

Santiago, veinticuatro de noviembre de dos mil veintiuno.

**VISTOS:**

**PRIMERO:** Que, comparece Carlos Canales Cáceres, cédula de identidad 9.382.588-8, abogado, domiciliado en Avenida Andrés Bello 428, oficina 2, Comuna de Temuco, en representación de doña VALENTINA PAZ PEÑA CANALES, cédula de identidad 16.472.642-8, ingeniera civil, domiciliada en Alejandra Zegers número 32, Comuna de Santo Domingo, e interpone denuncia por vulneración de derechos fundamentales en procedimiento de tutela laboral, en contra de BHP CHILE INC, rut 86.160.300-8, sociedad de giro minero, representada por doña ANDREA CECILIA REDONDO MONETA, cédula de identidad 13.233.913-9, ignora profesión u oficio, o por don GRAHAM CLIFFORD TIVER, cédula de identidad 24.143.811-2, o por don PABLO IGNACIO MEJÍA, cédula de identidad 14.152.870-K, todos con domicilio en Cerro el Plomo 6000, piso 18, Comuna de Las Condes.

Expone que con fecha 16 de Octubre del año 2017, la actora celebró contrato de trabajo con la denunciada. Las funciones pactadas correspondían a Specialist Commercial Development y consistían en liderar proyectos de eficiencia, energía, hidráulica y transporte. A partir del mes de Enero del 2020 las funciones fueron cambiadas y la trabajadora se desempeñó en el área Supply Management, funciones consistentes en la gestión de los contratos con los distintos proveedores de la Compañía.

El lugar de prestación de los servicios era la ciudad de Santiago, sin perjuicio de los traslados que la función exigía.

La remuneración pactada a la fecha del contrato ascendía a la suma de \$3.850.000. Sin embargo, durante el último año de trabajo la remuneración estaba compuesta por un sueldo base de \$4.300.980, más una asignación de colación por la suma de \$137.970 y más un bono de productividad permanente durante toda la relación laboral que se pagó el último año (2020) en tres cuotas, sumando un total de \$ 11.023.533. Agregando al sueldo base y a la asignación de colación, la doceava parte del bono de productividad, la remuneración de la trabajadora durante el año 2020 ascendió a la suma de \$ 5.357.578.



Respecto de la jornada de trabajo y atendidas las funciones, se pactó que la trabajadora no estaría sujeta a la limitación de la jornada ordinaria en los términos del inciso 2 del artículo 22 del Código del Trabajo.

La duración del contrato se pactó de manera indefinida.

Refiere que con fecha 17 de Diciembre del 2020 la trabajadora fue despedida invocando la causal del número 7 del artículo 160 del Código del Trabajo, esto es el incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

Sobre las consideraciones de hecho, contenidas en la carta, expone la empleadora que se realizó una investigación interna desarrollada entre el 23 de Noviembre y el 10 de Diciembre, ambos del 2020 a partir de una denuncia, en virtud de la cual se habría comprobado que la trabajadora faltó a las normas como se relacionarían al interior de la empresa. Precisa que la trabajadora nunca fue parte de la investigación, no se recabó su declaración ni su versión de los hechos.

La imputación consistió en que la trabajadora, en su Instagram y a propósito de su campaña política para alcaldesa de la Comuna de Santo Domingo, utilizó dos imágenes corporativas, sin contar con autorización, con infracción a la normativa de la empleadora y del derecho a la imagen de sus compañeros de trabajo. Alude que una de ellas habría sido tomada en las dependencias de Minera Escondida (dependiente de la empleadora) haciendo uso de vestimenta corporativa y la segunda donde aparece la trabajadora junto a dos compañeros de trabajo. Señala que la investigación concluyó, en primer término, que la utilización de la imagen en faena minera no fue consultada con su jefatura, estando expresamente prohibida la utilización de la misma por los procedimientos internos y capacitaciones realizadas; en segundo lugar, los compañeros de trabajo señores Rodrigo Barrera y Sebastián Greco, nunca tuvieron conocimiento que la fotografía sería utilizada en redes sociales con finalidades políticas, pasando a llevar un principio mínimo como lo es el respeto de la imagen ajena, vulnerando gravemente los derechos fundamentales de compañeros de trabajo, además de normas que protegen los intereses y valores del empleador.



Agrega que el comportamiento denunciado vulnera el Código de Conducta en cuanto a que la empleadora se habría visto involucrada con partidos políticos o actividad política, lo que le habría generado graves implicancias legales y reputacionales, lo que estaría estrictamente regulado.

Argumenta la empleadora que la empresa debe asegurar que las fotografías que se le tomen a los trabajadores no sean utilizadas para fines personales sin autorización de ellos y que la Compañía no tolera vulneraciones de derechos fundamentales de los trabajadores.

Califica todo lo anterior como un grave incumplimiento a las obligaciones que emanan del contrato de trabajo, de la normativa interna y de la buena fe contractual, sin contar con el ejercicio de derechos de las personas afectadas.

En las consideraciones de derecho que contempla la carta de despido, se alude a la cláusula quinta del contrato de trabajo (que en realidad es la sexta) que incluye en él las disposiciones del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (Reglamento) y la Guía de Conducta de Negocios (Guía), que el contrato señala como Código de Conducta de Negocios.

Al respecto cita el artículo 3 del Reglamento y el artículo 24 N° 1 que alude este último al respeto de la dignidad y derechos fundamentales de los compañeros de trabajo y al respeto mutuo. Continúa con el artículo 26 N°1 el cual prohíbe violar las normas del contrato de trabajo y de diversos cuerpos normativos internos y el N° 46 que prohíbe no declarar oportunamente un conflicto de intereses.

Sobre el Código de Conducta de Negocios, reproduce una norma que prescribe que nunca se debe utilizar los recursos o activos de información para una campaña, partido, candidato, etcétera. Insiste en que los activos de la Compañía deben usarse para los fines previstos y que no deben ser usados para una ganancia personal.

Sobre la información personal y privada este código contiene un llamado a respetar la información personal y la privacidad de los demás, agregando que nunca se debe acceder a información personal sin tener la necesidad ni la autorización.



Sostiene que rechaza la causal invocada, de los hechos en que se funda y ausencia normativa para legitimar la decisión del empleador. En primer término, la parte trabajadora rechaza en todas sus partes la imputación de la empleadora. Efectivamente durante parte del mes de Octubre y durante todo el mes de Noviembre, ambos del 2020, la trabajadora solicitó el permiso de la empresa para participar en una campaña política de primarias dentro del pacto político de Chile Vamos, representando al partido político Evopoli. El objetivo de la primaria era elegir a un futuro candidato o candidata para postularse como Alcalde o Alcaldesa de la Comuna de Santo Domingo. Durante Octubre utilizó 17 días de vacaciones y durante Noviembre permiso sin goce de remuneraciones.

Al respecto, la empleadora autorizó a la trabajadora para participar en la primaria y mediante comunicación que le fuera enviada por Viviana Lara con copia a Ian Oxley, se le plantearon las siguientes exigencias: a.- Notificar a su líder de línea, b.- Notificar a sus líderes de dos niveles superiores, c.- Solicitar una licencia si se postula para un cargo, d.- Registrar la intención de “correr” en el Registro de Conflicto de Intereses, e.- Mantener a líderes informados sobre cualquier resultado, f.- Renunciar al puesto BHP si se gana la candidatura, g.- No podrá utilizar el nombre BHP en su campaña.

Afirma que la trabajadora cumplió todas y cada una de las exigencias señaladas. Respecto de la declaración de conflicto de intereses, a pesar que no se señala como incumplimiento en la sección de hechos de la carta de despido, en la sección de “derecho” de esa carta, se alude a la obligación de declarar el conflicto de intereses. Al respecto se acompaña un pantallazo donde es recibida por la empresa la declaración de conflicto de intereses. En términos generales, la empleadora no cuestiona a la trabajadora ningún incumplimiento de las exigencias que le fueran formuladas y señaladas en este punto, sino que los reproches se refieren a otras situaciones. Específicamente sobre la obligación de no utilizar el nombre de la empleadora en la campaña política, ésta fue plenamente cumplida.

En consecuencia, en parte alguna de la campaña política desplegada por la trabajadora se involucró de manera alguna a la empresa, de tal manera que toda aquella persona que vio o escuchó algún elemento de propaganda política, jamás pudo relacionar a la trabajadora con la empleadora.



En las gráficas publicadas en el Instagram de la trabajadora no existe alusión alguna a la empresa, ni nombrándola ni exhibiendo su nombre, logos, colores ni nada que pueda dar a entender que la trabajadora prestaba servicios para la empleadora, por lo que es falsa la imputación en cuanto a que se habrían utilizado “imágenes corporativas”.

Son totalmente infundadas y carentes de sustento las imputaciones contenidas en la carta de despido, en cuanto a que se habría visto comprometida la reputación o imagen de la empresa. Es falso que al ver las imágenes de Instagram pueda apreciarse que una foto habría sido tomada en dependencias de Minera Escondida, la cual tampoco es la empleadora de la trabajadora. De la misma forma, al mirar las imágenes de Instagram es imposible sostener que se haya usado vestimenta corporativa. Más aún, en dichos instagram la trabajadora figura vistiendo indumentarias de otra empresa diferente a la empleadora, específicamente una empresa productora de bolas de acero para la molienda; y en otra imagen figura con un chaleco reflectante y máscaras adquiridas por ella misma en el establecimiento Easy.

Por último, también es falso que de la observación de las fotografías pueda desprenderse que las personas que allí aparecen sean funcionarios o empleados de la empleadora. También es falso que en alguna de las gráficas publicadas aparezca o se aprecie alguna faena minera de BHP. En consecuencia, resulta totalmente injustificada la aseveración contenida en la carta de despido en cuanto a que “la empleadora se habría visto involucrada con partidos políticos o actividad política, lo que le habría generado graves implicancias legales y reputacionales”, toda vez que resulta imposible para toda persona que haya visto las imágenes de Instagram, deducir que el lugar donde se tomaron las fotografías corresponda a dependencias de la denunciada o que las personas que allí aparecen sean o hayan sido trabajadores de la empleadora.

En segundo lugar y respecto a las fotografías donde aparecen personas, la empleadora señala que le correspondería a ella proteger la imagen ajena, el derecho a la imagen y las vulneraciones de derechos fundamentales de esas personas. Al respecto, debe precisarse que al momento de la emisión de la carta de despido no existía ni existe a la fecha de presentación de esta demanda, fallo ni sentencia alguna que haya establecido una



vulneración de derechos fundamentales de trabajadores de la empleadora y cometidos por la trabajadora.

Debe precisarse que sólo a un tribunal de la República le corresponde establecer si ha existido o no vulneración de derechos de las personas y que, por lo tanto, no le corresponde a la empleadora abocarse a la tarea de verificar si a una persona le han sido vulnerados sus derechos y mucho menos, aplicar una sanción por aquello. En este caso, la empleadora, por sí y ante sí, determinó que los derechos fundamentales de personas habían sido vulnerados por la trabajadora y como efecto de eso, aplicó una sanción cual es el despido.

Sin un proceso previo legal y seguido ante el tribunal competente, la empleadora no puede sostener que ha existido una vulneración de derechos y mucho menos arrogarse la atribución de aplicar una sanción y castigo.

Si algún trabajador pudo haberse sentido afectado por la trabajadora y ocurrió ante la empresa a quejarse por ello, lo correcto era que la empleadora derivara a dicho trabajador a los tribunales de justicia a requerir amparo por el respeto de sus derechos y más aún cuando la trabajadora se encontraba fuera de sus funciones ejerciendo una actividad política, debidamente autorizada por la empresa y habiendo cumplido todos los requerimientos que le fueron planteados.

Estima que ningún contrato de trabajo, reglamento interno o código de conducta se le otorga la competencia a la empleadora para juzgar a un trabajador por una supuesta vulneración de derechos, para cautelar el derecho a la imagen o, en fin, para castigar por alguna de esas conductas.

