su gran mayoría incorporadas en los reglamentos e instructivos que mi representada ha creado especialmente para resguardar las relaciones entre todos quienes hacen día a día la Compañía, además, de existir deberes que forman parte del contenido ético jurídico del contrato de trabajo, que no requieren pacto escrito.

Manifiesta que es necesario subrayar que, cuenta con una serie de procedimientos y reglamentos internos, los que son necesarios para un adecuado control de la actividad productiva y para mantener un sistema de relaciones laborales acorde con los principios y valores que inspiran la Compañía. De esta forma añade y en lo que nos interesa, destacan: el “Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad” de la empresa y “el Código de Conducta de Negocios”. Ambos cuerpos normativos internos forman parte esencial de los instrumentos que determinan los derechos y obligaciones de los trabajadores de Minera Spence, pero en especial (en cuanto al Código de conducta de negocios se refiere) la labor de todos aquellos que deben incidir en los contratos externos de la compañía, ya que son estos trabajadores los que representan a la Compañía en sus “negocios” con quienes deben proveerle de productos y servicios.

Refiere que el primero de los reglamentos es el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Compañía, el que destaca por tener como finalidad establecer las obligaciones y prohibiciones a las que estarán sujetos los trabajadores en relación a sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la Compañía, además, de las medidas y normas de higiene y seguridad destinadas a proteger la vida y salud de los trabajadores, junto con prevenir los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que pudieran afectar a éstos en el desempeño de sus funciones. Añade que dicho reglamento indica que es deber de todos los trabajadores que se desempeñan en Minera Spence respetar y cumplir el Reglamento y demás instructivos y procedimientos específicos impartidos por el empleador.



Alega que es justamente este reglamento el que le otorga especial importancia al “Código de Conducta de Negocios”, indicando que es deber de los trabajadores respetarlo y cumplirlo a cabalidad, ya que es este instrumento el que regula, entre otras materias, las relaciones entre los trabajadores, entre éstos y la comunidad, con las autoridades y con los socios comerciales de la empresa.

Hace presente que su Código de Conducta, establece una serie de valores y principios que se espera sean respetados tanto por los trabajadores, como por sus superiores, jefaturas y terceros proveedores, entre los que se cuentan la igualdad e inclusión en el lugar de trabajo, como la prohibición de toda forma de discriminación ilegal.

Al respecto establece, en el Código de Conducta se indica: “Está prohibida la discriminación ilegal contra una persona en función de sus atributos personales ajenos al desempeño laboral, como la raza, identidad de género, expresión de género, orientación sexual, estado intersexual, discapacidad física o mental, estado civil, religión, opinión política, actividad industrial, embarazo, lactancia materna o responsabilidades familiares.

Todos los empleados existentes y potenciales serán tratados de manera justa y valorados según sus habilidades, calificaciones y capacidades. Las relaciones personales no tienen ningún peso a la hora

de contratar u otorgar una recompensa. Nuestros sistemas, procesos y prácticas respaldan un trato justo.”

Menciona que en esa misma línea, el Código describe qué se espera de cada trabajador (incluyendo, claro está, las jefaturas), imponiendo un deber de conducta acorde a los valores y principios expresados:

“Debe demostrar siempre una actitud de inclusión, colaboración y respaldo. Debe estar consciente del impacto que sus acciones pueden tener en los demás y tratar a todos por igual y con respeto.

Siempre tome conciencia de las consideraciones culturales importantes y demuestre respeto al momento de trabajar con colegas de otras culturas o viajar a diferentes lugares.

También es importante que respalde a sus colegas para que se hagan escuchar si creen que están siendo acosados u hostigados. Si presencia alguna de estas conductas, tiene la responsabilidad de hacerse escuchar.



Juntos, usted y su líder de línea son responsables de garantizar que usted:

- tenga en claro lo que se espera de usted en su trabajo;
- trabaje de manera confiable y colaborativa con los demás;
- reciba un trato justo, respetuoso y con cuidado;
- valore las diferencias individuales dentro de su equipo.”

Así también precisa, se describen, sin ánimo de ser taxativo, conductas que pueden considerarse no deseadas o contrarias a los valores que inspiran a la empresa:

Narra que el mismo Código les exige a los trabajadores, como conductas deseables, entre otras:

- “Respete los derechos humanos de nuestra fuerza laboral y de aquellos con quienes trabajamos, incluidos los proveedores.
- Informe directamente a EthicsPoint sobre cualquier inquietud relacionada con los derechos humanos, incluido el trato inhumano, como el trabajo infantil o forzoso.”

Advierte que lo anterior debe necesariamente enlazarse con lo dispuesto en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, conforme al cual, se establece, como declaración, la plena vigencia y respeto de los derechos fundamentales al interior de la empresa, incluyendo una exigencia a todo trabajador, independiente el cargo y nivel de responsabilidad, de respetar tales derechos fundamentales:

“TITULO XII. DEL RESPETO A LOS DERECHOS FUNDAMENTALES EN LA EMPRESA

ARTÍCULO 24º: Respeto de los derechos fundamentales al interior de la empresa.

La Empresa reconoce y respeta los derechos laborales legales y de naturaleza constitucional que asisten a todos los trabajadores de la Empresa, tanto aquellos que laboran bajo su dependencia directa, como de aquellos que lo hacen bajo subordinación de empresas contratistas, subcontratistas o de servicios transitorios, sin perjuicio de la principal y directa responsabilidad de sus respectivos empleadores.

En virtud de lo anterior, se reconoce como un principio básico que gobierna el actuar de la Empresa, el respeto a los trabajadores en su dimensión de personas y



ciudadanos. En especial, la Empresa no incurrirá en cualquier acto de discriminación, entendido aquellos como las exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades, de trato o de convivencia en el empleo y la ocupación. En consecuencia, el ejercicio de las facultades que el ordenamiento jurídico le reconoce a la Empresa en su calidad de empleador, se ejercerán permanentemente tomando en consideración los derechos fundamentales que asisten a los trabajadores y a las personas que se desempeñan en la misma.

Con todo, los derechos fundamentales que la Empresa reconoce no son absolutos, puesto que ellos se vinculan permanentemente con las facultades que nuestro ordenamiento jurídico le reconoce al empleador (facultad de organización, administración y administración de la empresa), razón por la cual tales derechos podrán resultar lesionados sólo cuando el ejercicio de las facultades de la Empresa limitan su pleno ejercicio sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial.

Toda persona que trabaje para la Empresa, independiente del cargo que ocupe o la responsabilidad que tenga, deberá mantener una actitud de respeto hacia los demás, por lo que no se aceptarán conductas discriminatorias, conductas de acoso laboral y sexual, violencia en el trabajo o mal trato entre las personas. De igual manera, se considera expresamente proscrita toda conducta que implique un atentado a la moral, la dignidad, la conciencia y libertad de todo aquel que se desenvuelva en la empresa, cualquiera sea su labor o jerarquía dentro de la misma.”

Razona que este deber se incorpora también como parte del contenido obligacional del Reglamento interno:

“TITULO VII. DE LAS OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES

ARTÍCULO 15: Obligaciones.

Sin perjuicio de las demás obligaciones contenidas en las leyes y reglamentos o en sus contratos de trabajo son obligaciones de cada Trabajador, las siguientes:

Observa que como se puede apreciar ha procurado informar suficientemente a todos los trabajadores de la empresa, independientemente el cargo, jerarquía o nivel de responsabilidad, el pleno respeto y vigencia de los derechos fundamentales de cada trabajador al interior de la empresa, incluyendo verdaderos mandatos o deberes



de conducta, que resultan ser vinculantes para los trabajadores, en orden a respetar tales derechos, valores y principios expresados en los Códigos fundamentales antes señalados.

Señala que para efectos de darle eficacia a lo antes expuesto, es del caso señalar que mi representada tiene a disposición de sus trabajadores, un canal interno de denuncias conocido como “Ethics Points”, el cual es un servicio global para responder denuncias o consultas sobre conductas relaciones con la aplicación del Código de Conducta y Reglamento Interno de la empresa, anteriormente conocido como Servicio de Asesoramiento sobre Conductas de Negocios (Business Conduct Advisory Service, BCAS).

Expone que en el Código de Conducta se informa que “Puede acceder a EthicsPoint desde Internet o por teléfono las 24 horas del día, los siete días de la semana, y puede optar por permanecer en el anonimato.”

Dice que para canalizar tales requerimientos, la empresa cuenta con un “Equipo de Ética”, entregando distintos canales o medios formales de comunicación:

- Correo electrónico: Ethics.Team@bhp.com
- Correo postal: BHP Ethics Team, 171 Collins Street, Melbourne, Victoria 3000, Australia
- Sitio en Internet de EthicsPoint: www.BHPBbusinessconduct.ethicspoint.com
- Teléfonos de EthicsPoints: Chile: Llamada gratuita 123 0020 1359.

Sostiene que es importante destacar que se asegura, respecto de las denuncias realizadas, la confidencialidad y el anonimato del mismo:

“Confidencialidad y anonimato

Cuando se haga escuchar, la información que proporcione se tratará de manera confidencial. Si desea permanecer en el anonimato, se tomarán todas las medidas razonables para reducir el riesgo de que se lo identifique luego de responder a su inquietud. Esto significa que la información que proporcione solo se compartirá cuando sea necesario para efectos de la investigación y que se implementarán medidas para proteger su identidad tanto como sea posible. Puede hacerse escuchar de forma anónima accediendo a EthicsPoint en Internet o por teléfono.”



Explica que como se puede apreciar, el sistema de denuncias internas dispuesto por mi representada, comprende los resguardos necesarios para que, en caso de existir una denuncia de un trabajador, esta sea anónima y plenamente confidencial, y evitar que se puedan dar situaciones de represalias al trabajador denunciante.

El mismo Código indica, se dispone las consecuencias de detectarse una posible infracción al Código de Conducta:

“Resultados de la investigación

Las infracciones de Nuestro Código comprometen los valores de Nuestra Carta y nuestra cultura de cuidado y confianza. Si infringe las normas descritas en Nuestro Código, podría enfrentar una medida disciplinaria que incluye lo siguiente:

- Asesoramiento verbal con su líder de línea o gerente de dos niveles superiores;
- Advertencias verbales;
- Advertencias por escrito o advertencias por escrito finales;
- Terminación de la relación laboral.

En algunos casos, la conducta que infrinja Nuestro Código también puede implicar el incumplimiento de la ley y acarrear sanciones civiles o cargos penales para usted y la Compañía.”

Manifiesta que doña Yessenia Anay Rojas Cortez, ingresó a prestar servicios a mi representada con fecha 21 de noviembre de 2016 en virtud de un contrato de trabajo a plazo fijo que luego tornó a indefinido.

Refiere que el cargo que fungía la actora era de “Operator Mine”, que según el descriptor de cargo, sus responsabilidades existen en:

- Operar la maquinaria de minas a cielo abierto para realizar de manera segura y eficaz las actividades mineras y maximizar la producción.
- Realiza actividades operativas y de seguridad de rutina para prepararse para la carga de trabajo y gestionarla de manera eficaz.



- Utiliza e interpreta los datos de las interfaces/sistemas/tecnologías digitales operativas para tomar decisiones y abordar los desafíos en un entorno de trabajo cada vez más digital.

- Responde a emergencias, se comunica de manera eficaz, identifica o gestiona los peligros y cumple con los procedimientos de trabajo o los requisitos normativos para garantizar la seguridad y proteger los objetivos de producción, en el entorno de las operaciones mineras a rajo abierto.

- Determina la causa subyacente de los problemas y evalúa diferentes soluciones para garantizar un enfoque planificado y estructurado a fin de resolver problemas complejos.

- Identifica y evalúa los riesgos, toma decisiones informadas sobre los riesgos, utiliza el marco de gestión de riesgos de Spence BHP y crea una cultura consciente del riesgo para respaldar resultados de desempeño seguros y productivos.

Alega que entre las capacidades que se esperan del cargo, podemos encontrar:

Inclusión y comprensión

Actúa de manera respetuosa y justa con todos los miembros del equipo, aceptan las diferencias para que todos se sientan atendidos e incluidos. Reconoce y celebra logros y éxitos dentro del equipo.

Hace presente que cabe señalar que se encuentra pactado en su contrato de trabajo, en su cláusula QUINTA, lo siguiente:

QUINTO: Ambas partes acuerdan que todas las obligaciones contenidas en "El Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad", como asimismo, en la "Código de Conducta de Negocios" de BHP Billiton, deberán ser cumplidas por el TRABAJADOR durante la vigencia del presente contrato de trabajo. El TRABAJADOR certifica que recibe copia de cada uno y se obliga a adherir, cumplir y aplicar lo indicado en estos documentos, cuyo contenido declara entender, conocer y aceptar sin reservas ni observaciones.

El incumplimiento de estas normas, por parte del TRABAJADOR, podrá significar quedar sujeto a medidas disciplinarias que podrían incluir hasta la terminación de su contrato de trabajo.

Ahora bien establece, cumpliendo con las formalidades del artículo 162 del Código del Trabajo, que remitió una carta de despido a la actora, mediante correo certificado, con fecha 12 de diciembre de 2023, aduciendo las causales del 160 N°1



letra f), esto es, “Conductas de acoso laboral”, y N°7, esto es, “incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato”.

Menciona que los hechos en que se fundan la carta se indican a continuación:

“I. Fundamentos de hecho

A raíz de dos denuncias interpuestas a través de los canales definidos en el Reglamento Interno de la Compañía, se desarrollaron dos procesos de investigación que acreditaron de manera fehaciente que Ud. incumplió gravemente su contrato de trabajo e infringió normativa interna de la Compañía, además de incurrir en actos de acoso laboral.

Ambos procesos de investigación respetaron la presunción de inocencia y tomaron en consideración su derecho a defensa, así como las declaraciones de la persona afectada y de los testigos presentados, como también los demás medios probatorios aportados por todas las partes, dándose finalmente por acreditado los hechos que se indican a continuación.

En el desarrollo de las investigaciones, con el objeto de que pudiera ejercer de manera efectiva su derecho a defensa, Ud. fue debidamente informada de la identidad específica de las personas afectadas por conductas irrespetuosas, de discriminación y acoso laboral. En esta carta se omite el nombre de la persona afectada en relación al proceso de investigación interna cuyo informe se emitió el día 29 de noviembre de 2023, con el objeto de evitar su revictimización.

Proceso de investigación interna, informe de investigación emitido con fecha 30 de octubre de 2023 Se encuentra acreditado que, en el contexto de una llamada telefónica con Vanessa Mercado, Ud. se refirió a la persona afectada de manera grosera, específicamente dijo: “Quedó en avería la ridícula”, “Cómo tan ahueoná” y “Putá, que es pava”.

Proceso de investigación interna, informe de investigación emitido con fecha 29 de noviembre de 2023

En marzo de 2023, la persona afectada estaba caminando a fin de recoger el equipo que operaba, cuando se encontró con Ud., sentada esperando que le asignaran un equipo. En tal contexto, Ud. tomó su teléfono, se lo puso en su oreja y dijo en voz alta “imagínate si me faltaran 3 dedos, que asco, prefiero morirme”, haciendo referencia a la condición física que tiene la persona afectada.



Se encuentra acreditado que Ud. dijo frente a compañeros de trabajo: "Hoy podríamos invitar a (la persona afectada) a tomar una cerveza Jajajajaj. Verdad que no puede sostener la cerveza con la mano, porque se les caerá, porque les faltan dedos".

Se encuentra acreditado que Ud. ha levantado sus dedos apuntando a la persona afectada, haciendo un gesto relacionado con su condición física, en frente de otros compañeros de trabajo.

Se encuentra acreditado que la persona afectada ha señalado que se ha visto afectada emocionalmente, a raíz de los hechos anteriormente descritos.

En base a la investigación interna realizada, se constató de manera fehaciente que usted no sólo tuvo un comportamiento irrespetuoso contra persona afectada, sino que también incurrió en conductas constitutivas de acoso laboral y discriminación a causa de su condición física, lo cual vulnera las obligaciones de su contrato de trabajo, el Reglamento Interno de la Empresa y la normativa legal protectora de los trabajadores.

Cabe destacar que en el pasado Ud. también ha sido objeto de reproche laboral a causa de comportamientos inapropiados o irrespetuosos."

Precisa que es importante destacar que, muy por el contrario de lo que refiere el demandante, la carta describe de manera clara y precisa los hechos que se le imputan y que son constitutivos del reproche contenido en el despido cursado a la trabajadora.

Narra que se le informan los dos procesos de investigaciones internas llevados en su contra, de los cuales fue debidamente notificada, así como las fechas de los respectivos informes de investigación y sus conclusiones.

Advierte que se describen precisamente los hechos que se tuvieron por acreditados, en particular:

- En el contexto de una llamada telefónica con Vanessa Mercado, Ud. se refirió a la persona afectada de manera grosera, específicamente dijo: "Quedó en avería la ridícula", "Cómo tan ahueoná" y "Putá, que es pava".

- En marzo de 2023, la persona afectada estaba caminando a fin de recoger el equipo que operaba, cuando se encontró con Ud., sentada esperando que le asignaran un equipo. En tal contexto, Ud. tomó su teléfono, se lo puso en su oreja y



dijo en voz alta “imagínate si me faltaran 3 dedos, que asco, prefiero morirme”, haciendo referencia a la condición física que tiene la persona afectada.

- Se encuentra acreditado que Ud. dijo frente a compañeros de trabajo: "Hoy podríamos invitar a (la persona afectada) a tomar una cerveza Jajajajaj. Verdad que no puede sostener la cerveza con la mano, porque se les caerá, porque les faltan dedos".

- Se encuentra acreditado que Ud. ha levantado sus dedos apuntando a la persona afectada, haciendo un gesto relacionado con su condición física, en frente de otros compañeros de trabajo.

Razona que no existe, por tanto, vaguedad ni ambigüedad ni imprecisión en los hechos que concretamente se le están imputando en su carta de despido, más allá de las precisiones del proceso de investigación interna que reprocha en su demanda.

Observa que es del caso considerar que, como se expuso, los procesos de investigación interna garantizan a los trabajadores la confidencialidad y el anonimato del mismo, principios rectores de tales procesos y que suponen un deber de ser representada de resguardar, principalmente respecto de los trabajadores que interponen denuncias y que deciden resguardar su identidad y la confidencialidad de los antecedentes que aporten al proceso.

Señala que lo anterior no es incompatible con el deber contenido en el art. 162 del Código del Trabajo, por cuanto lo que sí se describe, y con total precisión, son “los hechos en que se fundan” las causales aducidas en la misiva, y que sí se describen, como se puntualizó previamente.

Expone que de todas maneras, y como se indicó, la trabajadora fue debidamente notificada y participó de los procesos investigativos llevados en su contra, por lo que los conoce y conoce sus resultados, no estando en indefensión bajo ningún respecto, pues la carta permite conocer claramente que los hechos que se le imputan fueron acreditados en los 2 procesos de investigación interna de los cuales la trabajadora ya tenía conocimiento.

Dice que en cuanto a la interpretación que se debe dar del requisito del art. 162 del Código del Trabajo, y la debida medida de la “suficiencia” de la descripción de la carta de despido, se ha pronunciado la Ilma.vCorte de Apelaciones de Santiago en causa ROL 172-2018 en sentencia de fecha 24 de septiembre de 2018:

“Cuarto: Que, conforme al mero tenor de la carta de despido, lo cierto es que la conclusión a que arriba la juez sobre esa misiva, en cuanto a no bastarse a sí misma y



no reunir el estándar necesario para cumplir con los requisitos que exigen los dos preceptos recién reseñados, resulta -a todas luces- una errada interpretación de las normas antes citadas.

En efecto, en concepto de esta Corte, la mentada carta, transcrita en el motivo quinto del fallo en análisis describe hechos que configuran la causal de término de la relación laboral que se aplicó a la trabajadora, con lo cual satisface, al menos formalmente las exigencias de relatar hechos, tal como lo prescriben el artículo 162 inciso 1 y 4 y el numeral 1 del artículo 454, ambos del Código del Trabajo.

En este orden de ideas, muy distinto es exigir a la carta de despido una justificación interna de su postulado, como por ejemplo, es identificar los costos fijos u operacionales que ameritan la reestructuración de una empresa; esclarecer cuales son las metas o desafíos de una compa a para readecuar su planta; singularizar los estudios que se tuvieron en cuenta para aplicar esa medida, o si el cargo que fue absorbido por otra trabajadora lo hizo más efectivo, ya que todas estas situaciones obviamente escapan al sentido y alcance que debe tener la carta de despido, pues más bien inciden en el mérito que arroje la prueba que debe rendirse en el juicio para demostrar si los hechos descritos en la carta son o no efectivos, tal como se desprende sobre todo del numeral 1 del artículo 454 referido.

Quinto: De lo anterior, entonces, fluye que el verdadero alcance y sentido de las disposiciones denunciadas en el recurso, no puede ser otro que poner en conocimiento del trabajador la información necesaria para que éste conozca de antemano las razones de hecho y de derecho que motivaron el término de sus servicios y as entablar las acciones pertinentes.

Por lo mismo, exigir en ese documento otros requisitos, tal como la existencia de identificación de logros o metas, o exposición de estudios de eficiencia, u otros enfoques similares, que puedan justificar en forma interna la exposición fáctica y la causal que se invoca en la carta, configuran una interpretación que no se compadece con el claro tenor ni con el fin que tienen sendas disposiciones, máxime si el juicio respectivo va a versar sobre la efectividad de los hechos descritos en la carta.”

Así entonces sostiene, una cosa es que la norma exija que la carta contenga “los hechos en que se fundan” las causales aducidas, y otra muy distinta, es pretender que la carta contenga todos los datos que permitan justificar en forma interna la exposición fáctica y las causales que se invocan en la carta (como los datos y detalles



de las investigaciones internas llevadas a cabo), lo que escapa al sentido y alcance de la norma antes señalada.

Expone que como se indica en la carta de despido de la trabajadora, los hechos que se le imputan fueron debidamente acreditados en dos investigaciones internas, que terminaron en Informes emitidos con fecha 30 de octubre de 2023 y 29 de noviembre de 2023.

- Investigación correspondiente a informe emitido el 30 de octubre de 2023.

Indica que con fecha 27 de septiembre de 2023, se recibió denuncia interna de carácter anónima, en que se identifica como persona afectada a la señora Vanessa Mercado, en contra de la señora Yessenia Rojas, y se sustanció como el caso N°38956.

Manifiesta que la materia que abarcó la denuncia fue: “Acoso e intimidación o comportamiento irrespetuoso: Lenguaje, acciones o gestos inapropiados.”

Refiere que a la señora Yessenia Rojas se le informó el inicio de la investigación con fecha 02 de octubre de 2023, en cuya comunicación se le indicaron las garantías del proceso de investigación por Ethics Point, los derechos y obligaciones que debe cumplir, y se le informa de manera detallada los hechos que componen la denuncia en su contra.

Así también alega, la señora Yessenia Rojas tuvo la oportunidad de ejercer su derecho a defensa, entregando una declaración escrita de su versión de los hechos denunciados. Así también agrega, se le informó la posibilidad de poder aportar prueba que estime necesaria, ya sea mediante testigos o documentos u otros antecedentes probatorios.

Hace presente que la investigación termina mediante Informe emitido el 30/10/2023, término que fue informado a la actora el mismo día, y cuyo resultado fue el siguiente:

- Investigación correspondiente a informe emitido el 29 de noviembre de 2023.

Establece que se recibe denuncia el 9 de octubre de 2023, la que se sustancia como caso N°39165, la que abarca como materia actos de discriminación motivado por atributos personales de la persona afectada, en particular, su discapacidad física.

Menciona que a la señora Yessenia Rojas se le remite correo con fecha 13 de noviembre de 2023, informando su calidad de denunciada en la investigación en curso,



y citándola a una entrevista, la que se concreta el 14 de noviembre de 2023. En dicha fecha añade, se le informa debidamente de las garantías de la investigación llevada en su contra.

Por tanto precisa, la señora Yessenia Rojas fue debidamente informada de la denuncia llevada a cabo en su contra, de su calidad de denunciada y las garantías del proceso interno, teniendo la posibilidad de ejercer su derecho a defensa dando su versión de los hechos.

Finalmente narra, la investigación concluye el 29 de noviembre de 2023 mediante informe de investigación que acredita:

- En marzo de 2023, la persona afectada estaba caminando a fin de recoger el equipo que operaba, cuando se encontró con Ud., sentada esperando que le asignaran un equipo. En tal contexto, Ud. tomó su teléfono, se lo puso en su oreja y dijo en voz alta “imagínate si me faltaran 3 dedos, que asco, prefiero morirme”, haciendo referencia a la condición física que tiene la persona afectada.

- Se encuentra acreditado que Ud. dijo frente a compañeros de trabajo: "Hoy podríamos invitar a (la persona afectada) a tomar una cerveza Jajajajaj. Verdad que no puede sostener la cerveza con la mano, porque se les caerá, porque les faltan dedos".

- Se encuentra acreditado que Ud. ha levantado sus dedos apuntando a la persona afectada, haciendo un gesto relacionado con su condición física, en frente de otros compañeros de trabajo.

- Se encuentra acreditado que la persona afectada ha señalado que se ha visto afectada emocionalmente, a raíz de los hechos anteriormente descritos.

Advierte que como se puede apreciar, la demandante tenía perfecto conocimiento de las investigaciones internas llevadas en su contra, los hechos que se le imputaban, y la oportunidad de señalar su versión de los hechos, así como los derechos y deberes que le asistían como denunciada en tales investigaciones.

Así entonces razona, la actora no puede alegar indefensión o desconocimiento respecto de tales investigaciones, cómo se llevaron a cabo, y los hechos y conductas precisas que se le imputaban.

Observa que conforme consta en la carta de despido comunicada a la actora, se le imputan las causales del artículo 160 N°1 letra f), esto es, “Conductas de acoso



laboral”, y 160 N°7, esto es, “Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.”

Señala que respecto a las causales aducidas, los hechos señalados en la carta de despido permiten justificarlas, conforme se expone a continuación:

7.1) Respecto a la causal del art. 160 N°1 letra f) del Código del Trabajo:

Expone que el acoso laboral es tratado en el art. 2 del Código del Trabajo, el cual en su inciso 2° indica que:

“Asimismo, es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.”

Dice que en relación con este concepto, la doctrina y jurisprudencia han desarrollado los elementos o características que deben cumplirse para estar en presencia de un acoso laboral, los que no se presentan o cumplen en el presente caso:

a. Sujeto Agresor:

Sostiene que a este respecto nuestra legislación admite que el sujeto activo puede ser tanto el empleador como el trabajador, es decir, se puede presentar tanto el acoso laboral vertical como horizontal.

En estos autos expresa, se identifica como agente acosador a la trabajadora Yessenia Anay Rojas Cortés.

b. Conductas de agresión u hostigamiento:

Indica que a este respecto la Dirección del Trabajo ha dicho en el dictamen N° 3519/034, de fecha 9 de agosto de 2012, que: “es posible inferir que el legislador ha concebido las conductas constitutivas de acoso laboral en términos amplios, en forma tal que permita considerar como tales todas aquellas conductas que impliquen una agresión física hacia el o los trabajadores afectados o que sean contrarias al derecho que les asiste, así como las molestias o burlas insistentes en su contra, además de la incitación a hacer algo, siempre que todas dichas conductas se ejerzan en forma reiterada, cualquiera sea el medio por el cual se someta a los afectados a tales agresiones u hostigamientos”.



En este caso manifiesta, la demandante Yessenia Anay Rojas Cortés en conductas debidamente acreditadas, que constituyen claramente dichos tendientes a humillar, molestar y realizar burlas de compañeros de trabajo, con expresiones como “Quedó en avería la ridícula”, “Cómo tan ahueoná” y “Putá, que es pava”, “imagínate si me faltaran 3 dedos, que asco, prefiero morirme”, o “Hoy podríamos invitar a (la persona afectada) a tomar una cerveza Jajajajaj. Verdad que no puede sostener la cerveza con la mano, porque se les caerá, porque les faltan dedos”.

Refiere que expresiones que a todas luces son inapropiadas y van dirigidas a denostar a los trabajadores a los cuales estaba dirigido.

Alega que tales expresiones generaron un impacto tal a los trabajadores a los cuales estaba dirigido, que los motivó a realizar las correspondientes denuncias internas mediante el sistema “ethics points” que mi representada pone a disposición de sus trabajadores.

c. Reiteración:

Hace presente que a este respecto se ha dicho que “con este elemento, el legislador ha puesto de manifiesto que el comportamiento agresivo implica una suerte de persecución hacia la víctima, vale decir, un acoso. Efectivamente añade, de conformidad con el sentido que tiene el término acosar para la Real Academia Española, éste supone perseguir sin dar tregua ni reposo. Por consiguiente, ya la definición de la palabra acosar conlleva la idea de que se trata de comportamientos que se reiteran en el tiempo, excluyendo acciones aisladas o esporádicas, con lo cual se vislumbra una clara diferencia con el acoso sexual, el cual se puede configurar por una sola conducta del agresor”.

En tal sentido establece, respecto a la amplitud de la reiteración, la doctrina ha indicado: “las conductas propias del acoso pueden ser ejercidas por el empleador o por uno o más trabajadores, no exigiendo la ley que la reiteración provenga de manera directa de la misma persona, requerimiento que implicaría limitar sobremanera el concepto, pues puede ocurrir que sean desarrolladas por integrantes del grupo en el que el trabajador víctima se desempeña, alternándose en ello tanto el propio empleador como diferentes compañeros de trabajo. Lo que importa para la configuración es que el menoscabo, maltrato o humillación sea reiterado, aunque obedezca a la conducta aislada de diferentes participantes del grupo laboral”.

Menciona que es del caso señalar que el legislador no ha señalado un número mínimo de conductas para tener por configurada la reiteración exigida, por lo que se



debe interpretar que la norma exige, evidentemente, de que no se trate de una sola conducta, pudiendo configurarse con un número superior a uno.

En el caso de autos precisa, a la trabajadora se le han imputado al menos 4 conductas, precisas y concretas en su carta de despido, que permiten tener por configurada la reiteración requerida.

d. Resultados:

Narra que respecto a este requisito la Dirección del Trabajo ha señalado: “la norma en comento exige, además, que tales conductas ocasionen menoscabo, maltrato o humillación al o los trabajadores afectados, debiendo entenderse por tales, según ya se precisara, cualquier acto que cause mengua o descrédito en su honra o fama o que implique tratar mal de palabra u obra o que los hiera en su amor propio o en su dignidad, o bien, que amenacen o perjudiquen la situación laboral o las oportunidades de empleo de dichos afectados.”

Ahora bien advierte, los resultados lesivos exigidos por la norma, según la doctrina, no debe necesariamente evaluarse desde un punto de vista psicológico, sino que desde la afectación a los derechos fundamentales.

Razona que en definitiva, el resultado lesivo no se limita a acreditar un daño síquico concreto, sino que deberá revisarse si los hechos reúnen la entidad suficiente para su afectación.

Observa que la doctrina ha señalado “Los términos en que ha sido recogido el elemento del resultado lesivo en Chile no dejan de ser meritorios, pues con ello el CdT es más fiel a la idea de la protección de los derechos fundamentales en los lugares del trabajo y se aparta de las consideraciones más difusas de la Sicología que podrían obstaculizar el establecimiento del acoso laboral en sede judicial. Así, entonces, el CdT parte de la base que el resultado lesivo se relaciona con la afectación de uno o varios derechos fundamentales y no con un daño síquico en concreto, de modo tal que lo lesionado es un conjunto de bienes jurídicos protegidos que giran en torno a la dignidad del trabajador, tales como la honra, la privacidad o la no discriminación”³.