Cuando la empleadora decidió el despido por la causal y hechos que imputa, no existía condena alguna en contra de la demandada que la hiciera culpable de vulneraciones de derechos, razón por la cual el despido ha sido indebido.

Indica que la presente denuncia de tutela reclama la vulneración del derecho a la integridad física y psíquica por causa de acoso laboral. Artículo 19 número 1 de la Constitución Política de la República. Durante gran parte de la prestación de los servicios, la trabajadora



fue víctima del acoso laboral por parte de don Rodrigo Barrera, colega y luego jefe de la empleada, siendo permitido y avalado dicho acoso por la empleadora. Este acoso laboral estuvo presente incluso en los fundamentos del despido. La relación del acoso laboral con la causal invocada, es que dichas agresiones afectaron gravemente la salud física y psíquica de la trabajadora.

Desde su ingreso al servicio y hasta el 23 de Octubre del año 2018 la trabajadora se desempeñó bajo la supervisión de don Sebastián Greco. En esa época, el trabajador Rodrigo Barrera también dependía jerárquicamente del señor Greco, siendo compañero de trabajo par con la trabajadora. En dicho lapso, el señor Barrera sostuvo un trato agresivo e irrespetuoso con la trabajadora, siendo habitual que se dirigiera a ella como “no sirves para nada”, “haces todo mal” “eres tonta o te haces”, “pero Valentina como tan pava”, “cómo no pudiste negociar con abastecimiento, deberías haberles mostrado el escote”, “ya po` Valentina tienes que pagarte tu sueldo”, “no tienes arreglo”.

Debe precisarse que en aquella época la trabajadora se encontraba con 8 meses de embarazo.

Esta situación y por consejo de don Claudio Villagrán, también trabajador de la empresa, se interpuso una denuncia anónima en contra del señor Barrera en el sistema de denuncias internas que tiene la empleadora BHP. Esta denuncia se interpuso en Marzo del año 2018. Las denuncias interpuestas por la trabajadora y por otras personas en contra del señor Barrera son documentos que obran en poder de la empleadora.

Luego de esta situación, la actora hizo uso de su pre natal y post natal. Antes de salir con ese beneficio, el jefe de la trabajadora, don Sebastián Greco la felicitó por su desempeño, procediendo a hacer una muy positiva evaluación de desempeño parcial en Junio del 2018, considerando que provenía del rubro aeronáutico (Latam durante 7 años) al rubro minero, destacando su adaptabilidad y aportes a la empresa. Más aun, el señor Greco expresó que el desempeño de la trabajadora durante los meses de Julio a Octubre del 2018, fueron incluso mejores.



Al regreso del post natal el día 28 de Mayo del 2019 (inició el pre natal el 23 de Octubre del 2018) la trabajadora se encontró con la sorpresa que su nuevo jefe era Rodrigo Barrera, la persona a quien había denunciado por el acoso laboral y los malos tratos. Destaca que durante la ausencia de la trabajadora en la empresa por su embarazo, el señor Barrera tuvo que ser sometido a un coach con un especialista para moderar su mal carácter.

Cabe hacer presente que para efectos de evaluación, la empresa comprende el lapso de Julio a Junio del año siguiente.

El período de evaluación comprendido entre Julio del 2018 y Junio del 2019 lo realizó don Rodrigo Barrera, a pesar que él era el jefe de la trabajadora sólo desde su llegada del post natal (28 de Mayo del 2019). Entonces, el señor Barrera sólo podía ser testigo del desempeño de la trabajadora durante 32 días, pero incluso menos descontando los días feriados en que no se trabaja. Lo anterior es así porque, como se dijo, los meses de Julio, Agosto, Septiembre y Octubre, todos del 2018, la trabajadora operaba bajo el mando de don Sebastián Greco, quien la había evaluado informal y provisoriamente de manera muy positiva. Luego siguió el pre y post natal y luego los 32 días bajo el mando del señor Barrera.

Como era de esperar, el señor Barrera calificó de manera muy negativa a la trabajadora, siendo la peor evaluada con un indicador de 75. Además, resulta importante agregar que la trabajadora, al regreso de su post natal fue cambiada de área y de funciones nuevas y desconocidas para la trabajadora.

Hace presente que lo habitual en la empresa, es que las mujeres que hacen uso del pre y post natal, por abarcar casi la totalidad del año, no resulta posible evaluarlas, razón por la cual se opta por repetir la evaluación del año anterior. Tal situación le ocurrió a la trabajadora Ingrid Oyarzún y a otras trabajadoras que ella mencionó. La evaluación de las trabajadoras que hicieron uso de pre y post natal y a las cuales se les repitió la evaluación del año anterior, constituyen un antecedente documental en poder la empleadora.

En conversación con don Rodrigo Barrera, la que consta en grabación acompañada, la trabajadora le solicita información del proceso de evaluación señalándole que él no está en





disposición para evaluarla pues sólo estuvo bajo su mando desde el 28 de Mayo al 30 de Junio del 2019, señalando que lo que correspondía era repetir la evaluación del año anterior.

Al respecto, el señor Barrera, sin tener argumentos para calificarla de manera deficiente por el trabajo que alcanzó a realizar después de su regreso de post natal, reconoció que su calificación negativa obedece al conocimiento previo que tenía de la trabajadora y que corresponde a la época en que ambos eran pares en su trabajo.

En otras palabras, el señor Barrera evaluó a la trabajadora de manera sesgada y reproduciendo la imagen y opinión que tenía la trabajadora cuando la maltrataba, la ofendía y la acosaba laboralmente. Lo anterior significa que al momento de evaluarla, la siguió acosando.

Sin embargo, el acoso no terminó en los episodios antes señalados, sino que continuó con los hechos que intentan fundar el despido.

En efecto, enterado don Rodrigo Barrera de la existencia de una fotografía en Instagram, éste no lo relacionó de manera alguna con una eventual vulneración de sus derechos, pues de haber sido así, de inmediato habría interpuesto las acciones legales correspondientes, pues ese es el único camino legal que le correspondía incursionar.

Muy por el contrario, el señor Barrera optó por utilizar la situación para continuar con el hostigamiento laboral, decidiendo de manera equivocada hacer una denuncia interna en la empresa empleadora, a pesar que ésta no tiene las facultades para discernir sobre los hechos, los cuales están reservados exclusivamente para conocimiento de los tribunales de justicia.

Sin duda que la única intención del señor Barrera era acosar laboralmente a la empleada y utilizar cualquier situación para hostigarla, molestarla y, en definitiva, crear injusta y artificialmente una causal de despido.

Debe precisarse que en este último caso, esto es el hecho incluido en la carta de despido, la empleadora hizo eco del actuar acosador del señor Barrera, toda vez que la correcta actitud



de la empleadora habría sido instruirlo para que llevara su caso a los tribunales. Al contrario, la empresa se arrogó una facultad que no le corresponde y actuó como tribunal dándole calificación jurídica a los hechos y aplicando una sanción, colaborando de esta forma con los actos de acoso del señor Barrera.

Lo anterior constituye una vulneración a lo dispuesto en el artículo 2 del Código del Trabajo, norma que establece que las relaciones laborales deben fundarse en un trato compatible con la dignidad de las personas. Asimismo, es contrario a la dignidad de las personas 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.

Todos los actos de acoso, ya sea desde su inicio en Marzo del 2018 hasta el último episodio que fundó el despido, han originado en la trabajadora una grave afección a su integridad física y psíquica, apareciendo entonces la causal de vulneración de derechos establecida en el número 1 del artículo 19 de la Constitución Política de la República, derecho que se encuentra amparado por el procedimiento de tutela laboral contemplado en los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo.

En efecto, conforme se desprende del certificado emitido por la psiquiatra doña Carolina Montiel Vilarnau la trabajadora presentó desánimo, desgano, dificultades para levantarse e intensa angustia, siendo necesario un tratamiento con medicamentos y sesiones para la contención emocional.

De igual forma y recién despedida, la situación de estrés y enorme presión psicológica provocada por el acoso laboral originó una grave enfermedad consistente en una infección a los ganglios llamada adenoglastemia cervical izquierda severa, provocando la internación en la UTI de la Clínica Alemana de Santiago durante 8 días, tal como se acredita en el certificado preliminarmente acompañado y emitido por el médico don Hugo Eduardo Rojas Pineda, pero en la etapa probatoria correspondiente se acreditará que la situación de acoso



aggravó la afección psicológica, lo que a su vez, disminuyó importantemente la capacidad de defensa ante infecciones, siendo coherente esta visión pues mediante los exámenes, análisis, biopsias, PET, etcétera, no se pudo establecer la causa de la infección, dando cabida fundada a la hipótesis de que la infección pudo originarse por la baja en las defensas provocada por el estrés y la presión, situación que se caracterizó por el bajo apetito y la depresión.

Específicamente el hecho de acoso laboral consistente en perjudicar a la trabajadora por eventuales vulneraciones de derechos del acosador, colocando a la empleadora en una posición de juzgadora de la trabajadora y la afectación que todo ello produjo en la salud física y psíquica de la trabajadora, constituyeron la vulneración de derechos con ocasión del despido, pues de ese acoso y afectación a la salud, se originó el despido.

Estima existe discriminación arbitraria, Artículo 2 del Código del Trabajo, este punto, corresponde tener por reproducido lo relativo a la evaluación que don Rodrigo Barrera realizó a la trabajadora respecto del período Julio 2018 a Junio 2019 y que por economía procesal solicito tener por reproducido. Como se dijo, el señor Barrera sólo presenció como jefe de la trabajadora, su desempeño entre el 28 de Mayo y el 30 de Junio del 2019, lapso que comprende algo más de 20 días hábiles.

Ofrece probar, que la mujeres que hacen uso de su pre y post natal no son evaluadas durante el período en que toman dicho descanso, porque están ausentes del trabajo la gran mayoría del año que se evalúa. Por ello, en la empresa de la empleadora se optó por repetirles las evaluaciones de los años completos anteriores en que efectivamente pudieron ser evaluadas.

Sin embargo, en el caso de la trabajadora, el acosador laboral señor Barrera y en directa concomitancia con la empleadora, decidió discriminar arbitrariamente a mi representada y utilizó criterios diferentes a los utilizados y aplicados a otras mujeres que se encontraban en el mismo estado de embarazo. En el caso de la trabajadora, el criterio fue evaluarla efectivamente aunque haya estado 7 meses ausente del trabajo y a su llegada el día 28 de Mayo del 2019 fue recibida en una nueva función que desconocía. A pesar de eso y de que



el señor Barrera vio el desempeño de la trabajadora durante un poco más de 20 días, de igual forma decidió evaluarla de manera efectiva dándole un trato diferente al que se le da a las otras mujeres embarazadas, perjudicándola.

Los hechos relatados constituyen una discriminación arbitraria en la condición de mujer de la trabajadora, situación que es protegida por el procedimiento de tutela laboral del artículo 485 y siguientes del Código del Trabajo, en relación al artículo 2 del mismo.

Esta última norma establece que son contrarios a las leyes laborales los actos de discriminación, los cuales consisten en las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, etcétera.

Atendido lo dispuesto en el artículo 489 del Código del Trabajo y por haber incurrido la empleadora en los actos señalados en el inciso cuarto del artículo 2 del Código del Trabajo, situación de máxima gravedad, corresponde la reincorporación de la trabajadora a las mismas funciones que cumplía en la empresa denunciada, bajo las mismas condiciones contractuales vigentes hasta antes del despido y, además, el pago de todas las remuneraciones y beneficios laborales que le correspondían a la empleada desde la fecha del despido hasta su reincorporación al trabajo.

En subsidio de la solicitud de reincorporación y para el caso en que se estime que no procede, corresponde entonces la condena al pago de las indemnizaciones señaladas en el artículo 489 del Código del Trabajo.

Debe precisarse que los actos de acoso se han efectuado como actos continuos en el tiempo y han sido parte de un proceso que también incluyó la discriminación señalada en el punto anterior.

Que la opción del acosador laboral denunciado, en cuanto a renunciar a resarcirse en los tribunales de justicia y optar por la utilización de los hechos para continuar con el acoso, originó el despido.



En efecto, si el señor Barrera hubiese deseado hacer justicia frente a lo que estimó que le afectaba, el camino eran los tribunales. En cambio, al denunciar los hechos ante la empresa no obtuvo resarcimiento, sino que el único resultado de aquello fue el despido de la trabajadora y eso era lo que precisamente buscaba, el despido.

Entonces, la vulneración de derechos, el acoso laboral y la consecuente afectación del derecho a la integridad física y psíquica, se produjeron con ocasión del despido.

Solicita declarar que se condena a la denunciada por haber vulnerado el derecho fundamental de la trabajadora a su integridad física y psíquica establecido en el artículo 19 número 1 de la Constitución Política, producto del acoso laboral del que ha sido víctima; que se condena a la denunciada por haber sometido a la trabajadora, a través un trabajador suyo, a acto de discriminación arbitraria grave, vulnerando lo dispuesto en el artículo 2 del Código del Trabajo; que la empleadora denunciada deberá reincorporar a la trabajadora a su trabajo, a fin de que ejerza las mismas funciones que desempeñaba antes del despido y bajo las mismas condiciones, remuneraciones, beneficios y regalías que tenía en esa ocasión, debiendo pagarle todas las remuneraciones y beneficios dinerarios que le correspondía entre la fecha del despido y la fecha de su reincorporación. En subsidio de la reincorporación y para el caso que se decida su improcedencia, se solicita la condena de la denunciada al pago de la indemnización por años de servicio a la trabajadora en la cantidad de tres remuneraciones de 90 Unidades de Fomento cada una y la indemnización sustitutiva del aviso previo equivalente a 90 Unidades de Fomento, valorizadas al monto que presenten el último día del mes anterior al pago efectivo que se realice, al pago de un incremento del 80% de las indemnizaciones ya señaladas en el número anterior; una indemnización equivalente a 11 remuneraciones, considerando cada una de ellas en el monto de \$ 5.357.578 (por no estar afectadas estas remuneraciones por el monto máximo del artículo 172), lo que equivale a un total de \$ 58.357.578, o la cantidad que en derecho se considere. Con costas de la causa, y lo pedido, reajustado y actualizado conforme lo disponen los artículos 63 y 173, ambos del Código del Trabajo; y que en conformidad a lo dispuesto en el artículo 495 del Código del Trabajo, se remita la sentencia dictada a la Dirección del Trabajo, para su registro.



En subsidio, interpone demanda por despido indebido y de cobro de indemnizaciones, para lo cual solicita tener por reproducida la relación de hechos ya señalada.

Rechaza la causal invocada, los hechos en que se funda y ausencia normativa para legitimar la decisión del empleador.

Expone que efectivamente durante parte del mes de Octubre y durante todo el mes de

Noviembre, ambos del 2020, la trabajadora solicitó el permiso de la empresa para participar en una campaña política de primarias dentro del pacto político de Chile Vamos, representando al partido político Evopoli. El objetivo de la primaria era elegir a un futuro candidato o candidata para postularse como Alcalde o Alcaldesa de la Comuna de Santo Domingo. Durante Octubre utilizó 17 días de vacaciones y durante Noviembre permiso sin goce de remuneraciones.

La empleadora autorizó a la trabajadora para participar en la primaria y mediante comunicación que le fuera enviada por Viviana Lara, se le plantearon las siguientes exigencias: a.- Notificar a su líder de línea. b.- Notificar a sus líderes de dos niveles superiores. c.- Solicitar una licencia si se postula para un cargo. d.- Registrar la intención de “correr” en el Registro de Conflicto de Intereses. e.- Mantener a líderes informados sobre cualquier resultado. f.- Renunciar al puesto BHP si se gana la candidatura. g.- No podrá utilizar el nombre BHP en su campaña.

Plantea que la trabajadora cumplió todas y cada una de las exigencias señaladas. Respecto de la declaración de conflicto de intereses, a pesar que no se señala como incumplimiento en la sección de hechos de la carta de despido, en la sección de “derecho” de esa carta, se alude a la obligación de declarar el conflicto de intereses. Al respecto se acompaña el pantallazo donde la empleadora reconoce haber recibido la declaración de conflicto de intereses. En términos generales, la empleadora no cuestiona a la trabajadora ningún incumplimiento de las exigencias que le fueran formuladas y señaladas en este punto, sino que los reproches se refieren a otras situaciones.



Específicamente sobre la obligación de no utilizar el nombre de la empleadora en la campaña política, ésta fue plenamente cumplida.

En parte alguna de la campaña política desplegada por la trabajadora se involucró de manera alguna a la empresa, de tal manera que toda aquella persona que vio o escuchó algún elemento de propaganda política, jamás pudo relacionar a la trabajadora con la empleadora. En las gráficas publicadas en el Instagram de la trabajadora no existe alusión alguna a la empresa, ni nombrándola ni exhibiendo su nombre, logos, colores ni nada que pueda dar a entender que la trabajadora prestaba servicios para la empleadora, por lo que es falsa la imputación en cuanto a que se habrían utilizado “imágenes corporativas”.

Estima totalmente infundadas y carentes de sustento las imputaciones contenidas en la carta de despido, en cuanto a que se habría visto comprometida la reputación o imagen de la empresa. Es falso que al ver las imágenes de Instagram pueda apreciarse que una foto habría sido tomada en dependencias de Minera Escondida, la que por lo demás, no es la empleadora de la trabajadora. De la misma forma, al mirar las imágenes de Instagram, es imposible sostener que se haya usado vestimenta corporativa. Más aún, en dichos instagram la trabajadora figura vistiendo indumentarias de otra empresa diferente a la empleadora, específicamente una empresa productora de bolas de acero para la molinenda; y en otra imagen figura con un chaleco reflectante y máscaras adquiridas por ella misma en el establecimiento Easy.

Afirma que es falso que de la observación de las fotografías pueda desprenderse que las personas que allí aparecen sean funcionarios o empleados de la empleadora. También es falso que en alguna de las gráficas publicadas aparezca o se aprecie alguna faena minera de la empleadora. En consecuencia, resulta totalmente injustificada la aseveración contenida en la carta de despido en cuanto a que “la empleadora se habría visto involucrada con partidos políticos o actividad política, lo que le habría generado graves implicancias legales y reputacionales”, toda vez que resulta imposible para toda persona que haya visto las imágenes de Instagram, deducir que el lugar donde se



tomaron las fotografías corresponda a dependencias de la denunciada o que las personas que allí aparecen sean o hayan sido trabajadores de la empleadora.

Agrega que respecto a las fotografías donde aparecen personas, la empleadora señala que le correspondería a ella proteger la imagen ajena, el derecho a la imagen y las vulneraciones de derechos fundamentales de esas personas.

Precisa que al momento de la emisión de la carta de despido no existía ni existe a la fecha de presentación de esta demanda, fallo ni sentencia alguna que haya establecido una vulneración de derechos fundamentales de trabajadores de la empleadora y cometidos por la trabajadora.

Reitera que sólo a un tribunal de la República le corresponde establecer si ha existido o no vulneración de derechos de las personas y que, por lo tanto, no le corresponde a la empleadora abocarse a la tarea de verificar si a una persona le han sido vulnerados sus derechos y mucho menos, aplicar una sanción por aquello. En este caso, la empleadora, por sí y ante sí, determinó que los derechos fundamentales de personas habían sido vulnerados por la trabajadora y como efecto de eso, aplicó una sanción cual es el despido. Sin un proceso previo legal y seguido ante el tribunal competente, la empleadora no puede sostener que ha existido una vulneración de derechos y mucho menos arrogarse la atribución de aplicar una sanción y castigo.

Si algún trabajador pudo haberse sentido afectado por la trabajadora y ocurrió ante la empresa a quejarse por ello, lo correcto era que la empleadora derivara a dicho trabajador a los tribunales de justicia a requerir amparo por el respeto de sus derechos y más aún cuando la trabajadora se encontraba fuera de sus funciones ejerciendo una actividad política, debidamente autorizada por la empresa y habiendo cumplido todos los requerimientos que le fueron planteados.

En ningún contrato de trabajo, reglamento interno o código de conducta se le otorga la competencia a la empleadora para juzgar a un trabajador por una supuesta vulneración de derechos, para cautelar el derecho a la imagen o, en fin, para castigar por alguna de esas conductas.





Cuando la empleadora decidió el despido por la causal y hechos que imputa, no existía condena alguna en contra de la actora que la hiciera culpable de vulneraciones de derechos, razón por la cual el despido ha sido indebido.

Afirma que, la causal invocada fue aplicada indebidamente por lo que el empleador deberá ser condenado al pago de las indemnizaciones por término de contrato con el recargo legal.

Destaca que los hechos invocados por la demandada, además de ser indebidos y no tener la fuerza suficiente para justificar una causal de despido, tampoco tiene la gravedad requerida por el número 7 del artículo 160 del Código del Trabajo.

Tanto es así que la propia demandada ofreció a la trabajadora el cambio de la causal y el pago de algunas indemnizaciones a cambio de una transacción extrajudicial en la cual se cambia la causal de despido por el mutuo acuerdo de las partes y el pago de una indemnización voluntaria equivalente a la indemnización por años de servicio, todo a cambio de la renuncia de acciones por parte de la trabajadora.

Este hecho es relevante pues en la carta de despido, los hechos en que se funda, además de ser indebidos, fueron redactados de una forma tan grave que denotaba la afectación del prestigio de la empresa y la afectación de derechos fundamentales que, según los redactores, hacían intolerable la situación, razón por la cual optaron por el despido.

Sin embargo, en conversación posterior al despido, entre la trabajadora y las funcionarias de la empleadora, doña Alejandra Madariaga y Francisca Mujica Sepúlveda, éstas reconocieron que existía una transacción extrajudicial en la Notaria BOFCH de Las Condes. Más aun, el texto de la transacción le fue remitido a la trabajadora por el mail de doña Francisca Mujica Sepúlveda. Entonces, si la empleadora estuvo dispuesta a cambiar la gravísima causal invocada por el mutuo acuerdo, entonces significa que los hechos no tienen la gravedad que se invoca en la carta de aviso de despido, pues situaciones tan graves como las imputaciones hechas a la trabajadora, no pueden ser objeto de renuncia ni transacción, salvo que no sean tan graves o que no sean efectivas ni verdaderas.



Finaliza señalando que, las imputaciones efectuadas a la trabajadora carecen de la gravedad necesaria que justifique la aplicación de la causal, pues nadie que haya visto imágenes del Instagram de la trabajadora puede concluir que aparece el nombre de la empleadora o que se usan sus activos.

Solicita declarar que se condena a la demandada al pago de la indemnización por años de servicio a la trabajadora en la cantidad de tres remuneraciones de 90 Unidades de

Fomento cada una, con un incremento del 80%, y que se condena a la demandada al pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo equivalente a 90 Unidades de Fomento cada una, valorizadas al monto que presenten el último día del mes anterior al pago efectivo que se realice. Con costas, reajustes e intereses.

**SEGUNDO:** Que, contesta la demandada, solicitando su absoluto rechazo con expresa condenación en costas.

Reconoce que la relación laboral entre la denunciante y BHP Chile comenzó con fecha 16 de octubre de 2017, fue contratada en el rol de Specialist Commercial Development o Especialista de Desarrollo Comercial. Conforme a la cláusula tercera de su contrato de trabajo, estaba exenta de límite de jornada de trabajo, de conformidad al artículo 22, inciso 2°, del Código del Trabajo. Con fecha 1 de enero de 2020, se cambió su rol al de Specialist Contracts o Especialista de Contratos. Fue despedida con fecha 17 de diciembre de 2020 por la causal contenida en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, esto es, “incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato”. Agrega que cumplió con las formalidades legales de publicidad de la carta de despido, a saber, envió al domicilio de la ex trabajadora señalado en su contrato de trabajo a través de carta certificada y envió de copia a la Dirección del Trabajo, dentro del plazo legal.