Señala que en el mismo sentido, se ha indicado, “La naturaleza del daño que puede provenir del acoso laboral, por tanto, es de carácter heterogéneo, pues las consecuencias para la víctima son de variada índole, pero para que nazca la obligación resarcitoria es indispensable su existencia, cuestión que pareciera de concurrencia habitual, pues la ley nacional ha exigido ciertos resultados que de por sí constituyen un daño, como acontece con el menoscabo, el maltrato, la humillación o el



perjuicio de la situación laboral. Sin embargo, no es exigencia legal para la configuración del fenómeno la existencia de daños patológicos, esto es, afecciones físicas o psíquicas, por lo que no ha de limitarse solo a su presencia la pretensión indemnizatoria.”

Pues bien expone, en el caso de autos, los hechos que se han tenido por acreditados, y que constituyen las conductas que se le imputan a la trabajadora, son de la entidad requerida para causar mengua o descrédito en la honra o fama de los denunciantes afectados, y que claramente los hiere en su amor propio o en su dignidad, revistiendo incluso características de discriminación por las burlas y mofas por la apariencia o estado físico de una persona.

Indica que la causal de “incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato” aducido en la carta de despido se encuentra plenamente justificada y ajustada a Derecho, toda vez que la demandante ha incumplido gravemente sus obligaciones contractuales, de acuerdo con los hechos clara y completamente descritos en la carta de despido.

Sostiene que en la carta de despido se aduce infracción al contrato de trabajo de fecha 21 de noviembre de 2016, y al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, en concreto sus artículos 15 N°s 1, y 19; y artículo 16 N°s 20 y 36.

Expresa que esta causal requiere de la concurrencia copulativa de tres requisitos, a saber:

- a) Que exista un incumplimiento;
- b) Que las obligaciones incumplidas emanen del contrato de trabajo o que tengan una relación directa con éste, tal como acontece con las normas reglamentarias y conductuales;
- c) Que el incumplimiento sea grave.

Dice que de lo anterior ha sido confirmado por la jurisprudencia de nuestros tribunales de justicia. Agrega que de gran claridad resulta ser la sentencia dictada por la Corte de Apelaciones de Concepción del 5 de enero de 2009, la cual resolvió:

“3º.— Que, entonces pasará a analizarse los hechos descritos en la carta de despido, a fin de constatar si ellos corresponden a infracciones contractuales graves, como lo exige el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo (...)



5º.– Que, conforme a la norma legal que regula la causal de terminación del contrato, los requisitos que deben concurrir para que la ruptura del vínculo contractual sea aceptada por el ordenamiento jurídico laboral, son los siguientes: a) que exista un incumplimiento, b) que el incumplimiento sea grave; y c) que las obligaciones incumplidas emanen del contrato de trabajo. Aún cuando pudiere entenderse que el incumplimiento puede derivar del contenido del Reglamento Interno de la Empresa o de la infracción a una cláusula tácita, en ambos casos existe una conexión directa con el contrato de trabajo. Esta fórmula impide extender la sanción a cualquiera otra fuente, privilegiando la fuente contractual, y que corresponde a aquella que cae directamente bajo los sentidos de los contratantes” (Corte de Apelaciones de Concepción, 5 de enero de 2009, Rol N° 267-2008).

A continuación manifiesta, se pondrá de manifiesto cómo se ha configurado la causal de incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato y que justifican el despido del demandante.

a) Existencia de un incumplimiento.

Refiere que la demandante incumplió diversas obligaciones contractuales contenidas en su contrato de trabajo y del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

Alega que la doctrina suele diferenciar en el contrato de trabajo los llamados “deberes de prestación” de los “deberes de conducta”. Como señala la profesora Gabriela Lanata: “los primeros tienen una especial connotación económica, y se traducen en el cumplimiento de prestaciones recíprocas y típicas del contrato de trabajo (el trabajador aporta su fuerza laboral y el empleador paga una remuneración por ello). Los segundos vienen a calificar o descalificar el íntegro cumplimiento de los primeros; presentan un carácter eminentemente ético y dicen relación con el cumplimiento de las obligaciones contraídas dentro del marco de buena fe lo cual, por lo demás, está expresamente reconocido en el artículo 1546 del Código Civil, según cuyo mandato los contratos deben ejecutarse de buena fe”.

Hace presente que la citada autora agrega “cualquiera de los deberes enunciados podría dar lugar a la aplicación de la causal”.

Establece que en el caso de autos, la demandada incumplió los deberes de conducta que debía observar en virtud de la relación laboral que la vincula a ella, y que estaban debidamente consagrados en el Reglamento Interno, como se expondrá a continuación.



b) La obligación incumplida debe ser contractual

Menciona que para la configuración de la causal de despido del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, es necesario que la obligación incumplida sea de carácter contractual, debiendo encontrarse establecida expresa o implícitamente en el contrato de trabajo, o bien emanar de la naturaleza de este o de sus funciones, caso en el cual no es necesario que se encuentre estipulada por escrito.

Precisa que por obligaciones que impone el contrato trabajo, que por cierto es de naturaleza consensual, no solamente deben considerarse aquellas que emanen directamente del contrato mismo, sino cuyos efectos indirectos provienen del reglamento interno, manuales de conductas, de procedimiento, de la ley misma incorporada al contrato, de un contrato o convenio colectivo, cuyos efectos son justamente los de reemplazar en lo pertinente a las cláusulas contenidas en los contratos individuales de los trabajadores sujetos a negociación (artículos 311 y 324 del Código del Trabajo)⁷. En fin, como señala la profesora Lanata “no sólo se consideran aquellas obligaciones que emanan directamente del contrato, sino también aquellas que emanan del reglamento interno, de la ley misma incorporada al contrato y también por supuesto un contrato colectivo”.

Narra que en el caso de autos, el señor Valenzuela vulneró los deberes de conducta del contrato de trabajo que emanan de la naturaleza del mismo, y que se encuentran regulados en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, instrumento que forma parte integrante de su contrato de trabajo

En concreto advierte, las obligaciones incumplidas por el demandante son las siguientes:

1. Infracciones a su contrato individual de trabajo de fecha 21 de noviembre de 2016:

Razona que la cláusula quinta del contrato de trabajo de la sra. Yessenia Rojas, dispone que:

“Ambas partes acuerdan que todas las obligaciones contenidas en el “Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad”, como asimismo, en la “Código de Conducta de Negocios” de BHP, deberán ser cumplidas por el TRABAJADOR durante la vigencia del presente contrato de trabajo. El TRABAJADOR certifica que recibe copia de cada uno y se obliga a adherir, cumplir y aplicar lo indicado en estos documentos, cuyo contenido declara entender, conocer y aceptar sin reservas ni observaciones.”



Como se puede ver observa, el contrato de trabajo del actor incorpora como parte integrante de su contrato de trabajo, la obligación de cumplir con las disposiciones del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, del cual declara recibir copia en ese acto.

2. El Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad de Minera Escondida Limitada:

Señala que la trabajadora vulneró las siguientes disposiciones del artículo 15 y 16 del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, titulado “De las Obligaciones de los Trabajadores”:

Obligaciones. Artículo 15 N°1: “Respetar la dignidad y derechos fundamentales de los compañeros de trabajo y trabajadores de empresas colaboradoras, y de cualquier persona que labore en la Compañía, promoviendo el respeto mutuo entre todos los integrantes de la organización y de sus colaboradores”.

Obligaciones. Artículo 15 N°19: “Observar dentro de la Empresa una conducta correcta, proba y ordenada y no ejecutar negociaciones o actividades privadas, directamente o a través de terceros que digan relación con el giro de la Empresa”.

Prohibiciones. Artículo 16 N°20: “Realizar, llevar a cabo o participar en actos de indisciplina o conducta inmoral en recintos o actividades de la Compañía o en que esta se vea afectada directamente”.

Prohibiciones. Artículo 16 N°36: “Violar las normas impuestas por su contrato de trabajo, por el presente Reglamento, por la carta de valores y el Código de Conducta de BHP y las disposiciones legales y reglamentarias aplicables”.

Como se puede revisar expone, constituye una obligación para los trabajadores respetar la dignidad y derechos fundamentales de los compañeros de trabajo, promoviendo el respeto mutuo entre los integrantes de la organización.

Dice que esta obligación se infringe desde que la actora incurrió en conductas que también se pueden calificar como discriminatorias, al hacer mofa o burla directa respecto de una persona por su apariencia personal y condición de discapacidad física, conductas proscritas y repudiadas por la legislación laboral según lo que establece el artículo 2 del Código del Trabajo.

Sostiene que respecto a la carta de valores y el Código de Conducta de BHP, es relevante considerar que, entre los valores, se cuentan:



“Integridad

Hacer lo correcto y cumplir con nuestra palabra.

Respeto

Fomentar la franqueza, la confianza, el trabajo en equipo, la diversidad y las relaciones que resulten mutuamente beneficiosas.”

Así mismo explica, el Capítulo “Respeto para todos” indica:

Respeto para todos

Acoso, hostigamiento, acoso sexual, racismo y otros comportamientos irrespetuosos pueden provocar daños. Nuestro compromiso con la seguridad significa que estos comportamientos no tienen cabida en BHP. El derecho a trabajar en un entorno saludable, seguro, respetuoso e inclusivo en todo momento está consagrado en Nuestra Carta.

Todos tenemos la responsabilidad de contribuir con un lugar de trabajo seguro, justo y respetuoso, libre de acoso, acoso sexual, agresión sexual, hostigamiento, racismo (incluido el acoso racial) y discriminación. Esto aplica tanto en el trabajo, durante los viajes, en áreas de alojamiento, en línea o en eventos de trabajo.

¿Qué significa esto para usted?

Debe entender y demostrar los estándares de comportamiento que se esperan de usted. Los comportamientos enumerados en la página 13 se consideran una violación a Nuestro Código, no son aceptados en BHP y no serán tolerados.

Siempre

- Actúe con profesionalidad en todo momento y trate a todo el mundo con respeto.
- Alce la voz si ve, oye o experimenta un comportamiento irrespetuoso, ya sea hacia usted u otra persona.
- Desafíe los comportamientos inapropiados, excluyentes o discriminatorios, ya sean intencionales o no.
- Tome decisiones relacionadas con el empleo, incluidas la contratación, ascensos, capacitación, desarrollo y remuneración, en función de los méritos y según las habilidades, calificaciones y capacidades.



Nunca

- Participe en acoso, acoso sexual, hostigamiento, racismo (incluido el acoso racial) o discriminación.
- Se comporte de manera que razonablemente podría considerarse ofensiva, insultante, intimidante, maliciosa o humillante. Tampoco haga comentarios sobre las características personales de alguien.
- Distribuya, exhiba o comparta cualquier material que pueda resultar ofensivo, lo que incluye: pornografía; fotos, videos, dibujos animados y contenidos de redes sociales racistas, homofóbicos, transfóbicos, sexistas o culturalmente inapropiados; y cualquier información personal que se encuentre en línea que no se relacione con usted.
- Participe ni facilite hospitalidad o entretenimiento de naturaleza inapropiada (por ejemplo, de tipo sexual) o en lugares inadecuados, lo que incluye aceptar o facilitar obsequios inapropiados.
- Haga solicitudes no deseadas para entablar relaciones románticas o íntimas con colegas.
- Busque mantener una relación romántica o íntima con un aprendiz, novato, graduado o pasante si usted es líder de personas o responsable de proporcionar mentorías o capacitaciones.
- Trate a alguien de manera diferente por participar o no en actividades industriales, como pertenecer o no a una asociación industrial o sindical.
- Discrimine a cualquier individuo o grupo en función de sus atributos personales que sean ajenos al desempeño laboral.

Existe indica, también en el Código de Conducta, un catálogo de comportamientos que no son aceptados por la empresa, entre los que se cuenta “acoso”, “hostigamiento”, “racismo y acoso racial”.

c) Gravedad del incumplimiento

Manifiesta que la infracción de las obligaciones contractuales de la trabajadora es grave, debido a lo siguiente:

a.- Conocimiento de la conducta indebida cometida por la demandada. Constituye una agravante de la conducta del demandante el haber actuado con pleno conocimiento que infringía normas de conducta impuestas por su contrato de trabajo, el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad y las demás disposiciones antes transcritas, no obstante, ello, decidió realizar una actuación indebida.

En efecto refiere, el Código de Conducta de la empresa, según se expuso anteriormente, informa y comunica claramente a los trabajadores qué conductas no son toleradas al interior de la empresa, al ser reñidas con los valores y principios cardinales que la empresa se ha preocupado especialmente de comunicar a sus trabajadores.

Alega que la jurisprudencia reconoce que es una agravante el actuar con pleno conocimiento de las normas infringidas. La Corte de Apelaciones de Santiago a través de sentencia de 11 de diciembre de 2015, Rol N°1249---20159, ha resuelto:



“El actuar de la demandante no sólo importa la realización de una actividad prohibida, sino un incumplimiento grave de las obligaciones contractuales y éticas relativas a la recta conducta en el desempeño del cargo y al respeto por las normas y políticas internas de la empresa, desde que, en pleno conocimiento de los procedimientos vigentes sobre ingreso de sustancias sujetas a control aduanera, indebidamente trató de burlar la prohibición tantas veces citada, afectando seriamente el vínculo laboral que la unía con la demandada.”

b.- Respecto del perjuicio económico. Hace presente que la concurrencia de un perjuicio no constituye un requisito de existencia para la configuración de la causal de despido del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, pudiendo no estar presente y ser grave el incumplimiento. Al respecto, cabe mencionar lo resuelto por el Juzgado de Letras del Trabajo de Chillán a través de sentencia de 29 de abril de 2014, RIT O-254-2013:

“La conducta que previene el N° 7 del artículo 160 del Código del Trabajo, no exige un perjuicio pecuniario para el empleador, ya que existen conductas de peligro, como ocurre en la especie, que conllevan incumplimiento grave, respecto a las cuales la ley faculta el término del contrato de trabajo sin derecho a indemnización alguna, precisamente para que así el empleador pueda prevenir daños futuros que pudieren producirse con el actuar negligente del trabajador”.

En este sentido establece se ha pronunciado la ltma. Corte de Apelaciones de Rancagua, en fallo de fecha 4 de diciembre de 2013, en causa ROL 119-2013:

“12.- Que, en efecto, la falta de probidad dice relación con la ausencia de rectitud en el actuar, con la carencia de honestidad o la falta de corrección en el obrar, lo que quebranta la confianza que debe de existir entre el empleador y su dependiente, en términos tales que torna imposible la recomposición del vínculo laboral, luego, contrario a lo que alega el recurrente, la gravedad no mide la existencia de perjuicios patrimoniales, basta comprobar la concurrencia de conductas de esa clase para la aplicación de la causal, tal como refiere el motivo 25° del fallo en alzada;”

c.- Gravedad según la entidad de la conducta: Se puede extraer de la jurisprudencia, en particular aquella que refiere que el perjuicio económico no constituye un requisito de existencia de la causal de incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, que la medida de la gravedad la constituye la entidad misma de las conductas desplegadas, y en ese sentido, se deberá observar si



la misma implica o no quebrantar de manera definitiva el deber de confianza que se deriva de la buena fe contractual de las partes.

Menciona que la doctrina civil chilena reconoce que en los contratos la buena fe tiene una función no solo interpretativa, sino que también integradora o creadora de deberes especiales de conducta que resultan plenamente exigibles.¹⁰

Precisa que a este quiebre es al que se refiere la Corte Suprema en fallo de la causa Rol N°6072-2008 al referir que se requiere que se produzca un quiebre que impida la convivencia entre uno y otro contratante.

“Séptimo: Que como consecuencia de lo señalado, ante ciertas conductas del trabajador, graves y debidamente comprobadas, el legislador autoriza al empleador a poner término a la vinculación, sancionando a aquél con la pérdida de las indemnizaciones que, en ausencia de las primeras, le habrían correspondido, como ocurre con la invocada por la demandada para justificar el cese de los servicios de los demandantes, pues ella implica que la convención no se está realizando de buena fe o el contratante respectivo no está siendo diligente al desarrollar las funciones para las que se le contrató.