Para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo, la última remuneración mensual de la actora fue superior a 90 Unidades de Fomento, debiendo aplicarse el tope legal.

Niegan y controvierte los restantes hechos.

Opone excepción de caducidad de la acción de tutela con ocasión del despido.



Expone que la actora indica que su despido es vulneratorio de las garantías constitucionales de protección de la integridad física y psíquica por supuestos actos de acoso laboral, junto con su derecho a la no discriminación. Sin embargo, expone

una serie de hechos que habrían ocurrido desde el año 2018. Ahora bien, además, de ser improcedente invocar hechos que no dicen relación con el despido, acto notoriamente posterior y que constituye la causa de pedir de la acción de tutela, la acción para denunciar estos hechos está afectada por caducidad.

Agrega que, la denuncia de tutela laboral se interpuso el día 22 de febrero de 2021, tal

como consta en el expediente electrónico, encontrándose extinguida la acción de tutela por caducidad respecto de los hechos ocurridos antes del 11 de diciembre de 2020, es decir, respecto de todos los hechos anteriores al despido expuestos en la denuncia, desvinculación ocurrida el 17 de diciembre de 2020. Así, existe caducidad de la acción de tutela fundada en cualquier hecho expuesto en la denuncia anterior a la fecha señalada.

No existe constancia de ningún reclamo administrativo ante la Inspección del Trabajo que haya provocado la suspensión del plazo de caducidad de la acción de tutela, no habiéndose acompañado a la denuncia antecedentes que den cuenta de intervención de la Inspección del Trabajo, por lo que no existe plazo de caducidad.

Sostiene que la parte denunciante no respetó el plazo establecido por el legislador, careciendo de acción de tutela respecto de los hechos que habrían ocurrido antes del 11 de diciembre de 2020, particularmente los que habrían tenido lugar los años 2018 y 2019, por haberse extinguido por caducidad.

Destaca que la denuncia es completamente vaga en la descripción de los hechos supuestamente constitutivos del acoso laboral denunciado.

Aún cuando fueran efectivos los escasos hechos narrados -los que niega- ocurrieron con una antelación a su despido de 1 año y medio.



Insiste que, la propia actora sitúa temporalmente la ocurrencia de los supuestos hechos constitutivos de vulneración a sus derechos fundamentales en los años 2018 y 2019 e intenta forzosa y artificialmente conectar tales hechos con su despido, el cual,

además, se encuentra completamente justificado, como se explicará.

Entiende que la vulneración de derechos fundamentales ocurre “con ocasión del despido” cuando la propia desvinculación del trabajador constituye el acto vulneratorio, considerando sus motivaciones y efectos, cuestión que no ocurre en la especie.

Estima que la denuncia no explica de qué forma el despido de la demandante constituiría un acto que se relacionaría con la serie de hechos que refiere respecto del acoso laboral o la supuesta vulneración a su derecho a la no discriminación, o bien, qué otro derecho se entendería vulnerado “con ocasión del despido” de la denunciante, por lo cual, debe entenderse que las vulneraciones supuestamente constitutivas de acoso laboral se encuadran en la hipótesis de los artículos 485 y 486 del Código del Trabajo, es decir, vulneraciones ocurridas – supuestamente – durante la vigencia de la relación laboral.

En subsidio, alega que el juicio de tutela debe limitarse solamente a los hechos supuestamente ocurridos con ocasión del despido. La actora funda su denuncia de tutela por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido en la supuesta infracción de las siguientes garantías fundamentales, a saber, integridad física y psíquica, y no discriminación.

En ningún caso las referidas pudieron producirse con ocasión del despido.

Respecto a las vulneraciones alegadas, de la integridad física y psíquica y no discriminación, se debe tener presente que sólo se ha alegado su comisión respecto de

hechos que han sucedido con antelación al acto del despido. No existe alegación específica referida a la imputación del acto del despido como acto vulnerador de las garantías reseñadas. Por el contrario, las referencias a los hechos que fundarían la vulneración



refieren a circunstancias supuestamente ocurridas durante la vigencia de la relación laboral de la Sra. Peña con la demandada.

Aún si existiere una vulneración a alguna garantía fundamental de la actora, cuestión que niega categóricamente, ello no ocurrió con ocasión del despido, por lo que su acción debe ser desestimada.

Deberá restringirse la materia del presente juicio a los hechos que sucedieron con ocasión del despido de la actora, debido a que así lo ha determinado en su demanda, no pudiendo extenderse a hechos acaecidos durante la vigencia de su relación laboral, al ser totalmente ajenos a la pretensión ejercida en autos, so pena de incurrir en el vicio de ultrapetita, que hace anulable la sentencia definitiva.

Expone que no son efectivos los hechos señalados por el actor en su denuncia, o bien, están relatados parcialmente, lo que conduce al rechazo de la demanda.

Narra que Bhp Chile Inc., es una empresa de origen australiano, específicamente, es una sociedad de inversiones que se ha erguido como líder mundial en el rubro de la exploración y explotación de recursos naturales, entre ellos, cobre, zinc, hierro, carbón, potasio y petróleo. En Chile, cuenta con inversiones en la gran minería del cobre, operando Minera Escondida y Pampa Norte (Cerro Colorado y Minera Spence).

Desde sus orígenes, BHP se ha destacado por ser una Compañía preocupada de la relación con sus trabajadores, velando particularmente porque éstas se encuentren fundadas en un trato compatible con la dignidad de la persona, lo cual se ve objetivamente reflejado en la casi nula cantidad de acciones judiciales que los trabajadores han interpuesto en contra de BHP Chile a lo largo de su historia. Por ende, el caso de autos es una excepción al normal desenvolvimiento de las relaciones laborales al interior de la Compañía.

La política de la demandada, 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,



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. Inclusive, existen en la Compañía acciones positivas para incrementar la participación de la mujer en el mercado laboral, con el propósito de lograr en los próximos años que el 50% de su planillas de trabajadores esté conformada por mujeres.

El trabajo en faena, que es el que realiza parte de los trabajadores de la empresa, exige presencia permanente en terreno de ciertos trabajadores. Es por este motivo, que la demandada 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, 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 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, que no requieren pacto escrito.

Subraya que la empleadora 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 destacan: el “Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad” de la empresa, el Código de Conducta de Negocios y la Carta de Valores. Cuerpos normativos internos que forman parte esencial de los instrumentos que determinan los derechos y obligaciones de los trabajadores de BHP, pero en especial (en cuanto al Código de conducta de negocios se refiere) la labor de todos aquellos que con su conducta pueden afectar los intereses de la Compañía.



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.

Dicho reglamento indica que es deber de todos los trabajadores que se desempeñan en BHP Chile respetar y cumplir el Reglamento y demás instructivos y procedimientos

específicos impartidos por el empleador. 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.

Sostiene que por el contexto en que se desarrolló BHP, la especial importancia que para ella detenta el “Código de Conducta de Negocios” (en adelante, simplemente “el Código”), lo que incluso menciona expresamente en su reglamento interno.

Asimismo, el contrato de trabajo se encuentra marcado por un fuerte componente ético jurídico, al ser un contrato intuitu personae, imponiendo diversos deberes éticos, como lo son los de lealtad, diligencia, fidelidad y colaboración, toda expresión de la buena fe contractual. Deberes que prohíben realizar conductas deshonestas en perjuicio del empleador.

Reitera que la actora fue contratada por BHP Chile con fecha 16 de octubre de 2017 en el rol de Specialist Commercial Development (en español, Especialista en Desarrollo Comercial).



Luego, mediante anexo de contrato suscrito entre las partes con fecha 1 de enero de 2020, se cambió su rol al de Specialist Contracts (en español, Especialista de Contratos). De acuerdo al descriptor respectivo, le correspondía brindar asesoría especializada y ejecutar actividades de contratación y adquisiciones de proyectos, los cuales incluyen el desarrollo de estrategias de contratación y adquisiciones, el establecimiento de procesos y procedimientos para la gestión efectiva de contratos por parte de los titulares de contratos nominados, y la interfaz con la función de Suministro (Supply) para ejecutar los procesos de contratación y adquisiciones.

Refiere que la carta de despido enviada a la actora el día 17 de diciembre de 2020, señala, en cuanto a los fundamentos de hecho:

“Conforme a investigación interna llevada a cabo por la Compañía, a partir de una denuncia llegada al área de Compliance, y conducida por la señora Victoria Díaz – Specialist Investigations -, se pudo comprobar fehacientemente que usted faltó a las normativas que regulan la forma como nos relacionamos y presentamos con terceros en la Compañía. La investigación se inició el 23 de noviembre de 2020 y concluyó el 10 de diciembre de 2020.

En este sentido, se pudo comprobar mediante la visualización de un enlace publicitario de la plataforma social “Instagram”, en la que usted promueve su campaña para Alcaldesa de la comuna de Santo Domingo, decidió utilizar libremente dos imágenes corporativas, sin contar con autorización para ello y en abierta infracción a la normativa de la Compañía y del derecho a la imagen de sus compañeros

de trabajo: la primera de ellas tomada en dependencias de la faena Minera Escondida, administrada por BHP Chile, haciendo uso de vestimenta corporativa y la segunda donde aparece usted con dos compañeros de trabajo en las oficinas corporativas de la Compañía.

Tales imágenes han estado al menos en Instagram en los meses de noviembre y diciembre del presente año, siendo su conducta no solamente indebida sino prolongada en el tiempo. La investigación conducida pudo concluir: (i) la utilización de la imagen en faena minera no fue consultada con su jefatura, estando expresamente prohibida la utilización de la misma por nuestros procedimientos internos y capacitaciones realizadas a los trabajadores;





y (ii) sus compañeros de trabajo, señores Rodrigo Barrera y Sebastián Greco, nunca tuvieron conocimiento que la fotografía (que habría sido tomada tiempo atrás en un contexto no relacionado) sería utilizada en redes sociales con finalidades políticas, pasando a llevar un principio mínimo como lo es el respeto de la imagen ajena, vulnerando gravemente con su conducta derechos

fundamentales de compañeros de trabajo además de normas que protegen los intereses y valores de la Compañía.

Cabe mencionar que su comportamiento infringe directamente las directrices impuestas en nuestro Código de Conducta, según se expondrá en los fundamentos de derecho, debiendo tenerse en cuenta que las prohibiciones que tiene establecidas la Compañía en esta materia no son arbitrarias, sino tienen una justificación muy relevante (y evidente) detrás: no puede verse la Compañía ni las empresas que esta administra de manera alguna vinculadas con partidos políticos o actividad política, debido a las graves implicancias legales y reputacionales que esto genera. Es por esto que esta materia es estrictamente regulada por la Compañía; regulación de la que usted está plenamente informada. En el mismo sentido, la Empresa debe asegurar a nuestros trabajadores que el espacio de trabajo y las fotografías que sean tomadas de los mismos, no sean utilizados para fines personales sin autorización alguna por parte de los intervinientes, y que la Compañía no tolerará violaciones de derechos entre compañeros de trabajo.

Así las cosas, con su actuar, ha cometido un grave incumplimiento a las obligaciones que emanan de su contrato de trabajo, de la normativa interna de la empresa y de la buena fe contractual; sin mencionar las infracciones legales asociadas al uso no autorizado de imágenes de terceros, donde queda al criterio de los afectados las acciones a seguir.

En consecuencia, los hechos antes descritos, dan cuenta que usted incurrió en conductas graves que constituyen un incumplimiento grave de su contrato de trabajo, - causal de despido establecida en el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo-, llevando a la Compañía a tomar la lamentable, pero necesaria decisión de desvincularla”.



Plantea que, según pudo establecerse por parte de la Compañía, mediante una investigación realizada por el área de Compliance y dirigida por doña Victoria Díaz, durante el mes de octubre de 2020 la actora habría tomado la decisión de presentarse a las elecciones primarias municipales como candidata a alcaldesa de la comuna de Santo Domingo. Su jefatura de ese entonces, doña Viviana Lara, se enteró por terceros de dicha situación y una vez ocurrido ello, solicitó orientación al área de Compliance para entender las condiciones en que se podría llevar a efecto la acción decidida por la actora, sin que ello implicara vulnerar el Código de Conducta de Negocios de BHP. Tales condiciones eran las siguientes: a. Notificar a su líder de línea (jefatura directa) y su líder de dos niveles superiores. b. Solicitar una licencia si se postula para un cargo (desde el período de nominación hasta la elección) c. Registrar la intención de correr en el Registro de Conflictos de Intereses para evitar conflictos reales o percibidos. d. Mantener a los líderes informados sobre cualquier resultado, incluida la situación laboral. e. Renunciar al puesto en BHP si se gana la candidatura.

Una vez iniciada la campaña política, quien fuera su nueva jefatura a contar del 1 de diciembre de 2020, don Ian Oaxley, recibió un video de campaña de la Sra. Peña en que ella aparece con un casco de Minera Escondida, empresa administrada por BHP Chile, y un chaleco reflectante. Además, en el video aparece una segunda imagen en que aparecen compañeros de trabajo.

Así, como señala la misiva transcrita, la actora compartió a través de la red social “Instagram”, un video de 2 minutos y 41 segundos de duración, relativo a su campaña política como candidata del partido “Evopoli” a las elecciones primarias por la alcaldía de la comuna de Santo Domingo, en la región de Valparaíso.

La falta radica en que dicho video contiene dos imágenes no autorizadas. La primera, correspondiente a la faena de Minera Escondida, administrada por la demandada, en que la denunciante aparece usando vestimenta corporativa (segundo 0:49 en el video señalado). Y la segunda, en que aparece con dos compañeros de trabajo, don Sebastián



Greco y don Rodrigo Barrera, en oficinas corporativas de BHP Chile (segundo 0:57), sin que ellos hubieran prestado su consentimiento para la utilización de aquella fotografía, lo que es vulneratorio a su derecho a la propia imagen. Por su parte, la utilización de la primera imagen no contaba con la autorización de la jefatura de la actora y se trata de una conducta prohibida en cuanto compromete gravemente los intereses de la Compañía, pues se ve involucrada, sin buscarlo ni desearlo, en actividades político – partidistas, cuestiones que eran de conocimiento de la denunciante.

Así, las conductas realizadas por la actora están expresamente proscritas en la Carta de Valores de la Compañía, como se acreditará y asimismo constituyen una flagrante

vulneración al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de BHP, en cuanto

establece la obligación de respetar los derechos fundamentales y dignidad de los compañeros de trabajo.

Alega la inexistencia de hechos vulneratorios de derechos fundamentales de la actora.

La Sra. Peña denuncia haber sufrido vulneración a sus derechos a la integridad física y

psíquica por actos de acoso laboral y también a su derecho a la no discriminación. Sin

embargo, sus alegaciones se fundan en hechos inefectivos y que, en el caso improbable de haber ocurrido -cosa que niega- no ocurrieron con ocasión del despido de la actora.

Niega de modo absoluto que la actora haya sido víctima de acoso laboral por parte del

Sr. Barrera. Es más, su acusación carece de todo fundamento plausible, considerando que en el mismo video de su campaña política elige una fotografía donde aparece el Sr.

Barrera, además del Sr. Greco, cuestión que sería inverosímil o al menos difícil de entender si existiera entre los dos una dinámica relacional negativa.

Refiere mensajes de whatsapp relativos a conversaciones entre la actora y don Rodrigo Barrera, proporcionados a esta defensa por el Sr. Barrera, dan cuenta de un trato no solo

cordial o adecuado entre ambos, sino incluso amigable, cuando la Sra. Peña se encontraba enferma, los que reproduce.

Expresa que evidentemente, la familiaridad y el cariño expresado por la propia denunciante respecto de quien sindicó como su acosador laboral, permiten descartar de plano la existencia de una vulneración a la dignidad y a la integridad física o psíquica de la actora.

Por otro lado, todas las licencias médicas presentadas por la actora a mi representada son “tipo 1”, es decir, se basan en una patología o accidente de origen común y no laboral, con la sola salvedad de aquellas por permiso pre y post natal (licencias “tipo 3”). Tampoco la actora señala en su denuncia haber apelado de dichas calificaciones, buscando se señalara por el órgano competente que sus dolencias eran de origen profesional.

La actora no interpuso durante la vigencia de la relación laboral denuncia de acoso laboral en contra del señor Barrera, tanto ante la empresa como ante la Inspección del Trabajo. En el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad de BHP existe entre los artículos 30 a 32 un procedimiento en caso de vulneración de derechos fundamentales, no utilizado por la actora, lo que hace perder toda credibilidad a la imputación de acoso laboral supuestamente ocurrido durante su relación laboral. Cita el artículo 31 del Reglamento Interno, que establece el procedimiento ante conductas del empleador o de otro trabajador de la empresa que atente contra sus Derechos Fundamentales.

En cuanto a la supuesta discriminación, y el único hecho supuestamente constitutivo de ello, negamos que haya sido evaluada por su jefatura de manera diferente a cómo se realizan las evaluaciones de desempeño de las trabajadoras embarazadas, en el periodo correspondiente a sus ausencias por embarazo.

Explica que la discriminación, en el concepto del Código del Trabajo, no sólo exige una distinción basada en un criterio sospechoso, sino un propósito perjudicial para el trabajador afectado, en orden a su situación laboral. Nada de ello ocurrió con la actora, como da cuenta la autoevaluación registrada por ella misma y los comentarios de su jefatura, que se transcriben a continuación:



“Autoevaluación: Este año fiscal ha sido corto dado los 7 meses fuera por mi pre y postnatal. Sin embargo, en los 5 meses restantes, sobre todos los últimos del 2018 creo que fueron de un gran crecimiento en conocimientos y habilidades de cómo llevar proyectos adelante. Apoye en el proyecto de interconexión de agua de Spence lo que involucró generar memos, presentaciones y presentar al presidente y gerente general de Pampa Norte por ejemplo además de otros como la Ruta MEL. El 2018 enfrente varios desafíos con una buena performance en cada uno de ellos, siempre mostrando motivación y resolviendo los problemas que iban apareciendo en el camino de forma rápida, proactiva y certera en la mayoría de los casos.

El mes que llevo del 2019 he tenido complicaciones en enfrentar los desafíos que se me han propuesto debido a que son muy diferentes a los que tenía establecido el año pasado y la falta de motivación ha influido en mi desempeño. Sin embargo, trato día a día de aprender y lograr la motivación que me inspire tener un buen desempeño.

Evaluación V. Peña – Feedback Cierre FY19.

Valentina muestra buena capacidad y disposición para sumir nuevos desafíos, manteniendo un clima de respeto y buenas relaciones con las otras áreas de la organización, como asimismo una alta capacidad para exponer sus puntos de vista y opinión, todas cualidades positivas que debe mantener y seguir desarrollando. No obstante, reconoce mantener una baja o limitada motivación por el trabajo que le ha correspondido desarrollar estos últimos meses, con incumplimientos en ciertos compromisos debido a ello mismo.

Se le ha explicado el abanico de oportunidades que ofrece el área, como así mismo la necesidad de ir demostrando paso a paso con resultados, de modo tal que progresivamente pueda ir tomando más responsabilidades, especialmente en el ámbito de proyectos que es su área de mayor interés. También, y quizás a propósito de la misma falta de motivación, se hace ver que debe planificar mejor las tareas que le corresponde, y así administrar mejor su tiempo y prioridades.



Finalmente, es importante destacar el excelente aporte que Valentina hizo al proyecto de interconexión hídrica de Spence, mediante la preparación de presentaciones y evaluaciones económicas, que finalmente permitieron activar un caso de negocio que actualmente está próximo a iniciar su fase de ejecución”.

Expone que a comienzos del año 2020, se cambió su rol al de Specialist Contracts o Especialista de Contratos, cuestión que, de forma alguna, habría ocurrido en caso que hubiera tenido una mala evaluación de sus superiores en el periodo anterior. Es decir, no existió una diferenciación arbitraria en perjuicio de la actora respecto de su evaluación de desempeño durante el año 2019.

Pero aún en el caso que fuera efectivo lo que señala la actora, cuestión que niega, los

hechos relatados habrían ocurrido en mayo de 2019, es decir, 1 año y 7 meses antes del despido de la actora, por lo que, de modo alguno se pueden considerar como vulneraciones ocurridas “con ocasión del despido” además de afectarles la caducidad de la acción para reclamar de ellos, ya alegada.

Reitera que la actora fue despedida por la causal establecida en el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, esto es, “incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato”.

Esta causal de despido se encuentra plenamente justificada y ajustada a derecho, toda vez que la actora ha incumplido gravemente sus obligaciones contractuales, de acuerdo a los hechos clara y completamente descritos que se encuentran absolutamente prohibidas por la empresa, toda vez que estas atentan contra disposiciones de su Contrato de Trabajo, así como también en contra del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad y el Código de Conducta de BHP, todos de pleno conocimiento de la demandante. Además la actora infringió el contenido ético-jurídico del contrato de trabajo, quebrando irreparablemente la confianza entre las partes, la que es de mayor entidad atendida la naturaleza de la función desempeñada por la contraparte al interior de la Compañía.



Repite que la actora incumplió diversas obligaciones contractuales, que se encontraban contenidas en su contrato de trabajo. De igual manera contravino expresamente normas que se encontraban señaladas de manera expresa en el Código de Conducta de Negocios de la Compañía, Código que tiene por finalidad evitar el tipo de situaciones como la del caso. Asimismo, contravino de forma expresa el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de BHP y lo que resulta más impropio de esta situación, es que la ex trabajadora, con su actuar debidamente comprobado, mediante investigación interna realizada por la Compañía, realizó una conducta reprochable a toda persona y no solo de aquellas obligaciones que nacen únicamente del contexto de trabajo, como es vulnerar los derechos de sus compañeros de labores.

Aduce que la conducta desplegada por la actora fue en el contexto de la relación laboral, al afectar a compañeros de trabajo, lo que solamente pudo hacer en el contexto de la relación de trabajo con BHP. Por lo que no resulta ser cierto que la misma fue ejecutada al margen del contrato de trabajo, sino dentro del mismo. La actora olvida que debe cumplir tanto obligaciones de prestación como obligaciones de conducta en la ejecución del contrato de trabajo, habiendo sido las últimas las que vulneró.

Estima que la infracción a las obligaciones contractuales de la actora es grave. Pues, además de cometer una falta laboral que se encuentra debidamente comprobada, también, vulneró deberes ético-jurídicos, especialmente el deber de respeto con sus compañeros de trabajo, los que deben ser protegidos por el empleador, no pudiendo aceptarse ninguna conducta que atente contra la dignidad de otros trabajadores de la empresa.

Afirma que el incumplimiento de la denunciante vulneró el derecho a la propia imagen de compañeros de trabajo y los derechos de lealtad y confianza al haber utilizado indebidamente la imagen de una empresa administrada por BHP. La actora atentó en contra del derecho a la propia imagen de don Sebastián Greco y don Rodrigo Barrera.

Estima importante tener presente que con la mayoría de hechos imputados, además, de no ser efectivos, aún en el caso que lo fueran, no ocurrieron con ocasión del despido de la actora, como alega.



Sostiene que la contraparte señala una serie de hechos genéricos para sustentar su acción de tutela por vulneración del derecho a la no discriminación, que no resultan ser ciertos y que se funda en supuestas discriminaciones a la hora de realizar su evaluación de desempeño el año 2019, lo que no tiene sustento alguno. Pero aun de ser ciertos, no configuran una vulneración del derecho a la no discriminación.

Hace presente el relato vago y genérico de la demanda en que se acusa a BHP de discriminar a la actora producto de embarazo a la hora de realizar su evaluación de desempeño, pues no ha aportado en definitiva ningún elemento respecto de quiénes en definitiva se tratarían del objeto de la discriminación. En efecto sólo habla de “otras mujeres embarazadas”, sin referencia concreta.