La propia severidad del efecto indicado determina que, en el caso que la actitud imputada al trabajador sea el incumplimiento de las obligaciones contractuales, éste deba ser de tal naturaleza y entidad que produzcan un quiebre en la relación laboral e impida la convivencia normal entre uno y otro contratante, o bien, se trate de conductas que lesionen y/o amenacen en cierto modo la seguridad y estabilidad de la empresa.

(...)

Duodécimo: Que conforme lo razonado, el correcto entendimiento de la causal de despido invocada por la demandada y a la luz de los criterios de la sana crítica, los demandantes incurrieron en el presupuesto de la misma, es decir, el incumplimiento grave de sus obligaciones contractuales de la forma descrita y que, por su envergadura, generó un quiebre en las relaciones laborales de la entidad suficiente como para conducir a la empleadora a adoptar la decisión unilateral de poner término a la vinculación que los unía.”

Como ya se señaló narra, los hechos imputados revisten de la entidad necesaria para entender que la relación se encuentra irremediablemente rota, al tratarse de conductas que riñen con los principios y valores que se consideran



cardinales para la empresa, y que constituyen acoso laboral respecto de trabajadores que, viéndose afectados por tales conductas, decidieron denunciar internamente tales acciones.

Advierte que lo anterior máxime si se considera que las conductas imputadas a la trabajadora constituyen, además, actos de discriminación en contra de una compañera de trabajo, particularmente por su apariencia personal y condición de discapacidad física, al haber sufrido la amputación de 3 dedos de su mano izquierda.

Razona que se debe considerar que, tales conductas, pugnan directamente con la obligación del empleador de “tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores” (artículo 184 inciso 1º CdTch)

Observa que la legislación coloca al empleador en una posición de garante de la vida y de la salud de los trabajadores ante los riesgos laborales. De esta obligación general del empleador es posible derivar la obligación específica de mantener un ambiente libre de acoso laboral y discriminación en los lugares de trabajo, en particular cuando este ocurre de manera “horizontal”, como es en este caso.

Señala que la doctrina ha señalado: “El acoso horizontal será imputable al empleador cuando él o sus representantes no hagan una investigación seria de la denuncia o, comprobada que sea, no adopten medidas para ponerle fin. E incluso por no prevenir que se produzca.”

Así explica, la entidad de las conductas desplegadas por la trabajadora, que constituyen además de acoso laboral, actos de discriminación por la condición de discapacidad de una trabajadora, exige de mi representada investigar y tomar las medidas disciplinarias que proscribe la legislación laboral, en razón del deber de garante de los derechos fundamentales de sus trabajadores.

Dice que en consecuencia, el despido de la actora se ajusta a derecho y por lo tanto, la causal de despido invocada se encuentra plenamente justificada, careciendo de fundamento la demanda.

Sostiene que el Bono de Producción Mensual (BPM) al que se refiere la demanda, se encuentra pactado en el Contrato Colectivo de Trabajo 2021-2024 suscrito entre Minera Spence S.A. y Sindicato de Trabajadores de Empresa Minera Spence S.A. con fecha 11 de junio de 2021.

Expone que se encuentra específicamente estipulado en el punto 5.2 del mismo de la siguiente manera:



5.2 Bono de Producción Mensual (BPM).

Indica que la Empresa pagará mensualmente un bono denominado “Bono de Producción Mensual” a todos los trabajadores afectos a un sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y descansos, cualquiera sea el área en que se desempeñen, de conformidad a las reglas y condiciones que se detallan a continuación.

Manifiesta que el monto del Bono de Producción Mensual será único, independiente del área de trabajo en que el Trabajador se desempeñe y su valor dependerá del porcentaje de cumplimiento del Forecast Mensual de Producción.

Refiere que el Bono se pagará a cada Trabajador en forma proporcional a los días efectivamente trabajados por aquél en el mes respectivo.

Alega que la base de cálculo del Bono de Producción Mensual está compuesta por la siguiente fórmula:

$$\text{BPM} = A1 + A2 + A3 + A4 + A5 + A6$$

Donde:

- A1 = Cumplimiento real de meta de movimiento mina en el mes respectivo.
- A2 = Cumplimiento real de meta de mineral apilado asociado al proceso de producción de cátodos de cobre en el mes respectivo.
- A3 = Cumplimiento real de meta de mineral procesado SAG (mineral tratado), asociado al proceso de producción de concentradora en el mes respectivo.
- A4 = Cumplimiento real de meta de ripios por rotopala en el mes respectivo.
- A5 = Cumplimiento real de meta de calidad de cátodos de cobre en el mes respectivo.
- A6 = Cumplimiento real de meta de producción de molibdeno pagable en el mes respectivo.

5.2.1 Determinación del Bono de Producción Mensual.

Hace presente que el porcentaje de cumplimiento real del mes en relación con el plan mensual (Forecast Mensual de Producción) del mismo mes, de movimiento mina, mineral apilado, mineral procesado SAG (mineral tratado), retiro de ripios,



calidad de cátodos de cobre y molibdeno pagable, se llevará a la tabla siguiente, que arroja el monto del Bono de Producción Mensual:

Establece que los porcentajes de cumplimiento de los componentes indicados en la tabla precedente serán el cociente que resulte de dividir el resultado real obtenido en el mes y el valor planificado para el mismo mes (Forecast Mensual de Producción), multiplicado por cien (100), dando como resultado un porcentaje (%).

Menciona que los resultados en decimales que sean iguales o superiores a 0,5 se aproximarán al número entero superior y aquéllos que sean inferiores a 0,5 se aproximarán al número entero inferior.

Precisa que en caso que los porcentajes de cumplimiento de cualquiera de los componentes de movimiento mina, mineral apilado, mineral procesado SAG (mineral tratado), retiro de ripios y calidad de cátodos de cobre supere el 110%, se aplicará extrapolación lineal, utilizando para su cálculo los últimos dos cumplimientos superiores y sus montos en pesos respectivos, de acuerdo a la tabla anterior. El cumplimiento de producción de molibdeno pagable no extrapola sobre el 110% de cumplimiento, manteniendo el mismo monto que se considera para el 110% de cumplimiento.

Narra que el cumplimiento se medirá contra el valor de cumplimiento mensual en relación al Forecast Mensual de Producción; es decir, cada uno de los componentes se calculará como el valor total Real del mes, comparado contra el total del Forecast Mensual de Producción para ese mismo mes. El Forecast Mensual de Producción será informado y entregado por la Empresa al Sindicato antes del inicio de cada mes.

5.2.2 Externalidades

Advierte que para el cálculo del presente Bono en caso que se produzca una detención catalogada como “Stand By” dentro del modelo de tiempos definidos en este número (5.2.2) se adicionará al total real del mes, el valor del Forecast Mensual de Producción por el tiempo correspondiente a la detención mencionada anteriormente, con el objeto de compensar el efecto externo en el cumplimiento del plan. Estas detenciones son:

- Catástrofes naturales que afecten el regular funcionamiento productivo de la faena. Se incluyen dentro de estas catástrofes naturales los eventos climáticos tales como lluvia, neblina u otros, que requieran la detención de las actividades productivas.



- Falta de suministro de energía externo a la faena que impacte las actividades productivas.

5.2.3 Fecha de pago

Razona que el Bono de Producción Mensual se pagará al Trabajador junto con las remuneraciones correspondientes al mes siguiente al de su devengamiento, debido a razones técnicas en la determinación y liquidación del mismo.

Advierte que el beneficio de la semana corrida se encuentra regulado en el artículo 45 del Código del Trabajo que, en lo pertinente, dispone lo siguiente:

“El trabajador remunerado exclusivamente por día tendrá derecho a la remuneración en dinero por los días domingo y festivos, la que equivaldrá al promedio de lo devengado en el respectivo período de pago, el que se determinará dividiendo la suma total de las remuneraciones diarias devengadas por el número de días en que legalmente debió laborar en la semana. Igual derecho tendrá el trabajador remunerado por sueldo mensual y remuneraciones variables, tales como comisiones o tratos, pero, en este caso, el promedio se calculará sólo en relación a la parte variable de sus remuneraciones.”

Sobre, el particular observa, la doctrina ha señalado que la semana corrida consiste en un derecho que tiene un dependiente para recibir el pago de su remuneración en dinero por los días domingo y festivos o descanso compensatorio de una semana, siendo que en estos días no trabajó. Añade que ello obedecería a la necesidad de pagar el día domingo, así como los días festivos que concurren durante una semana, a quienes, a diferencia de los remunerados mensualmente, no gozaban del pago del día domingo.

Es decir señala, con la modificación introducida por la mencionada Ley 20.281, el legislador extendió el derecho a la semana corrida a los trabajadores afectos a un sistema remuneratorio mixto (fijo y variable), siempre que se cumplan los requisitos para su procedencia.

Explica que tales requisitos han sido ampliamente debatidos en la jurisprudencia administrativa y judicial, habiéndose definido a la fecha –al menos– los siguientes: la remuneración variable debe devengarse en forma diaria; la remuneración variable debe ser principal y ordinaria; y el trabajador debe cumplir una jornada laboral de cinco o seis días.



Dice que la jurisprudencia administrativa de la Dirección de Trabajo ha establecido en distintos Dictámenes, entre los cuales podemos señalar los N° 3152/063, de 25 de julio de 2008, y N° 3262/066, de 5 de agosto de 2008, cuál es el sentido de la nueva normativa en la materia y los requisitos que debe cumplir una renta variable para ser base de cálculo de la semana corrida:

“Ahora bien, las remuneraciones variables que procede considerar para determinar la base de cálculo de la semana corrida, deberán reunir los siguientes requisitos:

2.1. Que sea devengada diariamente, y

2.2. Que sea principal y ordinaria.

Por lo que concierne al requisito establecido en el punto 2.1., preciso es reiterar lo ya expresado al analizar el mismo requisito en el punto 1.1, en cuanto a que deberá estimarse que una remuneración se devenga diariamente si el trabajador la incorpora a su patrimonio día a día, esto es, aquella que el trabajador tiene derecho a impetrar por cada día trabajado.”

Sostiene que como se puede apreciar, se reconoce que un requisito para la procedencia de la semana corrida es que esta se “devengue diariamente”.

Expone que respecto de qué debe entenderse cuando una remuneración se devenga diariamente, se ha indicado que “[l]o que se devenga diariamente es lo que resulta de la jornada diaria, aquello que se hace exigible día a día, vale decir, lo que es susceptible de cobrar en forma diaria, de manera que - por lo mismo -, es posible de cuantificar, de medir o de fijar en su monto, cada vez, por cada día transcurrido.”¹³

Indica que la Excma. Corte Suprema se ha pronunciado en el sentido de que resulta exigible el requisito del devengo diario:

“SEXTO: Si bien el referido artículo 45 no dice en forma expresa que para que los trabajadores con remuneración mixta puedan acceder al beneficio de la semana corrida, la remuneración variable debe ser devengada en forma diaria, lo cierto es que al señalar que tienen “igual derecho”, se está refiriendo “a ser remunerados por los días domingos y festivos”, y la particularidad está dada porque se otorga el derecho, no obstante percibir un sueldo mensual, lo que supone que la exigencia de que la remuneración sea diaria -cuestión que es de la esencia de la institución- se verifica respecto del otro componente de la remuneración, el variable”.



Manifiesta que en el mismo sentido encontramos pronunciamientos de la Excma. Corte Suprema en Sentencia Rol 440.39-2020, de 2 de junio de 2021, roles 8.152-2017; 43.182-2017; 13.795-2018; 27.868-2019 y 27.635-2019.

Refiere que según explica la jurisprudencia, una interpretación diversa implicaría que la ley daría a dos grupos de trabajadores en situación semejante, un trato desigual sin razón aparente:

“Entender que respecto de los trabajadores sujetos a jornada mixta se les concedió un derecho mejor que aquellos que solo obtienen un ingreso diario, no aparece de la intención del legislador al gestarse la modificación. Se quiso mejorar la posición de aquellos dependientes cuyos empleadores, mañosamente y por vía de la concesión de sueldos ridículamente bajos negaron el pago de semana corrida a trabajadores cuya remuneración estaba conformada principalmente por ingresos variables diarios. Sin embargo y, como ya se anticipó, el propósito nunca fue dejar a los trabajadores sujetos a remuneración mixta en una situación superior respecto del grupo originalmente favorecido por la semana corrida. Implicaría entender por lo demás que la ley ha dado a dos grupos de trabajadores que se encuentran en una situación semejante un trato desigual sin razón aparente y, por ende, un discriminatorio lo que evidentemente no puede ser admitido por vía hermenéutica.”

Alega que en el caso del Bono de Producción Mensual, este fue pactado como un Bono único, independiente del área de trabajo en que el Trabajador se desempeñe y su valor dependerá del porcentaje de cumplimiento del Forecast Mensual de Producción.

Hace presente que su base de cálculo está compuesta por una sumatoria de 6 indicadores (A1, AA2, A3, A4, A5, A6), cada uno de los cuales corresponde a determinado cumplimiento real de meta en el mes respectivo.

Establece que el porcentaje de cumplimiento real del mes en relación con el plan mensual (Forecast Mensual de Producción) del mismo mes, se llevará a una tabla que arroja el monto del Bono de Producción Mensual.

Menciona que en caso que los porcentajes de cumplimiento de cualquiera de los componentes de movimiento mina, mineral apilado, mineral procesado SAG (mineral tratado), retiro de ripios y calidad de cátodos de cobre supere el 110%, se aplicará extrapolación lineal, utilizando para su cálculo los últimos dos cumplimientos superiores y sus montos en pesos respectivos de acuerdo a la tabla antes referida.



Precisa que el cumplimiento se medirá contra el valor de cumplimiento mensual en relación al Forecast Mensual de Producción, por lo que necesariamente el referido Bono se devengará mensualmente, una vez se logre determinar el valor mensual de cumplimiento real de meta en el respectivo mes, en relación a este Forecast Mensual de Producción.

Narra que en cuanto a la sujeción de la determinación del bono al cumplimiento de “metas”, la jurisprudencia también se ha pronunciado señalando que tal requerimiento impide considerar que devenga semana corrida:

“DECIMO TERCERO: Que en cuanto a la semana corrida, no se debe olvidar, que se trata de un beneficio respecto de las remuneraciones variables que se devenguen en forma diaria, cuando se conforma de una parte fija y la otra variable, pero además, debe ser la principal y ordinaria.

Así lo ha interpretado la Dirección del Trabajo, por ejemplo en el Ord. 3262 /066 de 05 de agosto de 2008, en cuanto señala, que “las remuneraciones variables que procede considerar para determinar la base de cálculo de la semana corrida, deberán reunir los siguientes requisitos, a saber; que sea devengada diariamente y que sea principal y ordinaria. Y debe entenderse que una remuneración se devenga diariamente si el trabajador la incorpora a su patrimonio día a día, esto es, aquella que el trabajador tiene derecho a impetrar por cada día trabajado...”

En este caso advierte, no solo no se trata de una remuneración que el demandante devengase día a día, sino que la parte variable requería del cumplimiento de metas para su obtención, se devengaba una vez al año, aun cuando pudiera obtener pagos anticipados, metas que por lo demás, no solo eran individuales, sino también dependían de los resultados empresariales, sin perjuicio de que en ningún caso esta parte de la remuneración, podía considerarse como la principal u ordinaria, por cuanto la más importante era la que percibía de manera fija que era mensual, como se ha podido percibir de la totalidad de los comprobantes de remuneraciones que han sido incorporados por las partes en la audiencia de juicio.

Como corolario, tampoco podrá prosperar esta parte de la demanda.”

Razona que por lo demás, el bono que finalmente se pague a cada trabajador será en forma proporcional a los días efectivamente trabajados por este, lo que necesariamente se deberá determinar a fin de cada mes.



Por último observa, es relevante referir que la ltma. Corte de Apelaciones de Santiago en fallo de fecha 27 de junio de 2018, dictado en causa ROL 51-2018, fue del parecer que un “Bono de Producción” no generaba semana corrida al devengarse mensualmente:

“Quinto: Que atento como lo ha resuelto el juez a-quo, se estima por esta Corte que aquel no ha incurrido en la infracción de Ley que se pretende cuando en su razonar, le ha dado el correcto y apegado sentido a lo que la norma cuestionada dispone para la situación que nos ocupa, toda vez que por el solo hecho de tratarse de una remuneración mixta, producto de una negociación por “bono de producción”, no resulta aplicable el beneficio de semana corrida, la que requiere de un devengo diario en la remuneración, lo que no resulta aplicable en la especie.”