La ausencia de referencia específica respecto de quiénes se efectuaría la discriminación, termina por derribar la alegación de la contraria, puesto que apelando a un colectivo de personas de manera indeterminada resulta imposible determinar un elemento común que supuestamente ocasione la distinción, por lo que impide que la acción sea acogida.

Argumenta que la denunciante confunde el derecho a la no discriminación con el principio de igualdad de trato.

Afirma la improcedencia de los conceptos demandados.

En subsidio, opone excepción de compensación, fundada en el hecho que la demandante adeuda a la empresa la suma de \$18.042.536, por reliquidación de imposiciones e impuesto \$3.763.702; Descuento anticipo bonos reliquidables gratificación voluntaria \$4.160.579; Descuento anticipo bonos reliquidables desempeño: \$6.977.457; Descuento anticipo bono Sign On: \$1.403.028; Diferencia proceso mensual: \$1.737.770

En cuanto a la devolución de monto correspondiente a reliquidación de imposiciones e impuesto, indica que corresponde a la suma de \$3.763.702 por descuentos previsionales y tributarios que la demandada retuvo y pagó a los organismos pertinentes, en razón de bonos otorgados de forma anticipada a la actora (gratificación voluntaria, bono de desempeño y bono sign on), que deben ser restituidas en razón del término de la relación laboral.





Agrega que la actora adeuda a la Compañía la suma de \$4.160.579 por concepto de gratificación voluntaria, cuyo pago le fue efectuado de forma anticipada.

Esta prestación está regulada en el Manual de Beneficios de BHP, que señala: “La Compañía pagará una gratificación voluntaria anual equivalente a 1,5 meses de sueldo

base mensual del trabajador vigente al mes de diciembre de cada año. Esta gratificación tiene por objetivo apoyar en parte los gastos asociados a fiestas anuales y vacaciones. El otorgamiento de la gratificación voluntaria se realizará, mediante dos anticipos en el año calendario del 65% cada vez, en el mes de Febrero considerando 1,0 sueldo base y en el mes de noviembre considerando 0,5 sueldo base. La reliquidación se realizará en el mes de enero del año siguiente a su devengamiento.

En todo caso, aquellos trabajadores que no hayan prestado servicios por la totalidad del respectivo año calendario percibirán este beneficio en forma proporcional al tiempo de servicio efectivo prestado a la Compañía.

El presente beneficio se paga en forma independiente del derecho del trabajador a percibir gratificación legal, cuando ésta sea procedente, de conformidad con las normas del Código del Trabajo, la que en tal caso se pagará por la Compañía de acuerdo a lo dispuesto en el Artículo N° 50 de dicho cuerpo legal, esto es, con un tope máximo de 4,75 Ingresos Mínimos Mensuales”.

En cuanto a la procedencia de la devolución del bono de desempeño, indica que el Manual de Beneficios de BHP establece un “Incentivo por Desempeño” en los siguientes términos: “La Compañía otorgará un bono anual de acuerdo al desempeño individual del trabajador, conforme al sistema de evaluación de desempeño que exista en la Compañía y del resultado del negocio de BHP.

El resultado del negocio consiste en el resultado obtenido en el año fiscal por la totalidad o una parte de las empresas que son operadas por BHP o donde BHP tenga participación, lo que podrá ser modificado por la Compañía de acuerdo a criterios que se ajusten a las necesidades corporativas y modelo operativo del Negocio, según se determine por la



Empresa a nivel global o regional, pudiendo ser modificada la agrupación de empresas que conforman este factor, su denominación, u otras que defina la Empresa.

El Bono Aporte por Desempeño se devengará mes a mes durante cada año calendario, es decir, desde el 1° de enero al 31 de diciembre de cada año, de manera uniforme y por partes iguales en cada mes del período señalado. Lo anterior es sin perjuicio de que la forma de cálculo y determinación del bono se establezca en base al resultado del año fiscal de la Compañía, con información completa y disponible, según se indica en el párrafo siguiente.

Para la determinación de este beneficio, se tendrá en consideración los resultados del

Negocio y el desempeño individual de cada trabajador en el período correspondiente al año fiscal iniciado el 1° de julio del año anterior a aquel por el cual se paga el beneficio. Si por cualquier causa el compromiso anual de desempeño no se hubiere acordado, no procederá este beneficio.

Este bono se pagará de acuerdo con las siguientes normas: El valor objetivo (target) de este bono será un porcentaje del sueldo base anual. Para este efecto, el valor del Sueldo Base será el vigente al 30 de junio del año en evaluación. El bono será proporcional a los meses trabajados en el respectivo año fiscal y se pagará al término de cada año calendario, en función de los resultados y desempeño obtenidos durante el año fiscal precedente, entendiendo por tal el período de doce meses que media entre el 1 de julio de un año al 30 de junio del año siguiente. Con todo el respectivo período de evaluación (año fiscal), entendiéndose devengado de manera uniforme y por partes iguales en cada mes del año calendario respectivo, es decir desde el 1° de enero al 31 de diciembre de cada año.

Sin perjuicio de ello, la Empresa podrá efectuar anticipos durante el año calendario -

normalmente en el mes de septiembre - al valor equivalente del 60% del bono de desempeño obtenido y lo re-liquidará en el mes siguiente del término de dicho año.

Tendrán derecho al pago del bono aquellos Trabajadores que tengan contrato por tiempo indefinido, que hayan ingresado a la Compañía antes del primero (1°) de abril



del año fiscal en que se realiza el respectivo periodo de evaluación y que tengan contrato de trabajo vigente a la fecha de pago del mismo

No tendrán derecho al bono los trabajadores cuyo contrato de trabajo termine por aplicación de cualquiera de las causales contenidas en el artículo 160 del Código del Trabajo”.

Hace presente que BHP se rige por el Año Fiscal (“Fiscal Year”) australiano, que transcurre entre el 1 de julio y el 30 de junio del año calendario siguiente. Así, por ejemplo, el año fiscal 2021 comenzó el 1 de julio de 2020 y terminará el 30 de junio de 2021. Al no haber completado el año fiscal en la Compañía, a la actora le corresponde sólo la parte proporcional del bono de desempeño, que equivale a \$6.977.457.

En relación a la procedencia de la devolución del bono sign on, indica que en diciembre de 2020 se pagó a la actora, de modo adelantado, la suma de \$1.530.576, en

circunstancias que sólo le correspondía el proporcional del año, que asciende a \$127.548.

Así, corresponde que la actora restituya la suma de \$1.403.028.

En cuanto a la procedencia de la devolución del monto por diferencia de proceso mensual, corresponde a la suma de \$1.737.770 que se genera en favor de la Empresa, al haber calculado, originalmente, los haberes y descuentos que correspondían a la actora en diciembre de 2020 como si hubiera trabajado 31 días, en circunstancias que fue despedida el día 17 del mes señalado.

Argumenta la procedencia de la excepción de compensación y que corresponde hasta la suma de \$18.042.536 respecto de todas las sumas que eventualmente se ordene pagar a la actora, en beneficio de la demandante.

Solicita el rechazo en todas sus partes, declarando que se acoge la excepción de caducidad de la acción de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales ocurrida con ocasión del despido, respecto de todos los hechos denunciados que hayan ocurrido antes del 11 de diciembre de 2020, de conformidad al artículo 489 inciso 2° del Código del Trabajo.



En subsidio de lo anterior, el juicio de tutela debe limitarse sólo a los hechos supuestamente ocurridos con ocasión del despido. En subsidio de todo lo anterior, declarar que la actora no ha sido objeto de vulneración a sus derechos a la integridad física y psíquica, y no discriminación. En consecuencia, que no procede la reincorporación de la actora, por no existir un despido discriminatorio grave, ni el pago de las remuneraciones y demás haberes reclamados.

Asimismo, que no procede el pago de la indemnización del artículo 489 inciso 3° del

Código del Trabajo, de la indemnización sustitutiva del aviso previo, de la indemnización por años de servicio, ni recargo legal sobre esta última. En subsidio, que se acoge la excepción de compensación hasta por la suma de \$18.042.536 o por la suma distinta que se estime conforme a derecho. La base de cálculo de toda de indemnización debe ser con el tope de 90 unidades de fomento que establece el artículo 172 del Código del Trabajo. Que nada adeuda la demandada por reajustes e intereses. Que se condena en costas a la actora.

Contestando la demanda subsidiaria, niega y controvierte todas y cada una de las afirmaciones vertidas en ella, solicitando su absoluto rechazo con expresa condenación en costas.

Pide tener por reproducidas todas las alegaciones y declaraciones de hecho y de derecho ya expuestas, con la sola excepción de aquellos argumentos relativos a la denuncia de tutela laboral exclusivamente, y de modo especial en lo referido a las razones que tuvo en vista la empresa para proceder al despido de la actora.

Solicita, rechazarla en todas sus partes, declarando: Que la actora incurrió en incumplimiento grave de sus obligaciones contractuales, por lo que su despido se ajusta a derecho. En consecuencia, que no procede el pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo, de la indemnización por años de servicio, ni recargo legal sobre esta última. En subsidio, que se acoge la excepción de compensación hasta por la suma de \$18.042.536 o por la suma distinta que se estime conforme a derecho. La base de cálculo de toda de indemnización debe ser con el tope de 90 unidades de fomento que establece el artículo 172



del Código del Trabajo. Que nada adeuda por reajustes e intereses. Que se condena en costas a la actora.

**TERCERO:** Que en audiencia preparatoria, se dio traslado a las excepciones de caducidad y compensación opuestas por la demandada. Se deja su resolución para definitiva. Llamadas las partes a conciliación, no se produce.

hechos no controvertidos:

1. Existencia de relación laboral entre las partes, la fecha de inicio, las funciones que desempeñaba la actora, la fecha de término, la causal de término y que su remuneración estaba afecta al tope legal de 90 UF.

**CUARTO:** Que se establecieron como hechos controvertidos: 1. Contenido de la carta de despido y efectividad de que la actora incurrió en los hechos allí descritos, antecedentes de ello 2. Efectividad que la demandada incurrió en conductas vulneratorias de las garantías fundamentales que indica la actora en su demanda, fecha y antecedentes de ello. 3. Monto de la remuneración percibida por la actora durante los últimos tres meses íntegramente laborados. 4. Efectividad que la actora adeuda a la empresa los montos y conceptos indicados por la demandada en la excepción de compensación opuesta antecedentes de ello.

**QUINTO:** Que, en audiencia de juicio, las partes incorporaron los siguientes medios de prueba:

-Parte Demandante:

Documental:

1. Contrato de trabajo de la denunciante de fecha 16 de Octubre del 2017.
2. Carta de aviso de despido de fecha 17 de Diciembre del 2020.
3. Certificado médico de fecha 3 de Febrero del 2021 emitido por el médico cirujano Hugo Eduardo Rojas Pineda.



4. Informe psiquiátrico de fecha 8 de Enero del 2021 emitido por la médica psiquiatra doña Carolina Montiel Vilarnau.

5. Mail emitido por Viviana Lara, con copia a Ian Oxley, dirigido a la denunciante, sobre acciones a seguir previa postulación y referente a los requisitos exigidos por la empleadora para postular a un cargo de elección popular, denominado “Acciones a seguir previa postulación”.

6. Mail denominado “Your submission has been received” emitido por Viviana Lara y dirigido a la denunciante, de fecha 16 de Octubre del 2020, que da cuenta de que “your conflict of interest submission has been received”

7. Borrador de escritura de transacción extrajudicial entre BHP Chile Inc y la denunciante

8. Mail emitido por Francisca Mujica Sepúlveda, dirigido a la denunciante, de fecha 28 de diciembre del 2020, asunto “Transacción Valentina Peña, en el cual se adjunta transacción

9. Liquidaciones de remuneraciones emitida por el empleador y respecto de la trabajadora, correspondientes a los meses de Enero, Febrero, Marzo, Abril, Mayo, Junio, Julio, Agosto, Septiembre, Octubre y Noviembre, todos del año 2020.