Señala que es relevante considerar, además, que conforme a la forma de devengo y cálculo del Bono de Producción Mensual, el mismo refiere claramente a un esfuerzo colectivo al ser un sistema de ganancia colectiva, dependiente del esfuerzo de distintas áreas que se desempeñan en distintos procesos unos de otro.

En efecto expone, la base de cálculo del Bono de Producción Mensual depende de la conjugación del cumplimiento real de metas de movimiento mina, mineral apilado asociado al proceso de producción de cátodos, mineral procesado SAG (mineral tratado), rípios por rotopala, calidad de cátodos, y producción de molibdeno pagable.

Dice que al respecto, la jurisprudencia se ha pronunciado en el sentido de señalar que la parte variable en una remuneración mixta, para que devengue semana corrida, debe estar asociada necesariamente a un esfuerzo personal individual del trabajador.

Sostiene que así lo ha señalado en un reciente fallo de fecha 18 de octubre de 2023 la ltma. Corte de Apelaciones de Santiago en causa ROL 2987-2022, a propósito de un “Bono Inventario” que se calculaba en relación a las ventas totales (mensuales) de la tienda (1%, salvo en diciembre que era de 0.5%), y que por tanto, constituía un sistema de “pozo” de ganancia colectiva:

“Cuarto: Al respecto se debe dejar en claro que el recurso yerra en la afirmación referida a que la juez desestimó el derecho a semana corrida porque la comisión no se devengaba en forma diaria, así como tampoco tomó en consideración la complejidad del cálculo del estipendio variable. Por el contrario, la sentenciadora tomó en cuenta únicamente la naturaleza colectiva del bono, la que excluye



considerarlo como el resultado de su propio esfuerzo o labor individual. La conclusión -a juicio de esta Corte- es acertada por cuanto la circunstancia de tener remuneración mixta si bien es el supuesto básico para generar el beneficio de “semana corrida”, la parte variable de la misma debe estar asociada necesariamente a un esfuerzo personal individual del trabajador que permita proyectarlo a los días domingos y festivos en que no labora. Ello por la finalidad del propio estipendio que -como reconoce el recurrente- está indisolublemente ligado a la justa retribución del descanso.

Así, el sistema de ganancia colectiva acreditado (total de las ventas del local) impide estimar que no se han remunerado los domingos y festivos adecuadamente, pues éste contabiliza el trabajo de todos los días de todos los trabajadores de la tienda, por cuanto mientras uno descansa hay otro trabajador generando ventas que redundarán en beneficio de todos.”

Expresa que en términos similares se pronunció la misma ltma. Corte de Apelaciones de Santiago en fallo de fecha 3 de junio de 2020, en causa ROL N°226-2020, a propósito de una comisión derivada de la venta global del 3° de la venta neta de la sección, cuyo cumplimiento de meta requería de una labor conjunta:

“8°.- Que en este orden de ideas, resulta errada la premisa del recurso que pretende hacer extensivo el estipendio de la semana corrida a un esquema remuneratorio mixto, en que ambos componentes -fijo y variable- pueden devengarse mensualmente, pues ello desnaturaliza la institución en estudio, en tanto se pierde de vista la causa de compensar un día domingo o festivo no trabajado, si la remuneración, en su conjunto y en forma íntegra, se ha devengado mensualmente y a propósito del trabajo mancomunado, con absoluta independencia de la ausencia del esfuerzo personal en aquellos días no laborados, pues al final de la operación ello resulta indiferente.

9°.- Que lo dicho debe vincularse con el sustrato fáctico asentado en juicio, que da cuenta que la comisión se devenga producto del trabajo grupal, como una ganancia colectiva, lo que demuestra que tal contraprestación convenida en el contrato colectivo se genera mensualmente, pues corresponderá al trabajador individualmente considerado un porcentaje o parte de las ventas totales realizadas en un mes por una sección de la tienda, patentizando que este sistema de “pozo” permite entender que la remuneración de los días de descanso se encuentra cubierta por el desempeño o esfuerzo de los restantes trabajadores en este sistema de rendimiento colectivo. Ergo, en la especie, carece el incentivo de una gestión de carácter diaria, lo que permite



concluir que la sentenciadora ha interpretado correctamente el sentido y alcance del artículo 45 del Código del Trabajo.”

En efecto indica, la necesidad de que la remuneración variable corresponda a un esfuerzo personal del trabajador dice directa relación con la finalidad de la institución de la semana corrida, orientada a compensar un día domingo o festivo no trabajado, en que el trabajador individualmente considerado no podía generar remuneración variable por tal día. Sin embargo, esta finalidad se diluye en los bonos que se devengan producto del trabajo grupal, en donde la remuneración de los días de descanso de un trabajador se encuentra cubierto por el desempeño o esfuerzo del resto de trabajadores en dicho sistema de rendimiento colectivo, que es lo que justamente ocurre con el Bono de Producción Mensual (BPM) en que funda su pretensión de semana corrida, pues como se acreditará en la etapa procesal correspondiente, los indicadores de metas de cada variable se consideraba todos los días del mes, independiente del turno o días de trabajo que concretamente tuviera un trabajador determinado. Por lo demás, y dando cuenta que se trata de un esfuerzo colectivo y no individual, el monto del bono mensual que corresponde a cada trabajador será el mismo para todos los trabajadores contemplados en la producción.

Por último manifiesta, la incompatibilidad de un bono de esfuerzo colectivo con la semana corrida también es recogido en la jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo, en Ord. 3262/66 del 5 de agosto de 2008:

“Lo anteriormente expuesto determina que no deberán considerarse para establecer la base de cálculo del beneficio en comento, aquellas remuneraciones que aun cuando revisten la condición de variables, no se devengan diariamente en los términos antes expresados, como ocurriría, si ésta se determina mensualmente sobre la base de los montos generados por el rendimiento colectivo de todos los trabajadores, como sucedería por ejemplo, en el caso de una remuneración pactada mensualmente en base a un porcentaje o comisión calculada sobre la totalidad de los ingresos brutos de una empresa o establecimiento de ésta.”

Refiere que la nulidad del despido puede definirse como la sanción que la ley establece, respecto del empleador, que decide desvincular a un trabajador, a sabiendas de adeudarle cotizaciones previsionales. En virtud de esta sanción añade, el despido no producirá el efecto de poner término a la relación laboral, manteniéndose la obligación del empleador de pagar al trabajador las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo durante el período comprendido entre la fecha del despido y la convalidación del mismo, la cual opera mediante el



pago de las imposiciones morosas (en ese sentido, el artículo 162 del Código del Trabajo, en sus incisos 5° a 7°)

Alega que la naturaleza de carácter sancionatorio de la nulidad del despido – uniformemente reconocida por la doctrina y la jurisprudencia – conlleva a que la institución deba ser interpretada y aplicada de manera restrictiva.

Hace presente que considerando lo anterior, conforme consta en el artículo 162 incisos 5° a 7° del Código del Trabajo, la sanción de nulidad del despido se aplicará sólo cuando hay cotizaciones “retenidas” y no pagadas, lo que no ocurre en la especie, por cuanto, al no haber existido a la fecha, sentencia que establezca la obligación de pagar semana corrida respecto al Bono de Producción Mensual, mi representa no ha retenido suma alguna de la trabajadora.

Establece que así lo ha resuelto la jurisprudencia de la Corte Suprema¹⁶, En el mismo sentido ha señalado nuestro Máximo Tribunal, en sentencia de fecha 28 de marzo de 2018, causa rol Núm. 37.339-2017.

Menciona que considerando los fundamentos de hecho y derecho expuestos en esta contestación, las causales de despido se encuentran plenamente justificadas y por lo tanto, nada se adeuda por las indemnizaciones y el recargo demandados.

En subsidio precisa, se controvierte la base de cálculo de tales indemnizaciones y recargos.

Narra que conforme a los fundamentos de hecho y derecho expresados en esta contestación, resulta del todo improcedente requerir semana corrida por un bono cuya definición, pacto y forma de devengamiento no permiten que se derive dicho beneficio en favor de la trabajadora.

En subsidio advierte, se controvierte el monto y base de cálculo de la semana corrida demandada.

Razona que respecto de la pretensión de que se “condene a la demandada al pago de las cotizaciones previsionales adeudadas” (N°6 de la parte petitoria de la demanda), siendo esta una pretensión de condena y no meramente declarativa, mi representada opone en este acto **excepción de falta de legitimación activa**, pues conforme mandata el Decreto Ley N° 3.500, el único titular de dicha acción resultan ser las Administradoras de Fondos de Pensiones quiénes a través del procedimiento ejecutivo seguido ante los Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional, materializan la tutela previsional de sus afiliados respecto de las cotizaciones impagas.



Así por tanto observa, la demandante, si bien es titular del derecho de propiedad sobre sus cotizaciones, no tiene legitimación activa para actuar en una acción de cobro de las mismas.

Señala que en subsidio a la excepción de falta de legitimación activa interpuesta, se debe considerar que el período de cotizaciones que se adeuden deberá considerarse los periodos efectivamente demandados, esto es, desde enero de 2022 a noviembre de 2023, pues sólo respecto de tales períodos específicos se requiere que se pronuncie SS. por diferencias por concepto de semana corrida.

Así también expresa, se controvierte expresamente los montos de las cotizaciones y/o las bases de cálculo que se utilizan para calcularlas.

Dice que conforme a los argumentos vertidos, resulta absolutamente improcedente aplicar la sanción de nulidad del despido por supuestas cotizaciones respecto de las cuales nunca existió retención de dineros del trabajador.

TERCERO: Que evacuando el traslado que le fuera conferido respecto de la excepción por falta de legitimidad activa la parte demandante pidió su rechazo, con costas, de acuerdo a lo que se escucha en el registro de audio respectivo.

CUARTO: Que con fecha 4 de junio de 2024 tuvo lugar la audiencia preparatoria y en ella se fijaron los siguientes hechos no controvertidos:

a) Existencia de relación laboral entre las partes. Fecha de inicio 21 de noviembre de 2016. Cargo de la actora como operator mine

b) término de la relación laboral el 12 de diciembre de 2023 invocando la demandada la causal del artículo 161 N° 1 letra F y N° 7, acoso laboral e incumplimiento grave.

A continuación se llamó a los litigantes a **conciliación**, proponiendo al efecto el Tribunal bases concretar de un posible acuerdo, el cual no prosperó.

Atendido lo precedentemente relatado y existiendo al juicio del tribunal hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos, fijo los siguientes **hechos a probar**:

a) Cumplimiento de las formalidades legales del despido.

b) Efectividad de los hechos contenidos en la carta de despido enviada a la trabajadora. En la afirmativa, hechos y circunstancias.



- c) Remuneración para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo
- d) Efectividad de adeudarse la actora las prestaciones laborales demandadas.
- e) Estado de pago de las cotizaciones previsionales. Base de cálculo mensual.

QUINTO: Que para acreditar sus alegaciones la demandada rindió en la audiencia de juicio los siguientes medios de prueba consistentes en:

I.- Documental:

Incorporó mediante lectura los siguientes documentos no objetados de contrario, consistentes en:

1. Contrato de trabajo suscrito entre Yessenia Anar Rojas Cortez y Minera escondida Limitada con fecha 21 de noviembre de 2016.
2. Anexos de contrato con fecha 2 de enero de 2019 y 1 de diciembre de 2016.
3. Finiquito de contrato de trabajo sin firmar.
4. Liquidaciones de sueldo desde noviembre de 2016 hasta diciembre de 2023.
5. Certificado de pagos de cotizaciones previsionales desde Noviembre de 2016 hasta octubre de 2016.
6. Certificados de pagos de cotizaciones previsionales desde Noviembre de 2019 hasta Octubre de 2022
7. Certificado de pagos de cotizaciones previsionales desde Noviembre de 2022 hasta Diciembre de 2023.
8. Certificado de vacaciones de Yessenia Anay Rojas Cortez.
9. Nuestro Código de Conducta BHP 2022
10. Declaración recibo de Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad con fecha 22 de noviembre de 2016
11. Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad Minera Spence S.A. Julio 2023
12. Intercambio de correos electrónicos entre Ann Chang, Sindicato O&M, Pablo Mejía, Gregorio Martini y Felipe Nuñez, entre 31 de julio de 2023 y 15 de mayo



de 2024 con asunto FW: Entrega información relativa a Incentivos de Productividad FY24

13. Liquidaciones de sueldo de Annyluz Daniela Araya Acevedo desde Enero de 2022 hasta Diciembre de 2023.

14. Liquidaciones de sueldo de Clara Alarcón desde Enero de 2022 hasta Diciembre de 2023.

15. Liquidaciones de sueldo de Claudia Dariela Venegas Julve desde Enero de 2022 hasta Diciembre de 2023.

16. Liquidaciones de sueldo de Esteban Osorio desde Enero de 2022 hasta Diciembre de 2023.

17. Liquidaciones de sueldo de Manuel Alejandro Estay Espinoza desde Enero de 2022 hasta Diciembre de 2023.

18. Liquidaciones de sueldo de Pablo Alberto Varas Gutiérrez desde Enero de 2022 hasta Diciembre de 2023

19. Liquidaciones de sueldo de Pilar Alejandra Martínez Castro desde Enero de 2022 hasta Diciembre de 2023

20. Liquidaciones de sueldo de Robin Adan Montero Durán desde Enero de 2022 hasta Diciembre de 2023

21. Liquidaciones de sueldo de Sergio Nieto desde Enero de 2022 hasta Diciembre de 2023

22. Liquidaciones de sueldo de Victor Alfonso Villarroel Osorio desde Enero de 2022 hasta Diciembre de 2023

23. Memorándum de fecha 31 de julio de 2023 con referencia “Comunicación Metas FY24 Bono Anual del Negocio (BAN)” de Jorge Picarte a Sindicato de trabajadores de Minera Spence con copia a Ann Chang, Pablo Mejía, Eliana Calderón, Sussanah Osborne, Carolina Alarcón e Iván Grusic.

24. Memorándum de fecha 31 de julio de 2023 con referencia “Comunicación Metas FY24 FY24 Bono de Gestión Trimestral (BGT)” de Jorge Picarte a Sindicato de trabajadores de Minera Spence con copia a Ann Chang, Gregorio Martini, Pablo Mejía, Eliana Calderón, Sussanah Osborne, Carolina Alarcón e Iván Grusic.



25. Descriptor de cargo Operador de Mina
26. Seguimiento en línea N°1179089082869 en Correos de Chile, de envío recibido por Ramón Adone con fecha 26 de enero de 2024.
27. Contrato colectivo de trabajo 2021-2024 entre Minera Spence S.A y Sindicato de Trabajadores de Empresa Minera Spence S.A. de fecha 11 de junio de 2021.
28. Carta de despido de Yessenia Anay Rojas Cortés con fecha 12 de diciembre de 2023.
29. Comprobante de Carta de Aviso para terminación del contrato de trabajo, emitido por la Dirección del Trabajo.
30. Control de Asistencia de Yessenia Rojas
31. Notificación de Presentación de Reclamo ante la Inspección del Trabajo, Citación a comparendo de Conciliación y Requerimiento de documentación con fecha de ingreso 29 de diciembre de 2023.
32. Comprobante de envío Carta certificada de Minera Spence S.A. a Yessenia Rojas con fecha 12 de diciembre de 2023.
33. Correo electrónico enviado por Marcela Orellana a Yessenia Rojas con copia a Nicolás Agustín Yañez con fecha 29 de septiembre de 2023, bajo el asunto (HIGHLY CONFIDENTIAL) Caso N°38956. Notifica denuncia y posibilita ejercicio del derecho a defensa.
34. Correo electrónico enviado por Marcela Orellana a Yessenia Rojas con copia a Nicolás Agustín Yañez con fecha 29 de septiembre de 2023, bajo el asunto "(HIGHLY CONFIDENTIAL) Caso N°38956. Notifica denuncia y posibilita ejercicio del derecho a defensa".
35. Correo electrónico enviado por Marcela Orellana a Yessenia Rojas con copia a Nicolás Agustín Yañez, Camilo Ignacio Ibañez Escolar, Beatriz Sifaqui Cisternas, con fecha 30 de octubre de 2023 bajo el asunto "(HIGHLY CONFIDENTIAL) RESULTADO INVESTIGACIÓN CASO N°38956 ETHICS POINT".
36. Correo electrónico enviado por Yessenia Rojas a Marcela Orellana y Nicolás Agustín Yañez con fecha 2 de octubre de 2023 bajo el asunto "Caso 38956".