10. Dos pantallazos de Whatsapp entre Viviana Lara y la denunciante, que comienzan el 8 de Octubre del 2020, referentes a la solicitud de vacaciones y solicitud de mes sin goce de sueldo.

Confesional:

Pablo Ignacio Mejía en representación de la demandada.

Testimonial:

1.- Carolina de los Ángeles Tapia Contreras, abogada, domiciliada en Calle Uno, Parcela 44, Comuna de Santo Domingo.

Prueba Instrumental



1.- Audio que contiene una conversación entre la denunciante y las señoritas Francisca Mujica Alejandra Madariaga, de fecha 29 de Diciembre del 2020, sobre hechos del despido.

Exhibición de documentos.

Proceso de evaluación efectuado por el señor Rodrigo Barrera a la Denunciante. Periodo 2019.

La demandante lo estima incompleto, y pide hacer efectivo el apercibimiento legal.

-Parte Demandada:

Documental

1. Contrato de trabajo, registro de entrega de Código de Conducta y Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad, carta de declaración de conflicto de interés todos de fecha 16 de octubre de 2017 y anexo de contrato de trabajo de fecha 1 de enero del 2020, todos los documentos debidamente suscritos por la demandante.
2. Anexo de contrato de trabajo suscrito por la denunciante, de fecha 15 de junio de 2020.
3. Liquidaciones de remuneraciones de la demandante correspondiente a los meses de febrero, septiembre y noviembre del 2020.
4. Liquidaciones de remuneraciones de la demandante correspondiente a los meses de julio, agosto y diciembre del 2020.
5. Carta de despido de la demandante de fecha 17 de diciembre del 2020.
6. Comprobante de envío de carta certificada de fecha 17 de diciembre del 2020.
7. Comprobante de envío de carta de despido del actor a la Dirección del Trabajo de fecha 17 de diciembre del 2020.
8. Proyecto de finiquito de la demandante.



9. Certificado emitido por don Andrés Rodríguez, Recursos Humanos BHP Chile Inc., de fecha 1 de abril del 2021, que contiene el detalle de licencias médicas presentadas por la demandante durante la vigencia de la relación laboral.

10. Set de licencias médicas presentadas por la actora durante la vigencia de la relación laboral. (78 páginas).

11. Reglamento interno de Orden, Higiene y Seguridad de BHP Chile Inc.

12. Código de conducta de negocios de BHP

13. Documento titulado “Manual de Beneficios” BHP Chile Inc., de enero 2019.

14. Cadena de 3 correos electrónicos compartidos entre doña Viviana Lara (BHP Chile Inc.) y don Eduardo Nunes (BHP Chile Inc.), de fechas 13 y 15 de octubre del 2020.

15. Cadena de 4 correos electrónicos compartidos entre doña Viviana Lara (BHP Chile Inc.) y doña Valentina Peña, todos de fecha 15 de octubre del 2020.

16. Dos tomas de pantalla del video promocional de campaña de doña Valentina Peña.

Incentivo Fiscal Year 2018 y 2019

17. Correo masivo enviado por Executive Leadership Team ExecutiveLeadershipTeam@bhpbilliton.com de fecha 28 de junio del 2018, con asunto “FY 2018 Short-Term Incentive (STI) Pool outcome | Resultado STI Pool (Incentivo a corto plazo) del FY2018”.

18. Correo masivo enviado por Executive Leadership Team ExecutiveLeadershipTeam@bhpbilliton.com de fecha 27 de junio del 2019, con asunto Communicating our FY2019 Short-Term Incentive (STI) Pool Outcome I Comunicando nuestro Resultado de Incentivo Grupal a Corto Plazo (STI Pool) del FY2019”.

19. Documento titulado “Valentina Peña 2018.docx”.





20. Documento titulado “Valentina Peña 2019.docx”.

21. Set de 7 impresiones de pantallas relativas a la evaluación de desempeño de la actora en el periodo 2017-2018.

22. Set de 7 impresiones de pantalla relativa a la evaluación de desempeño de la actora en el periodo 2019-2020.

23. Documento de 31 páginas que contiene mensajes de whatsapp compartidos entre don Rodrigo Barrera y doña Valentina Peña entre el 9 de julio de 2019 y el 27 de enero de 2021.

24. Copia de declaración firmada ante notario público por don Rodrigo Barrera Olguín en que autoriza la exhibición en el presente juicio de los mensajes de whatsapp contenidos en el documento anterior

Testimonial:

1) Ian Philip Oxley Kubler, Gerente Procurement, RUT 15.173.678-5

2) Rodrigo Andrés Barrera Olguín, Ingeniero Civil Mecánico, RUT 9.145.974-4

3) Ana Karina Londoño, Principal de Relaciones Laborales, RUT 24.839.073-5

Otros medios de prueba:

1. Archivo formato Excel titulado “adjunto (CONFIDENTIAL) Conflicto de Interés Valentina Peña Canales.xlsx”

2. Archivo formato mp4 titulado “Video campaña Valentina Peña.mp4”, que contiene video de 2 minutos y 40 segundos de duración. Estos documentos dados su formato se

encuentran ofrecidos en el siguiente link de Google Drive:

<https://drive.google.com/drive/folders/1WnjDkkLxDXuaAt2kqsRSLyVmRiAzDDi?usp=sharing>



**SEXTO:** Que, en cuanto a la excepción de caducidad, , ha de considerarse que a juicio de la demandante, los hechos descritos constituyen un continuo que califica de acoso laboral y que concluye con el despido que la trabajadora estima vulneratorio de derechos. Por su parte el artículo 489 del Código del Trabajo, dispone un plazo de 60 días para la interposición de la acción, y en autos no se ha alegado que la acción se haya interpuesto fuera de este plazo, sino que se alega que los hechos invocados son anteriores a 60 días desde la presentación de la denuncia, es decir que están caducos respecto de la acción ejercida. En virtud de lo expuesto, entendiendo que lo que caduca es la acción por la cual se reclama, y no los hechos, independiente de la fecha de ocurrencia de los primeros que se reclaman como atentatorios de derechos fundamentales y que habrían comenzado junto a la relación laboral –destacando los que se precisan en la demanda- y hasta la fecha del término de los servicios, que acontece el 17 de Diciembre del 2020, la acción de tutela interpuesta, ingresada a este Tribunal el 22 de febrero de 2021, se encuentra dentro de plazo, motivo por el cual, la excepción opuesta será rechazada.

**SEPTIMO:** Que, en cuanto a la denuncia por vulneración de derechos fundamentales,

la actora reclama haber sido víctima de acoso por parte de Don Rodrigo Barrera -quién al inicio de funciones era su par y no la jefatura- refiriendo trato agresivo e irrespetuoso, respecto del cual interpuso una denuncia anónima en marzo de 2018. Agrega la actora que al regreso del postnatal el 28 de mayo de 2019 su nuevo jefe era precisamente el señor Barrera quién durante la ausencia de la trabajadora debió ser sometido a un coach con un especialista para moderar su mal carácter. Otro hecho que denuncia es que al regreso de su post natal fue cambiada de área y de funciones, a otras nuevas y desconocidas para la trabajadora. Señala que la evaluación del período Julio 2018 a junio de 2019 fue realizada por el señor Barrera quién solo fue testigo del desempeño de la trabajadora durante 32 días, el señor Barrera la calificó de manera negativa siendo la peor evaluada. Añade que otras trabajadoras, al haber hecho uso del pre y post natal, no resultó posible evaluarlas y se optó por repetir la del año anterior lo que habría ocurrido a Ingrid Oyarzun y otras trabajadoras, hecho que habría sido corroborado por el señor Barrera, sin embargo afirma que éste la



evaluó a de manera sesgada y que el acoso continuó con los hechos que intentan fundar el despido.

**OCTAVO:** Qué correspondía a la actora acreditar los indicios que refiere en su denuncia. Cabe señalar que respecto del trato agresivo y respetuoso que acontece desde octubre de 2017 a octubre de 2018 fecha en que inicia sus licencias maternales la descripción es bastante vaga. Si bien refiere expresiones en su contra no existe antecedente alguno que lo acredite, tampoco respecto de la asesoría que habría recibido el señor Barrera para moderar su carácter durante el período de licencia de la trabajadora. Cabe señalar que la única testigo que declara en autos por la demandante es una amiga que vivió con ella y que la conoce de larga Data la que refiere conocer los hechos sólo por los dichos de la denunciante, resultando a lo menos llamativo que la referida testigo señale que la actora quería cambiarse de área y luego que ello acontece estuvo contenta y con ganas de volver a trabajar como siempre, lo que desacredita el cambio de funciones como acto constitutivo de acoso, máxime si no queda claro -por la omisión de descripción de hechos concretos en la denuncia-, de qué forma continuó el acoso del Sr. Barrera . Ha de agregarse que la actora indica haber realizado una denuncia anónima, cuyos antecedentes dice están en poder de su empleador, llamando la atención que entre la supuesta denuncia, efectuada en marzo de 2018 y el inicio de su prenatal en octubre del mismo año, no realizara gestión alguna para conocer los resultados de la denuncia, siendo que alega que la acoso en dicha época continuaba.

**NOVENO:** Que, no puede dejar de considerarse qué en relación a la evaluación de la empleadora -que también estima como un acto constitutivo de acoso- tampoco aporta probanza alguna, resultando a lo menos curioso que la actora no cuente con los antecedentes en relación a ello. Tampoco acreditó que existan otras trabajadoras a las que en la misma situación se les habría repetido la del año anterior, o que la denunciante fuese la peor evaluada, por lo que este supuesto hecho vulneratorio tampoco se acredita siquiera indiciariamente. De ser efectivo que los antecedentes sólo los poseía la denunciada, de los aportados se tiene que la evaluación parte con una apreciación de la trabajadora que no



resulta del todo favorable, por lo que tampoco resulta útil para acreditar el hecho como uno de carácter vulneratorio.

**DECIMO:** Que la denunciante aporta certificado médico e informe psiquiátrico ambos datados con fecha posterior al despido de la actora. El certificado de la psiquiatra Carolina Montiel, sí bien refiere un episodio depresivo mayor desde abril de 2021 -que debe entenderse 2020- no contiene antecedente alguno que permita establecer las causas de dicho diagnóstico, pues solo hace referencia al despido de diciembre de 2020. De igual forma el certificado del Doctor Rojas Pineda alude a atención de 11 de enero de 2021, asociada a un “germen no tipificado” sin que se conozca tampoco el origen y etiología de dicho padecimiento. Ha de agregarse qué la actora no refiere hecho específico alguno que pueda vincularse o sea coetáneo al diagnóstico del episodio depresivo mayor, el que tampoco describe claramente en su denuncia.

**UNDECIMO:** Qué, a más de lo anterior, resulta llamativo que entre el regreso de la actora de su postnatal el 28 de mayo de 2019 y el despido de 17 de diciembre de 2020 se describa en la denuncia únicamente el cambio de funciones, que por lo demás resultó desacreditado como acto de acoso-, la evaluación a la trabajadora -cuya fecha de realización no se expresa claramente en la denuncia-, y el acto del despido. Debe tenerse en cuenta que se trata de un período de más de un año seis meses, en dónde no existen otras referencias concretas del supuesto acoso que se denuncia. Asimismo conspira en contra de la teoría del caso de la denunciante, la fotografía que refiere la propia actora en su libelo y que forma parte de los hechos del despido, en la que se aprecia a la actora precisamente en compañía de los señores Barrera y Greco, y qué habría utilizado en un video de su campaña, de ello puede desprenderse, precisamente, que los problemas con el señor Barrera, acontecidos antes de su licencia maternal, o se encontraban zanjados a la época de la campaña (noviembre y octubre de 2020), o no tuvieron la gravedad qué pretende atribuir ahora la actora en la presente acción de tutela.