37. Carta de Aviso de Inicio de investigación enviada a Yessenia Rojas.
38. Respuesta de Yessenia Rojas por escrito en ejercicio de su derecho a defensa.
39. Correo electrónico enviado por Yessenia Rojas a Marcela Orellana con copia a Nicolás Agustín Yañez con fecha 2 de octubre de 2023 bajo el asunto: "RE: Caso 38956"
40. Declaración de Vanessa Mercado en calidad de persona en cuyo nombre se interpone la denuncia y obligación de reserva.
41. 5 Pantallazos de Whatsapp contenido en documento llamado "Screenshot_20231007_083820_WhatsApp.pdf" con extensión .jpg
42. Declaración de Paz Bustos Barraza en calidad de persona en cuyo nombre se interpone la denuncia y obligación de reserva.
43. Documento denominado "Gestión de consecuencias denunciado" sobre caso N° 38956.
44. Informe Final Caso N° 38956
45. Documento de 9 páginas con historial de la investigación sobre caso N°38956 abierto mediante EthicPoints.
46. Documento de 3 páginas con historial de la investigación sobre caso N°39165 abierto mediante EthicPoints
47. Documento titulado "Investigation Findings Memo" de fecha 29 de noviembre de 2023, relativo al caso N°39165.48. Correo electrónico enviado por Loreto Mendez a Yessenia Rojas con fecha 13 de noviembre de 2023, bajo el asunto "Entrevista Yessenia Rojas [EP 39165]"
49. Garantías de Investigación por Ethics Point firmada por Yessenia Rojas con fecha 14 de noviembre de 2023.
50. Garantías de Investigación por Ethics Point firmada por Bruny Morgado Delgado con fecha 20 de octubre de 2023.
51. Correo electrónico de Loreto Méndez a Aida Fernandez Olivares con fecha 23 de octubre de 2023 bajo el asunto "Entrevista Aida Fernandez [EP 39165]"



52. Correo electrónico de Loreto Méndez a Cheryl Orellana con fecha 7 de noviembre de 2023 bajo el asunto “Entrevista Cheryl Orellana [EP 39165]”

53. Garantías de Investigación por Ethics Point firmada por Cheryl Orellana con fecha 8 de noviembre de 2023

54. Correo electrónico de Loreto Méndez a yohankaloopez@gmail.com con fecha 14 de noviembre de 2023 bajo el asunto “Entrevista Yohanka Lopez [EP 39165]”

DOCUMENTOS EN FORMATO EXCEL:

55. Planilla de Excel llamada “Bono OAS Mayo 2023” disponible en link de Drive: <https://drive.google.com/drive/folders/1dY1uvWXmCOa6mDfj-pd-CqCZmavzv6FI>

56. Planilla de Excel llamada “Bono OAS Junio 2023” disponible en link de Drive: <https://drive.google.com/drive/folders/1dY1uvWXmCOa6mDfj-pd-CqCZmavzv6FI>

57. Planilla de Excel llamada “Bono OAS Julio 2023” disponible en link de Drive: <https://drive.google.com/drive/folders/1dY1uvWXmCOa6mDfj-pd-CqCZmavzv6FI>

58. Planilla de Excel llamada “Bono OAS Agosto 2023” disponible en link de Drive: <https://drive.google.com/drive/folders/1dY1uvWXmCOa6mDfj-pd-CqCZmavzv6FI>

59. Planilla de Excel llamada “Bono OAS Req Data Septiembre 2023” disponible en link de Drive: <https://drive.google.com/drive/folders/1dY1uvWXmCOa6mDfj-pd-CqCZmavzv6FI>

60. Planilla de Excel llamada “Bono OAS Req Data Octubre 2023” <https://drive.google.com/drive/folders/1dY1uvWXmCOa6mDfj-pd-CqCZmavzv6FI>

61. Planilla de Excel llamada “Bono OAS Req Data Noviembre 2023” <https://drive.google.com/drive/folders/1dY1uvWXmCOa6mDfj-pd-CqCZmavzv6FI>

62. Planilla de Excel llamada “Muestra BPM 2023” <https://drive.google.com/drive/folders/1dY1uvWXmCOa6mDfj-pd-CqCZmavzv6FI>



63. Planilla Excel “Registro de Ingresos de Yessenia Rojas desde Octubre de 2016 hasta Enero de 2022”
<https://drive.google.com/drive/folders/1dY1uvWXmCOa6mDfj-pdCqCZmavzv6FI>

64. Planilla Excel “Registro de Ingresos de Yessenia Rojas desde Febrero de 2022 hasta Noviembre de 2023”
<https://drive.google.com/drive/folders/1dY1uvWXmCOa6mDfjpdCqCZmavzv6FI>

65. Planilla Excel llamada “Libro de R. B700_202312”
<https://drive.google.com/drive/folders/1dY1uvWXmCOa6mDfj-pd-CqCZmavzv6FI>

66. Planilla Excel llamada “Libro de R. B700_202312”
<https://drive.google.com/drive/folders/1dY1uvWXmCOa6mDfj-pd-CqCZmavzv6FI>

67. Correo electrónico de fecha 24-02-2023, de asunto “[Case : 202302624393] A case has been opened [B700 bono de movilidad sap 20093181]”, emitido por HROperations@bhp.com, y dirigido a Yessenia Rojas, y que contiene correo previo emitido por Yessenia Rojas de fecha 24-02-2023 a las 12:16 hrs, de asunto “B700 bono de movilidad sap 20093181”.

68. Certificado de Residencia de fecha 22 de febrero de 2023 emitido por la Junta de Vecinos N°31 Serena Oriente, que certifica que el domicilio particular de Yessenia Rojas Cortez se encuentra en calle Alejandro Daud N°3083, Serena Oriente San Joaquín, comuna de La Serena.

II.- Testimonial:

Rindió la testifical de Loreto Andrea Mendez Muñoz, Nicolas Agustin Yañez Aroca e Isabel Beatriz Letelier Maturana, quienes debidamente juramentados expresaron:

La primera que trabaja para BHP Chile desde hace 3 años, siendo principal investigator, lidera investigaciones para efectos de incumplimiento al código de conducta. Sostiene que conoce a las partes del juicio por el proceso de investigación, el juicio es por una persona desvinculada por investigaciones por una persona que infringió el código de ética en su caso por discriminación y otro por acoso laboral. Manifiesta que hay un solo canal de denuncias y hay u equipo especializados que las va calificando, según la denuncia que se refiere, acoso sexual, discriminación, conflicto de interés etc.. Expresa que una vez efectuada la clasificación, se divide a los equipos de investigación, ella es de ética e investigaciones, viendo las conductas mas gravosas, discriminación, acoso sexual, etc. que pueden tener repercusiones en la



empresa. Agrega que investiga acoso sexual, acoso laboral dependiendo de la denunciada, conflictos de intereses en que haya terceras partes, fraudes sobre cierto monto. Sostiene que hay cargos altos, medios y bajos, que se van escalando pudiendo llegar a ser presidente en la mina y este responde al presidente a nivel mundial. Explica que conoció la denuncia en contra de la actora, por cuanto fue calificada como discriminación. Manifiesta que el acceso caso por caso, restringido al investigador y a la jefatura de aquel. Indica que el proceso de investigación esta establecido en un procedimiento de carácter global, se inicia con la recepción de la denuncia, la asignación de un investigador, se pone en contacto con la persona que denuncia, se contacta en su caso con la afectada, si es que quiere seguir con la investigación, explicándole las circunstancias de aquella que es privada, que es reservada, con un equipo investigador dependiente y los derechos en ella, recabándose información y con ella se contacta a la persona denunciada, haciéndole pregunta con los hechos denunciados, se le pregunta si quiere aportar evidencia y se recepciona, emitiéndose un informe de resultado. Explica que el equipo de investigador es independiente, por cuanto ella no tiene ninguna relación con la mina, la que tiene sus propias jefaturas, no teniendo relación jerárquica con ellos, si línea jerárquica es con el vicepresidente de ética e investigaciones y el área reporta al CEO de la empresa. Indica que tuvo una entrevista con la demandante vía telemática y la contacto vía telefónica el 13 de noviembre. Expone que puede presentar toda la prueba que estime pertinente, documental, whatsapp, mail, testigos, fotografías. Añade que no existe una cantidad definida de prueba, lo decide el investigador, se puede determinar con la pertinencia de la evidencia, por ejemplo un testigo no ligado al ámbito laboral, lo podría investigar pero lo podría descartar dependiendo del tiempo, se puede descartar alguna prueba que no fuera pertinente. Añade que se contacta por teléfono a la persona denunciada, se le comenta la existencia de un procedimiento de investigación en su contra por código de conducta, se le entrega un documento de garantías, documento donde se le dice que se trata el procedimiento y sus garantía, indicándole que puede rendir prueba, lo que se le repite en la entrevista. Añade que la actora fue contactada el 13 de noviembre, le entrevista fue el 14 de noviembre, se le entrego la garantía y se le ofreció rendir prueba, ofreciendo dos testigos. Añade que la garantía indica los derechos de la persona en la investigación, que son principalmente la reserva y no represalia. Explica que se podría presentar prueba hasta que se cierre el caso. Añade que se espera un tiempo prudente, se le insiste, si no resulta se trabaja en el informe. Sostiene que solo ofreció dos testigos, cuyos nombres no recuerda, dice que eran testigos no presenciales, tampoco de oídas, sino que acreditaban el tipo de conducta de la denunciada. Sostiene que la denuncia trataba de una trabajadora que había sido



tratada de manera discriminatoria, haciendo referencia a una discapacidad, hacía gestos y burlas, además de comentarios relacionados con la discapacidad, sintiendo la denunciante que no podía ser tratada así, siendo esa persona Bruni Morgado, quien había perdido tres dedos de la mano izquierda los del medio. Señala que ella era la investigadora, declaro la denunciante, la denunciada, cuatro testigos de la parte denunciante y 2 testigos de la denunciada. Explica que le decía que fueran a tomar cervezas, pero que no iba a poder con los dedos así, además señalaba que no podía vivir así. Expone que los testigos declararon no haber visto, si fueron consistentes en que la persona denunciada hacía burlas de la persona denunciante, sin embargo hacía burlas en general dentro del equipo de trabajo, además tenía una conducta agresiva de hostigamiento con la afectada y otras personas, añade que cuando una de las testigos vio que hacía comentarios de la denunciante, la instó a que denunciara. Añade que había mucha tensión en el equipo por la denunciada, no solo con al denunciante sino otras personas, una de las personas del equipo de trabajo, le sugirió que denunciara, porque el trato se pasaba de los límites. Indica que no recuerda como se enteró cree que escucho. Explica que la prueba se pondera como balance de posibilidades, si bien el testimonio no era igual como que lo obtuviera la policía, los relatos eran consistentes entre si y con la denuncia y prueba, además que la denunciada no apporto más que testigos, que no se refirieron a los hechos que se estaban investigando, sino como la actora era con ellos. Expresa que los hallazgos se guardan en una carpeta virtual, denuncia, notificaciones, entrevistas que son grabadas. Explica que todos los participantes tenían deber de confidencialidad. Expone que se determina la veracidad de los hechos por un balance de posibilidades, la consistencia de los relatos y el mal clima laboral, la tensión que generaba la demandante en el equipo. Indica que el informe de resultado tiene el informe de la persona denunciada, la síntesis de la denuncia, la evidencia y las conclusiones a las que se llega a partir de esa evidencia, añade el día y hora de entrevista de la denunciada, si fue solo o no, el grado de afectación como el incumplimiento a que se refiere la conducta, también se indican los contribuyentes, que no había en el caso en concreto. Indica que se dirige al general manager de la línea de denuncia, al manager, el jefe de relaciones laborales y al G2 de recursos humanos. Expresa que ellos solo dan resultados de la investigación, no toma ninguna decisión respecto de las sanciones. Añade que se acreditó una conducta discriminatoria de la denunciada a la denunciante. Manifiesta que no son tantos las discriminaciones que entran, no pudiendo dar un porcentaje de la veracidad de las denuncias. Interrogado por la demandante sostiene que se notifica el resultado el denunciado pero no el informe. Manifiesta que el informe se entregó en inglés, salvo los casos de acoso sexual. Indica



que ellos ofrecen una reunión para explicar, el informe no se entrega en si mismo. Sostiene que la reunión es facultativa, se le ofrece y si quiere se realiza la reunión. Añade que se notifica el resultado de la investigación y la sanción. Indica que el procedimiento de investigación este establecido en el Reglamento Interno no así en el código de conducta. Manifiesta que en su procedimiento no hay plazo para informar el resultado de la investigación, añade que ingreso en octubre, tuvo la entrevista de la denunciante y la mayoría de los testigos, a mediado de noviembre tuvo la entrevista con la denunciada y sus testigos y a fines de noviembre, lo entrego al negocio. Refiere que no habría plazo para notificar la investigación. Dice que el informe final se hace en inglés, principalmente porque las jefaturas son de Australia, además de no ser masiva, la información. Sostiene que ella no informa el resultado. Explica que el informe contiene la denuncia, donde ocurrieron los hechos, como ocurrieron. Interrogado por el tribunal señala que los testigos eran de oídas, añade que la testigo que aconsejó a la denunciante fue testigo de oídas, ya que escucho de terceros que la denunciada hacía burlas de la denunciante. Agrega que la denunciante le dijo que ella quería trabajar con x maquinaria, pero trabajaba la denunciada, pero luego se la pasaron a ella y de ahí en adelante se fue incrementando la situación de que se burlaba de su discapacidad, añade que la denunciada le habría dicho a la denunciante y como habla el testigo le dice que denuncie. Explica que los otros testigos, señalan saber de los hechos a partir de la denunciante, pero hablan del hostigamiento al equipo por parte de la denunciado. Indica que los testigos de la denunciada dijeron como se comportaba en el contexto laboral, pero no se refieren a esta situación y no recuerda si hablaron algo de la relación laboral de esta con otras personas.

El segundo que es investigador del canal de denuncias etic points, desempeñándose desde agosto de 2022. Dice que realiza investigaciones sobre denuncias y consultas, sobre contravenciones al código de ética, van trato poco empático y conductas irrespetuosas entre los trabajadores. Indica que conoce a la demandante porque participo en una investigación que realizó el equipo en el cual trabajaba, sabe que la demandante esta demandando a su empleador. Indica que la investigación fue una denuncia por hechos denunciados por trato irrespetuoso respecto de otros trabajadores. Añade que se denunciaba que la actora habría un trato verbal no adecuado para el contexto laboral, dice que la denuncia fue interpuesta en favor de otros trabajadores. Manifiesta que ellos dan libertad probatoria, se recibieron defensas escritas, documentos y audios, que fueron incorporadas por ambas partes. Indican que los audios en la investigación se ponderan al igual que todos los medios probatorios del juicio, ellos arman una carpeta, luego se revisan los medios de prueba



y se determina que se acredita de ellos y si corresponden a una contravención a la normativa de la empresa. Manifiesta que se acreditó el trato verbal inadecuado a una compañera de trabajo, diciendo que era ridícula y después de weona o aweona. Explica que hay un procedimiento establecido, contactando a la persona denunciante y la denunciada, poniéndose en su conocimiento las garantías. Expone que en particular en este caso, se le notifica a la demandante su derecho a defensa, se le envía una entrevista, donde se le informan sus derechos, entre otros recibir prueba y si quiere una entrevista presencial y el deber de reserva y confidencialidad. Expone que las denuncias en el canal de denuncias se pueden hacer telefónicamente o por internet y hay un equipo que asignan los casos, hay dos equipos de investigación el que trabaja el y otro que se denomina A, por la envergadura de las situaciones. Manifiesta que sólo vio una denuncia. Explica que se acreditó los hechos por los audios, los que evidenciaban explícitamente los dichos de la demandante. Indica que en el caso de los audios de la persona afectada, se escuchaban los dichos de la demandante respecto de la trabajadora. Expone que además se vio la declaración de la denunciante y denunciada, además de los audios, declaración de testigos. Añade que se notifica a las partes a aportar la prueba que quieran, dándosele 7 días hábiles, agrega que siempre tienen la intención de recabar la mayor cantidad de antecedentes, por lo que pueden recibir prueba fuera de plazo, si lo consideran relevante. Expone que desde que ellos reciben la denuncia y salió el informe se demoraron un mes. Dice que no había un plazo para realizar la investigación, pero ellos se impusieron un plazo de un mes, diciéndole ellos a los investigados que se haría la investigación en un plazo razonable. Expresa que la existencia de dos equipos tiene que ver con la gravedad de los hechos, pero el equipo A veía acoso sexual, que si tenía un plazo. Expone que ellos son un equipo externo contratado para hacer la investigación, ellos no conocen a la personas, no trabajan directamente con ellos, añade que solo conoció a la denunciada y denunciante a propósito de la investigación, relacionando por correo electrónico y reuniones webex. Expresa que participaban de las cadenas de correo tanto Marcela como el, de lo que recuerda a ella se le envió el derecho a defensa, la notificación del plazo y después ellos recibieron el derecho a defensa, que era una hoja de papel scaneada y el documento que le remitieron a ella con la individualización. Sostiene que lo último que se le notifica es el resultado de la investigación, indicando si infringió o no la normativa interna y si necesitaba más antecedentes debía verlo con el gerente del área. Indica que se emite además un informe final, que se notificaba al gerente del área, para determinar aquellas gestiones que estime pertinentes, el cual está en español. Interrogado por la demandada señala que se le notificó el resultado de la investigación, no adjuntaba el informe, sólo se hace



al gerente del área, indicándole que si quisiera tener más antecedentes o información lo puede revisar al gerente del área. Expone que en el caso en particular no sabe si requirió la información. Añade que son trabajadores contratistas de la empresa, trabajan para Safe abogados. Indica que solo tienen contacto con la empresa, en el caso que se le asigna. Añade que la gestión de consecuencias es del gerente del área. Expone que en el informe se hace una recomendación. Expresa que en el audio se escucha a la demandante maltratar a un tercero. Dice que en este caso, denunciante y la persona afectada son diferentes y en esta se ve que la demandante trata mal a un tercero.

La tercera que trabaja para la demandada, siendo superintendente de medición y reconciliación, añade que su equipo tiene a cargo medición, dan la producción de cada mes y calculan bonos, el bono mensual, bonos trimestrales y uno anual. Añade que el bono mensual tiene seis variables movimiento mina, apilado, procesado del sag, ripios, molibdeno, calidad de los cátodos, en relación al cumplimiento mensual, se asocia a una tabla que se suma y da un bono. Expresa que tienen un cumplimiento de la variable en forma diaria, por ejemplo para movimiento, le llega un input cada día, por ejemplo el movimiento. Añade que al final se suma y en base al cumplimiento proyectado y realizado da un porcentaje, se va al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, son para operadores y mantenedores, asociados al Sindicato 1 y a los que se les hace extensivo, no reciben ese bono los del sindicato 2 y los ejecutivos. Expone que los requisitos se establece en el contrato colectivo del sindicato 1. Añade que para que reciba un monto debe haber un cumplimiento de un 90% por separado y debe ser parte del grupo de operadores y mantenedores. Expone que el monto es igual para todos y lo reciben en el sueldo del mes siguiente. Añade que el desempeño es un granito individual en un vaso, pero una persona recibe el bono aun cuando trabaje menos, los ítem los hacen distintos equipos, añade que además depende de diversas externalidades como el black out. Interrogado señala que hay un plan que se determina mes a mes, que se contrasta con los input mensuales, que se miden día a día. Añade que cada input tiene un valor distinto. Añade que todos deben ser sobre 90. Añade que se extiende el del 1.

III.- Oficios:

Se incorporó la respuesta de oficio de Empresa De Servicios Externos Asociación Chilena De Seguridad

IV.- Peritaje:



Se rindió además la traducción al idioma español de los documentos N° 45, 46 y 47 ofrecidos por la parte demandada.

V.- Otros medios de prueba:

Introdujo los siguientes registros audiovisuales:

1. Registro de audio contenido en documento llamado “AUDIO” con extensión .mp4 y una duración de 6 minutos y 37 segundos disponible en Link de Drive:

https://drive.google.com/drive/folders/1PF4mv5P58f41VJKpqWfHx7A0OR2v_L

46 2. Registro de audio contenido en archivo llamado “Audio 1” con extensión .m4a y una duración de 58 segundos disponible en Link de Drive:

https://drive.google.com/drive/folders/1PF4mv5P58f41VJKpqWfHx7A0OR2v_L

46 3. Registro de audio contenido en archivo llamado “Audio 2” con extensión .m4a y una duración de 47 segundos disponible en Link de Drive:
https://drive.google.com/drive/folders/1PF4mv5P58f41VJKpqWfHx7A0OR2v_L46

4. Registro de audio contenido en archivo llamado “Audio 3” con extensión .m4a y una duración de 2 minutos y 29 segundos disponible en Link de Drive:
https://drive.google.com/drive/folders/1PF4mv5P58f41VJKpqWfHx7A0OR2v_L46

5. Registro audiovisual contenido en archivo llamado “Highly Confidential Entrevista Yessenia Rojas [EP 39165]-20231114 1706-1” con extensión .mp4 con una duración de 27 minutos y 51 segundos disponible en Link de Drive:
https://drive.google.com/drive/folders/1PF4mv5P58f41VJKpqWfHx7A0OR2v_L46

6. Registro audiovisual contenido en archivo llamado “Entrevista Bruny Morgado [EP 39165]-20231020 1310-1” con extensión .mp4 con una duración de 47 minutos y 38 segundos disponible en Link de Drive:
https://drive.google.com/drive/folders/1PF4mv5P58f41VJKpqWfHx7A0OR2v_L46

7. Registro audiovisual contenido en archivo llamado “Entrevista Aida Fernandez [EP 39165]-20231026 1115-1.mp4” con extensión .mp4 con una duración de 35 minutos y 4 segundos disponible en Link de Drive:
https://drive.google.com/drive/folders/1PF4mv5P58f41VJKpqWfHx7A0OR2v_L46

8. Registro audiovisual contenido en archivo llamado “Highly Confidential – Cheryl Orellana [EL 39165]-20231109 1532-1” con extensión .mp4 con una duración



de 21 minutos y 27 segundos disponible en link de Drive:
https://drive.google.com/drive/folders/1PF4mv5P58f41VJKpqWfHx7A0OR2v_L46

9. Registro audiovisual contenido en archivo llamado “Highly Confidential – Yohanka Lopez-20231115 “ con extensión .mp4 con una duración de 13 minutos y 7 segundos disponible en Link de Drive:
https://drive.google.com/drive/folders/1PF4mv5P58f41VJKpqWfHx7A0OR2v_L46

SEXTO: Que a su turno la parte demandante rindió en la audiencia de juicio los siguientes medios de prueba consistentes en:

I.- Documental:

Incorporó mediante lectura los siguientes documentos no objetados de contrario, consistentes en:

1. Copia de Contrato de trabajo de fecha 21 de noviembre de 2016, celebrado entre la demandada Minera Spence S.A. y la demandante, doña Yessenia Rojas Cortez.

2. Anexo de contrato de trabajo de fecha 01 de diciembre de 2016 celebrado entre la demandada y la demandante de autos: Contrato pasa a ser de duración indefinida.

3. Copia de Carta de despido de la demandante, de fecha 12 de diciembre de 2023, fundada en las causales establecidas en el artículo 160 N° 1 letra F) y N° 7 del Código del Trabajo.

4. Set de liquidaciones de remuneración de la demandante, correspondientes al periodo enero a diciembre de 2022; enero a mayo de 2023 y julio a noviembre de 2023.

5. Contrato Colectivo de Trabajo 2021-2024 celebrado entre Minera Spence S.A. y el Sindicato de Trabajadores de Empresa Minera Spence S.A.

6. Correo electrónico de fecha 31.10.2023, emitido por doña Yessenia Rojas (yessenia_anay_22@hotmail.com) dirigido a: don Luis Gajardo (Luis.gajardo@bhp.com); don Gabriel Morgado (Gabriel.gg.morgado@bhp.com); y doña Paula Murua (paula.murua@bhp.com); Asunto: Solicitud de Investigación N° 38956.

7. Correo electrónico de fecha 01.11.2023 (respuesta al correo de fecha 31.10.2023), emitido por doña Paula Murua (paula.murua@bhp.com) dirigido a



doña Yessenia Rojas (yessenia_anay_22@hotmail.com): Informa que no maneja información de la investigación.

8. Correo electrónico de fecha 02.11.2023 (respuesta al correo de fecha 31.10.2023), emitido por Gabriel Morgado (Gabriel.gg.morgado@bhp.com) dirigido a doña Yessenia Rojas (yessenia_anay_22@hotmail.com): Informa que solicitud de resultado de investigación esta fuera de su alcance.

9. Correo electrónico de fecha 02.11.2023 emitido por doña Yessenia Rojas (yessenia_anay_22@hotmail.com) dirigido a: don Luis Gajardo (Luis.gajardo@bhp.com); don Gabriel Morgado (Gabriel.gg.morgado@bhp.com); doña Paula Murua (paula.murua@bhp.com); y don Rodrigo Bahamondes: Reitera solicitud de resultado de investigación N° 38956.

10. Correo electrónico de fecha 13.11.2023, emitido por don Luis Gajardo (luis.gajardo@bhp.com) dirigido a doña Yessenia Rojas (yessenia_anay_22@hotmail.com): Adjunta medidas de resguardo.

11. Correo electrónico de fecha 27.11.2023, emitido por doña Yessenia Rojas (yessenia_anay_22@hotmail.com) dirigido a don Luis Gajardo (luis.gajardo@bhp.com): Solicita copia de carpeta de investigación y resultados de la investigación.

12. Copia de correo electrónico de fecha 28.03.2024, emitido por Correos de Chile (suppot_01.sac@correos.cl) y dirigido a doña Yessenia Rojas, asunto :CS5074936– solicitud-, indicando que el envío N° 1179089082869 se encuentra sistémicamente entregado.

13. Copia de correo electrónico de fecha 01.04.2024, emitido por Correos de Chile (suppot_01.sac@correos.cl) y dirigido a doña Yessenia Rojas, asunto :CS5074936 – solicitud- indicando que envío N° 1179089082869 se encuentra finalmente extraviado.

II.- Confesional:

La parte demandante pidió la absolución de posiciones de la representante legal de la demandada, compareciendo Ann Mely Mayfu Chang, quien legalmente juramentada expuso que conoce los hechos por los cuales fue investigado la actora, no en cuanto a los específicos, sino que se hizo una investigación y los resultados, tomo conocimiento en forma coetánea a la época de despido. Indica que siempre se siguen los procedimientos, porque los están auditando, existen dos tipos de



procedimiento tipo A y tipo B. Expone que se aplicó el código de conducta, especialmente por los hechos que fue investigada la demandante, en este caso de la discriminación. Explica que se debe entregar al trabajador el resultado en el tipo A, lo hace el gerente respectivo y si es tipo B, es el área aparte Safe, ellos mismos informan. Expone que los resultados de investigación debieron haberse entregado a la demandante. Añade que como relaciones laborales, su única función es la gestión de consecuencias y por lo tanto si la acción es tan grave que amerita el despido, ellos aplican las investigaciones. Manifiesta que a ella no le consta que se notificó a la actora el informe, debiera hacerse porque los auditan a cada rato, porque si existieran discordancias entre los que se debía hacer y se hizo, quedan Gap y en este caso, no existen. Añade que la carta de despido debiera habersele enviado y no se adjuntan los informes en la carta de despido, porque son cartas extensas donde se explica el fundamento y se indica el resultado, porque antes ya se le había notificado el resultado de la investigación. Interrogada por el tribunal señala que lo que se le informa es constatado o no constatado, debiendo indicar no constatado porque el hecho no ocurrió, etc o porque se constató, etc. algo mas formal, porque conocen la denuncia y se le da el derecho a presentar prueba.

III.- Exhibición de documentos:

La parte demandante pidió se exhibiera:

1. Las carpetas o expedientes íntegros, correspondientes a las dos investigaciones señaladas en la carta de despido de doña Yessenia Rojas de fecha 12.12.2023, es decir, la correspondiente al Informe de Investigación emitido con fecha 30.10.2023 y al Informe de Investigación de fecha 29.11.2023.

2. Notificaciones practicadas a doña Yessenia Rojas, mediante las cuales se le informa y se le hace entrega de los resultados de las investigaciones señaladas en su carta de despido de fecha 12.12.2023.

La parte demandante da por cumplido la exhibición de documentos N° 1

No obstante dando por no cumplido la exhibición de documentos N° 2

Solicita que se haga efectivo el apercibimiento del artículo 453, número 5 del Código del Trabajo

SEPTIMO: Que no existe discusión en juicio acerca de la existencia de relación laboral entre las partes entre el 21 de noviembre de 2016 y 12 de diciembre de 2023, desempeñándose la demandante como operator mine, concluyendo aquella en virtud



del artículo 161 N° 1 letra F y N° 7, esto es acoso laboral e incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

OCTAVO: Que luego y sin perjuicio de los hechos que se establecieron como controvertidos, la controversia de autos radica en determinar el contenido de la carta aviso de despido, la concurrencia de los hechos invocados en ella y si estos corresponden a la causal de caducidad alegadas.

Que además de lo anterior, debe resolverse acerca de la procedencia de la semana corrida y en relación a ello, el valor de la última remuneración para efectos indemnizatorios.

NOVENO: Que en cuanto al cumplimiento de las formalidades legales, que aparece como hecho a probar, si bien se menciona la falta de entrega de la carta aviso de despido y su obtención por medio de la medida prejudicial que origina este proceso, aquello no es la alegación por la cual se ejerce la acción de autos, sino que por la falta de suficiencia de dicha misiva, cuestionando además el contenido de la misma, requiriendo el recargo legal propio del despido indebido, por lo que no se emitirá pronunciamiento al respecto.

DECIMO: Que conforme carta aviso de despido incorporado al proceso la demandada puso fin a la relación laboral, en base a los siguientes hechos:

“A raíz de dos denuncias interpuestas a través de los canales definidos en el Reglamento Interno de la Compañía, se desarrollaron dos procesos de investigación que acreditaron de manera fehaciente que Ud. incumplió gravemente su contrato de trabajo e infringió normativa interna de la Compañía, además de incurrir en actos de acoso laboral.

Ambos procesos de investigación respetaron la presunción de inocencia y tomaron en consideración su derecho a defensa, así como las declaraciones de la persona afectada y de los testigos presentados, como también los demás medios probatorios aportados por todas las partes, dándose finalmente por acreditado los hechos que se indican a continuación.

En el desarrollo de las investigaciones, con el objeto de que pudiera ejercer de manera efectiva su derecho a defensa, Ud. fue debidamente informada de la identidad específica de las personas afectadas por conductas irrespetuosas, de discriminación y acoso laboral. En esta carta se omite el



nombre de la persona afectada en relación al proceso de investigación interna cuyo informe se emitió el día 29 de noviembre de 2023, con el objeto de evitar su revictimización.

Proceso de investigación interna, informe de investigación emitido con fecha 30 de octubre de 2023.

Se encuentra acreditado que, en el contexto de una llamada telefónica con Vanessa Mercado, Ud. se refirió a la persona afectada de manera grosera, específicamente dijo: "Quedó en avería la ridícula", "Cómo tan ahueoná" y "Putá, que es pava".