**DUODECIMO:** Que, a más de todo lo anterior, de la prueba aportada por la empleadora se tiene la declaración del mismo señor Barrera quién señala que valúa la actora porque no había otra persona que pudiera hacerlo y niega denuncias en su contra, así como la



declaración de Ian Oxley, quién señala que tomó conocimiento del video motivo del despido, por un compañero de trabajo Fernando Salinas, y lo envió al área correspondiente, y que cuando lo llevó a recursos humanos consultó a Barrera, desacreditando que haya sido este último el que realizó la denuncia en la empresa. Asimismo la empleadora aporta las licencias médicas de la trabajadora que presentó durante la relación laboral, todas ellas son calificadas como enfermedad común o maternal, desacreditando el carácter laboral que pudiera atribuirse alguna de ellas.

**DECIMO TERCERO:** Que, con lo señalado, sólo es posible determinar que no habiendo acreditado suficientemente la trabajadora, los indicios de la vulneración reclamada, conforme lo mandata el artículo 493 del Código del Trabajo, la denuncia en procedimiento de tutela habrá de rechazarse, según se dirá.

**DECIMO CUARTO:** Que, ahora bien, cosa distinta es el despido, respecto del cual, de conformidad a lo previsto en el artículo 454 N° 1 del Código del Trabajo -que circunscribe la actividad probatoria de la ex empleadora a los hechos contenidos en la carta de despido-, habrá de analizarse la misiva de desvinculación, que, en el caso, establece como hechos fundantes del mismo:

*“Conforme a investigación interna llevada a cabo por la Compañía, a partir de una denuncia llegada al área de Compliance, y conducida por la señora Victoria Díaz – Specialist Investigations –, se pudo comprobar fehacientemente que usted faltó a las normativas que regulan la forma como nos relacionamos y presentamos con terceros en la Compañía. La investigación se inició el 23 de noviembre de 2020 y concluyó el 10 de diciembre de 2020.*

*En este sentido, se pudo comprobar mediante la visualización de un enlace publicitario de la plataforma social “Instagram”, en la que usted promueve su campaña para Alcaldesa de la comuna de Santo Domingo, decidió utilizar libremente dos imágenes corporativas, sin contar con autorización para ello y en abierta infracción a la normativa de la Compañía y del derecho a la imagen de sus compañeros de trabajo: la primera de ellas tomada en dependencias de la faena Minera Escondida, administrada por BHP Chile,*



*haciendo uso de vestimenta corporativa y la segunda donde aparece usted con dos compañeros de trabajo en las oficinas corporativas de la Compañía.*

*Tales imágenes han estado al menos en Instagram en los meses de noviembre y diciembre del presente año, siendo su conducta no solamente indebida sino prolongada en el tiempo. La investigación conducida pudo concluir: (i) la utilización de la imagen en faena minera no fue consultada con su jefatura, estando expresamente prohibida la utilización de la misma por nuestros procedimientos internos y capacitaciones realizadas a los trabajadores; y (ii) sus compañeros de trabajo, señores Rodrigo Barrera y Sebastián Greco, nunca tuvieron conocimiento que la fotografía (que habría sido tomada tiempo atrás en un contexto no relacionado) sería utilizada en redes sociales con finalidades políticas, pasando a llevar un principio mínimo como lo es el respeto de la imagen ajena, vulnerando gravemente con su conducta derechos fundamentales de compañeros de trabajo además de normas que protegen los intereses y valores de la Compañía.*

*Cabe mencionar que su comportamiento infringe directamente las directrices impuestas en nuestro Código de Conducta, según se expondrá en los fundamentos de derecho, debiendo tenerse en cuenta que las prohibiciones que tiene establecidas la Compañía en esta materia no son arbitrarias, sino tienen una justificación muy relevante (y evidente) detrás: no puede verse la Compañía ni las empresas que esta administra de manera alguna vinculadas con partidos políticos o actividad política, debido a las graves implicancias legales y reputacionales que esto genera. Es por esto que esta materia es estrictamente regulada por la Compañía; regulación de la que usted está plenamente informada. En el mismo sentido, la Empresa debe asegurar a nuestros trabajadores que el espacio de trabajo y las fotografías que sean tomadas de los mismos, no sean utilizados para fines personales sin autorización alguna por parte de los intervinientes, y que la Compañía no tolerará violaciones de derechos entre compañeros de trabajo.*

*Así las cosas, con su actuar, ha cometido un grave incumplimiento a las obligaciones que emanan de su contrato de trabajo, de la normativa interna de la empresa y de la buena fe contractual; sin mencionar las infracciones legales asociadas al uso no autorizado de imágenes de terceros, donde queda al criterio de los afectados las acciones a seguir.*



*En consecuencia, los hechos antes descritos, dan cuenta que usted incurrió en conductas graves que constituyen un incumplimiento grave de su contrato de trabajo, - causal de despido establecida en el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo-, llevando a la Compañía a tomar la lamentable, pero necesaria decisión de desvincularla”.*

**DECIMO QUINTO:** Que, en relación a la carta reproducida en el considerando precedente, ha de destacarse qué los hechos no dicen relación con haber participado la actora en una campaña para un cargo de elección popular, ni haber transgredido las directrices en relación a informar de aquello a su empleadora, sino exclusivamente en cuanto a la utilización de un video, en el que se incorporan dos imágenes, a juicio de la empleadora de carácter corporativo, y sin contar con autorización para ello. Al efecto lo primero que ha de señalarse es que la carta de despido inicia aludiendo a una investigación interna, respecto del cual la empleadora aportó una planilla Excel, que no da cuenta de que los hechos fueron fehacientemente establecidos mediante una investigación formal, realizada por ente imparcial, y resguardando el debido proceso, en especial dando oportunidad a que la trabajadora investigada fuese oída y pudiera realizar descargos, lo que aquí no ha acontecido, pues no ha sido acreditado.

**DECIMO SEXTO:** Que, a más de la grave omisión referida en el considerando anterior, tampoco se probó que las imágenes en cuestión hubiesen estado los dos meses que refiere la carta en una plataforma social. Si bien la empleadora acreditó conforme al código de conducta, la prohibición de vincular la compañía con actividades políticas, no es posible divisar la contravención a dicha normativa. Revisado por esta sentenciadora el video, que la actora no niega haber utilizado en su campaña, lo primero que ha de señalarse es que las imágenes tienen un tiempo tan breve de exposición, que a simple vista resulta imposible asociarlas con la empresa demandada o alguna de sus asociadas. Por otra parte, si alguien se diera el trabajo de detener las imágenes para intentar vincularlas con la empleadora, respecto de aquella que presenta a la actora en una faena minera, la demandada no acreditó que la vestimenta utilizada sea de exclusivo uso corporativo, y respecto del logo de minera escondida -empresa que dice administrar la demandada-, presente en un casco que porta la trabajadora, resulta prácticamente imposible su identificación a simple vista. En cuanto a la



segunda, en la que aparece con dos compañeros de trabajo, tal como señala la actora no corresponde a la demandada estimar la afectación de derechos fundamentales de sus empleados, menos si no existe denuncia al respecto como afirmó el señor Barrera en su declaración. Tampoco puede estimarse que ello constituya un incumplimiento grave a las obligaciones del contrato de trabajo, por constituir actos alejados de las funciones para las que fue contratada la actora. Y por si todo lo anterior no fuese suficiente, la demandada no acreditó en forma alguna la afectación grave, implicancia legal o atentado su reputación que refiere en la carta, requiriéndose tal requisito para estimar configurada la causal, lo que aquí no acontece.

**DECIMO SEPTIMO:** Que, con todo lo precedentemente razonado, no habiendo acreditado la demandada los hechos invocados en el despido y su gravedad, estimándose que los probados no tienen la aptitud para configurar la causal en la que el empleador sustenta la desvinculación, sólo es posible concluir que el despido de la actor resulta injustificado, por lo que se ordenará el pago de las indemnizaciones sustitutiva de aviso previo y por 3 años de servicios, recargada esta última en un 80% de conformidad a lo establecido en el artículo 168 letra c) del Código del Trabajo, la que deberá calcularse en base a la remuneración con tope de 90 UF, hecho no controvertido entre las partes, y que conforme al artículo 172, considerando que el despido aconteció el 17 de diciembre de 2020, debió pagarse de acuerdo al valor de la unidad monetaria al 30 de noviembre de 2020, ascendente a \$29.030,17, lo que da una remuneración de \$2.612.715, más los reajustes e interés legales que se dirán.

**DECIMO OCTAVO:** Que, en cuanto a la excepción de compensación opuesta por la demandada por la suma de \$18.042.536, la que desglosa: por reliquidación de imposiciones e impuesto \$3.763.702, Descuento anticipo bonos reliquidables gratificación voluntaria \$4.160.579, Descuento anticipo bonos reliquidables desempeño \$6.977.457, Descuento anticipo bono Sign On \$1.403.028 y Diferencia proceso mensual \$1.737.770. Al efecto, ha de señalarse que el contrato de la trabajadora aportado por la demandada, nada señala en relación a los pretendidos bonos y descuentos. Por su parte el anexo de contrato de 15 de junio de 2020, únicamente establece respecto del Bono compensatorio extraordinario: “Si





*la relación laboral terminara por la causal señalada en el número 2 del artículo 159, esto es, “renuncia del trabajador, dando aviso a su empleador con treinta días de anticipación, a lo menos”; o por cualquier causal de aquellas señaladas en el artículo 160, ambos del Código del Trabajo, deberá el trabajador restituir a la empresa todo el saldo de esta compensación extraordinaria que no se haya devengado a esa fecha, para estos efectos el trabajador autoriza desde ya a la empresa a efectuar las compensaciones y descuentos que sean necesarios del finiquito y de los haberes pendientes de pago que existan al tiempo del término del contrato.”* En el caso, habiéndose establecido que el despido de la actora fue injustificado, de conformidad a lo dispuesto por el artículo 168 del Código del Trabajo ha de entenderse que la desvinculación se ha producido por alguna de las causales establecidas en el artículo 161, por lo que queda fuera de lo acordado por las partes. Asimismo, no habiendo acreditado la demandada que los bonos en cuestión se hubiesen pactado sujeto a restitución, y, además no habiendo aportado prueba suficiente acerca de las reliquidaciones o diferencia de proceso que permita establecer que la actora efectivamente adeuda a su empleadora las cifras cuya compensación se pretende, se rechazará la excepción en comento, según se dirá.

**DECIMO NOVENO:** Que la prueba ha sido analizada conforme a las reglas de la sana crítica, y el resto no pormenorizado, en nada altera lo decidido.

Por estas consideraciones y lo dispuesto en los artículos 1, 2, 3, 5 a 11, 63, 162, 163, 168, 172, 173, 420, 423, 425 a 432, 446 y siguientes, y 485 y siguientes del Código del Trabajo se resuelve:

I.- Que se rechazan las excepciones de caducidad y compensación deducidas por la demandada.

II.- Que se rechaza la denuncia por vulneración de garantías fundamentales de la actora.

III. Que estimándose injustificado el despido, **se hace lugar** a la demanda deducida por despido injustificado, y se condena a la demandada a pagar a la actora:

a) \$2.612.715 por indemnización sustitutiva del aviso previo.



b) \$7.838.145 por indemnización por 3 años de servicios

c) \$6.270.516 por concepto del recargo legal del 80% contemplado en el artículo 168 letra c) del Código del Trabajo.

IV.- Que las sumas ordenadas pagar mediante la presente sentencia deberán ser consignadas con los reajustes, intereses y recargos que establecen los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo, según corresponda.

V.- Que no se condena en costas a la demandada por no resultar totalmente vencida.

Regístrese y archívese en su oportunidad.

RIT : T-230-2021

RUC : 21- 4-0321330-3

**Pronunciada por doña ANDREA LEONOR SILVA AHUMADA, Juez Titular del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.**

En Santiago a veinticuatro de noviembre de dos mil veintiuno, se notificó por el estado diario la sentencia precedente.