Proceso de investigación interna, informe de investigación emitido con fecha 29 de noviembre de 2023

En marzo de 2023, la persona afectada estaba caminando a fin de recoger el equipo que operaba, cuando se encontró con Ud., sentada esperando que le asignaran un equipo. En tal contexto, Ud. tomó su teléfono, se lo puso en su oreja y dijo en voz alta "imagínate si me faltaran 3 dedos, que asco, prefiero morirme", haciendo referencia a la condición física que tiene la persona afectada.

Se encuentra acreditado que Ud. dijo frente a compañeros de trabajo: "Hoy podríamos invitar a (la persona afectada) a tomar una cerveza Jajajajaj. Verdad que no puede sostener la cerveza con la mano, porque se les caerá, porque les faltan dedos".

Se encuentra acreditado que Ud. ha levantado sus dedos apuntando a la persona afectada, haciendo un gesto relacionado con su condición física, en frente de otros compañeros de trabajo.

Se encuentra acreditado que la persona afectada ha señalado que se ha visto afectada emocionalmente, a raíz de los hechos anteriormente descritos.

En base a la investigación interna realizada, se constató de manera fehaciente que usted no sólo tuvo un comportamiento irrespetuoso contra persona afectada, sino que también incurrió en conductas constitutivas de acoso laboral y discriminación a causa de su condición física, lo cual vulnera



las obligaciones de su contrato de trabajo, el Reglamento Interno de la Empresa y la normativa legal protectora de los trabajadores.

Cabe destacar que en el pasado Ud. también ha sido objeto de reproche laboral a causa de comportamientos inapropiados o irrespetuosos.

II. Fundamentos de derecho

Los hechos antes referidos evidencian la comisión debidamente comprobada por su parte de las conductas imputadas, las cuales suponen la infracción de, a lo menos, la siguiente normativa legal e interna de la Compañía

A) Artículo 2 del Código del Trabajo:

“(...) es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”.

Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación.

Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social, que tengan por objeto anular o alterarla igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”.

B) A su contrato de trabajo de fecha 21 de noviembre de 2016.

C) Reglamento Interno:

Obligaciones. Artículo 15 N° 1: “Respetar la dignidad y derechos fundamentales de los compañeros de trabajo y trabajadores de empresas colaboradoras, y de cualquier persona que labore en la Compañía,



promoviendo el respeto mutuo entre todos los integrantes de la organización y de sus colaboradores”.

Obligaciones. Artículo 15 N° 19: “Observar dentro de la Empresa una conducta correcta, proba y ordenada y no ejecutar negociaciones o actividades privadas, directamente o a través de terceros que digan relación con el giro de la Empresa”.

Prohibiciones. Artículo 16 N° 20: “Realizar, llevar a cabo o participar en actos de indisciplina o conducta inmoral en recintos o actividades de la Compañía o en que esta se vea afectada directamente”.

Prohibiciones. Artículo 16 N° 36: “Violar las normas impuestas por su contrato de trabajo, por el presente Reglamento, por la carta de valores y el Código de Conducta de BHP y las disposiciones legales y reglamentarias aplicables”.

UNDECIMO: Que encontrándose establecido el contenido de la carta aviso de despido, debe determinarse la concurrencia de los hechos señalados en ella.

DUODECIMO: Que de acuerdo a la carta aviso de despido lo que se imputa a la actora en síntesis, es haberse referido en el contexto de una llamada telefónica con Vanessa Mercado, respecto de la afectada de manera grosera, específicamente dijo: “Quedó en avería la ridícula”, “Cómo tan ahueoná” y “Putá, que es pava” como que en marzo de 2023, habría dicho respecto de otra persona tomando su teléfono, poniéndoselo en su oreja y diciendo en voz alta “imagínate si me faltaran 3 dedos, que asco, prefiero morirme”, haciendo referencia a la condición física que tiene la persona afectada; además habría señalado frente a compañeros de trabajo: “Hoy podríamos invitar a (la persona afectada) a tomar una cerveza Jajajajaj. Verdad que no puede sostener la cerveza con la mano, porque se les caerá, porque les faltan dedos” y que ha levantado sus dedos apuntando a la persona afectada, haciendo un gesto relacionado con su condición física, en frente de otros compañeros de trabajo, viéndose afectado emocionalmente.

DECIMO TERCERO: Que el primer hecho es haberse referido a una persona en el contexto de una llamada telefónica con Vanessa Mercado, respecto de la afectada de manera grosera, específicamente dijo: “Quedó en avería la ridícula”, “Cómo tan ahueoná” y “Putá, que es pava”.



DECIMO CUARTO: Que atendido los medios de prueba rendidos en juicio, a juicio de esta juez no es posible establecer la concurrencia del hecho antes referido, toda vez que si bien se acompaña la investigación respectiva, aquella indagatoria solo cuenta con la declaración de una supuesta testigo presencial de los hechos Vanessa Mercado, quien no vino a prestar testimonio en juicio, además de Paz Bustos, quien no presencio los hechos y sólo habría escuchado a la víctima en el marco de una orientación psicológica, no compareciendo tampoco al proceso.

Que en cuanto al print de pantalla, aparejado al juicio y aparentemente a la investigación, este sólo da cuenta de la manifestación de la demandante de la forma en la cual debía desarrollarse el trabajo y la opinión de las personas que estaban en ese grupo de whatsapp, en orden a si estaban de acuerdo o no, pero no de una animadversión a la persona supuestamente acosada, que al parecer era Aida Fernandez, tal como aparece en la declaración de Vanessa Mercado antes referida, siendo sólo dicha persona quien refiere tal animosidad, pero que no es refrendado por algún otro medio de prueba en juicio.

Que en relación a los audios incorporados, estos no pudieron ser oídos por el tribunal por no aparece esta leyenda al intentar acceder a ellos "No se encontró la URL solicitada en este servidor."

Que en cuanto a la declaración de Nicolas Yáñez Aroca, a pesar de que indica haber realizado la investigación en comento, este nada puede aportar respecto de la veracidad de los mismos, sólo pudiendo dar plena fe del desarrollo de la indagatoria y la forma en la cual ocurrió.

Que respecto a los restantes documentos, estos solo dan cuenta de las formalidades de la investigación y las conclusiones a las cuales se arribaron, que no son vinculantes para el tribunal, al no haber apreciado la prueba en forma directa.

DECIMO QUINTO: Que el segundo hecho corresponde a que la demandante en marzo de 2023, habría dicho respecto de otra persona tomando su teléfono, poniéndoselo en su oreja y diciendo en voz alta "imagínate si me faltaran 3 dedos, que asco, prefiero morirme", haciendo referencia a la condición física que tiene la persona afectada; además habría señalado frente a compañeros de trabajo: "Hoy podríamos invitar a (la persona afectada) a tomar una cerveza Jajajajaj. Verdad que no puede sostener la cerveza con la mano, porque se les caerá, porque les faltan dedos" y que ha levantado sus dedos apuntando a la persona afectada, haciendo un gesto



relacionado con su condición física, en frente de otros compañeros de trabajo, viéndose afectado emocionalmente.

DECIMO SEXTO: Que de acuerdo a los medios de prueba rendidos en autos, a juicio de esta juez no es posible determinar la existencia de los hechos antes referidos, ya que sólo se incorporó el informe final de la investigación y documentos que dan cuenta del cumplimiento de notificaciones y la suscripción de cartas de garantía, sin embargo no se rindió en juicio ninguna declaración de las que dieron sustento a la conclusión de la investigación ni otra que pudiera aportar los antecedentes necesarios para acreditar tales circunstancias, resultando insuficiente lo señalado en juicio por Loreto Méndez Muñoz, quien sólo fue la investigadora, declarando aquello que escuchó de terceros.

Que en cuanto a los audios, como ya se indicó aquellos no pudieron ser escuchados por el tribunal por lo que nada aportan al respecto.

Que en relación a la respuesta de oficio, si bien en el se indica la atención de doña Bruny Morgado, quien sería la persona afectada según el documento 46 de la demandada, pero no el origen de dichas atenciones.

DECIMO SEPTIMO: Que no habiéndose establecido la existencia de los hechos fundantes de la carta aviso de despido, no puede determinarse correspondan a las causales de caducidad alegadas, motivo por el cual necesariamente el despido se declarara indebido, teniendo derecho la demandante a las indemnizaciones contempladas en los artículos 162 y 168 del Código del Trabajo.

DECIMO OCTAVO: Que en cuanto al valor de la ultima remuneración para efectos indemnizatorios, se estará a lo indicado por la parte demandante, toda vez que deben considerarse los item por ella señalados, al haberse pagado mes a mes y ser los meses señalados, aquellos en los que prestó servicios 30 días.

DECIMO NOVENO: Que encontrándose resuelta la acción de despido indebido y el valor de la ultima remuneración para efectos indemnizatorios, debe emitirse pronunciamiento respecto de la semana corrida pedida y la acción de nulidad de despido ligada a ella.

VIGESIMO: Que conforme la demanda de autos, la actora solicita el pago de semana corrida, atendido el bono de producción mensual percibido.



VIGESIMO PRIMERO: Que la demandada al respecto sostuvo que, el bono de producción no se devenga diariamente por lo que no devenga semana corrida, por cuanto su base de cálculo está compuesta por una sumatoria de 6 indicadores (A1, AA2, A3, A4, A5, A6), cada uno de los cuales corresponde a determinado cumplimiento real de meta en el mes respectivo, conforme detalla.

VIGESIMO SEGUNDO: Que conforme lo dispone el artículo 45 del Código del Trabajo el trabajador remunerado por día tendrá derecho a la remuneración en dinero por los días domingos y festivos, la que equivaldrá al promedio de lo devengado en el respectivo periodo de pago, el que se determinará dividiendo la suma total de las remuneraciones devengadas diariamente por el número de días que legalmente debió laborar en la semana, añade que igual prerrogativa tendrá aquel remunerado por un sueldo mensual y remuneraciones variables, pero en tal caso el cálculo se efectuará en base a la parte variable de las mismas.

VIGESIMO TERCERO: Que de acuerdo a lo antes indicado, para que un trabajador tenga derecho a la semana corrida es necesario: a) Que sea remunerado exclusivamente por día o b) Que tenga una remuneración mixta, a saber que esté compuesta por una parte fija y una variable.

Cabe hacer presente que la remuneración variable debe corresponder a un estipendio que se otorgue por la labor efectuada por el trabajador y cuyo resultado mensual final pueda variar de un mes a otro, atendida la forma en la cual este se desarrolla.

Y por otro lado, para efectos de la norma en comento, la misma debe devengarse en forma diaria, principal y ordinaria, tal como se desprende de la propia norma, que se ve refrendado por la jurisprudencia administrativa, en especial los dictámenes 3262/66 y 3724/053 de la Dirección del Trabajo, interpretación que recogen el sentido y alcance de la modificación de la norma en comento ocurrida mediante la Ley 20.281, la cual tuvo como objetivo principal instaurar el ingreso mínimo como sueldo base para aquellas personas que cumplían una jornada ordinaria de trabajo, poniendo con ello fin a la inexistencia del mismo o su presencia con valores ínfimos, dejando la remuneración del trabajador exclusivamente a lo producido por este, quedando a merced de las diversas situaciones que pueden afectar la misma, restando importancia al hecho de encontrarse este a disposición de su empleador y que incorporó durante su tramitación el reconocimiento de los días no laborados por



aquellos trabajadores remunerados diariamente, los cuales no recibían prestación alguna atendida su falta de producción por el cumplimiento de sus derechos laborales, haciendo extensivo el mismo a aquellos que poseen remuneraciones de carácter variable.

Lo que además es concordante con el espíritu de nuestra legislación, la cual desde el derecho indiano consideró el pago del día de descanso o domingo a los indígenas y esclavos, antecedente que tuvo su delineamiento actual sólo en el año 1948, a través de la Ley 8.961, la cual estableció el beneficio tanto para los trabajadores remunerados con salario base como los a trato, condicionado al cumplimiento íntegro de la jornada pactada, requisito que desapareció por intermedio de la ley 19.250 de 1993, la que mantuvo tal derecho para los trabajadores remunerado exclusivamente por día y finalmente la Ley 20.281 antes señalada, la que amplió el espectro de beneficiados, incluyendo dentro de ellos los que perciben remuneraciones de carácter variable.

VIGESIMO CUARTO: Que de esta forma y de acuerdo a lo antes referido, se determinará un primer lugar y como antecedente ineludible para esta juez, para tener derecho a semana corrida, si las prestaciones señaladas por el actor, se devengan diariamente.

VIGESIMO QUINTO: Que para determinar si la remuneración variable se devenga en forma diaria, debe estarse al espíritu de la modificación legal antes señalada, esto es el pago de los días no trabajados por imposición legal a quienes recibían remuneración diaria, extendiendo al beneficio a aquellos que perciben además una de carácter variable, a fin de evitar un desmedro en sus remuneraciones al no ejecutar las labores que permiten la obtención de aquella.

Que así las cosas el devengamiento diario de la remuneración variable dice relación con la actividad desarrollada por el trabajador para su obtención, en contraposición con el estipendio fijo o mensual que se soluciona por el sólo hecho de encontrarse el trabajador a disposición de su empleador.

Que de esta forma la remuneración variable se devenga diariamente, cuando existe una actividad diaria del trabajador para su adquisición, viéndose impedido de aquello los días en que este hace uso de su descanso semanal, lo que no ocurre en el caso de autos, desde que conforme los medios de prueba rendidos en autos, para obtener aquel resultaba necesario alcanzar un porcentaje de cumplimiento superior al 90%, tomándose además en consideración lo obrado por toda la faena y no por el



esfuerzo individual de la trabajadora, produciéndose por ende la adquisición de un derecho por razón de un trabajo colectivo y sólo cuando se alcanzara un mínimo determinado y no individualmente día a día requisito necesario para la procedencia de la semana corrida, tal como lo dispone el artículo 45 del Código del Trabajo refrendado por la jurisprudencia administrativa, en especial los dictámenes 3262/66 y 3724/053 de la Dirección del Trabajo, interpretación que recogen el sentido y alcance de la modificación de la norma en comento ocurrida mediante la Ley 20.281.

Que así el contrato colectivo del trabajo, en su cláusula

VIGESIMO SEXTO: Que habiéndose desestimado la semana corrida, necesariamente se rechazará la acción de nulidad de despido ligada a ella y cobro de cotizaciones de seguridad social.

VIGESIMO SEPTIMO: Que atendido lo antes resuelto, no se emitirá pronunciamiento respecto de la excepción de falta de legitimidad activa, por innecesario.

VIGESIMO OCTAVO: Que las demás pruebas incorporadas al proceso por lo litigantes, en nada alteran lo precedentemente resuelto.

Que así no se revisaran las liquidaciones de remuneración, por innecesario.

Visto además, lo dispuesto en los artículos 1, 5, 73, 160, 162 y 168 y 446 a 462 del Código del Trabajo, **SE DECLARA:**

I.- Que **SE ACOGE PARCIALMENTE** la demanda de despido injustificado interpuesta por **YESSENIA ROJAS CORTEZ** en contra de **MINERA SPENCE S.A.**, sólo en cuanto se declara indebido el despido, debiendo la demandada pagar:

i.- la suma de \$2.765.485 por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo.

ii.- la suma de \$19.358.395 por concepto de indemnización por años de servicio, aumentada en un 80% esto es \$15.486.716.

II.-Que cada parte pagará sus costas.

Regístrese y archívese en su oportunidad.

No siendo coincidente la fecha de la sentencia definitiva incorporada en la causa, con la que en la audiencia de juicio se fijó para los efectos de notificación de



dicha resolución, el Tribunal, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 429 del Código del Trabajo, norma que obliga a tomar las medidas tendiente a evitar nulidades de procedimiento, fija para los efectos de su notificación la de este fallo, epoca desde la cual regirán los plazos que inciden en la misma

RIT: O-1913-2014

RUC: 24-4-0558301-8

Dictada por doña **ANGELICA PEREZ CASTRO**, Juez Titular del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

