

Diego de Almagro, cuatro de febrero de dos mil veintiuno  
?

RIT N°: T-2-2020.

MATERIA: TUTELA DERECHOS FUNDAMENTALES

DENUNCIANTE: Sindicato de Supervisores y Profesionales

DENUNCIADO : Corporación Nacional Del Cobre de Chile, División Salvador

Diego de Almagro, a cuatro de febrero de dos mil veintiuno.

**VISTOS, CONSIDERANDO Y TENIENDO PRESENTE:**

**PRIMERO:** Comparece don Luis Herrera Cruz, Inspector Provincial del Trabajo de Chañaral, con domicilio en Pasaje Punta Negra N° 67, comuna y ciudad de Chañaral, e interpone denuncia por vulneración de derechos fundamentales, en contra de Corporación Nacional Del Cobre de Chile, División Salvador, RUT 61.704.000-K, empresa del Estado de Chile creada por Decreto Ley N° 1.350 de 1976, del giro minero, industrial y comercial, representada legalmente, por su Gerente General don Christian Toutin Navarro, ignora profesión u oficio, ambos con domicilio en Avenida Bernardo O'Higgins N°101 de El Salvador, en razón de las siguientes consideraciones.

Señala que con fecha 29 de enero de 2020 se interpone denuncia por el Sindicato de Supervisores y Profesionales, en representación del trabajador don Iván Ardiles en contra de la empresa Codelco Chile División El Salvador, acusando acoso laboral en contra de uno de sus socios don Iván Ardiles, indicando en el texto de la denuncia que, con fecha 28 de noviembre de 2019 se presentó por el trabajador afectado y ante el Director de Relaciones Laborales de la empresa, don Héctor Larraín, una solicitud de investigación laboral por una serie de hechos entre los que se indica haberse llevado a cabo por la empresa un procedimiento disciplinario en contra de don Iván Ardiles sin observar lo establecido por el Reglamento Interno, siendo sancionado el trabajador como consecuencia de dicha investigación.

Agrega la denuncia que con fecha 18 de noviembre de 2019, el trabajador don Iván Ardiles, habría sido increpado por su superior jerárquico doña Akemi Fukushi, quien le habría señalado al trabajador que "había perdido la confianza en su persona y que desde esa fecha en adelante para comunicarse con él, lo haría a través de un testigos presente" lo que fue sentido por el trabajador como un amedrentamiento, sintiendo además que estaba perdiendo la confianza construida en sus casi 40 años de trabajo ininterrumpido a la



empresa, indicando la denuncia que esta desconfianza manifestada por su superior jerárquico, se tradujo en que se le fue apartando de sus labores habituales, minimizando su responsabilidad, recibiendo las instrucciones a través de una tercera persona, a quien debía obedecer y con quién debía participar de manera conjunta en reuniones con autoridades y no de manera autónoma como ocurría antes de haber sido investigado por la denuncia de acoso sexual.

Se expone en la denuncia también que ante lo vivido se agudiza en el trabajador un cuadro de estrés, que lo ha llevado actualmente a encontrarse con licencia médica, razón por la que don Iván Ardiles delegó poder de representación al dirigente sindical Rodrigo González, a fin de darle tramitación a su denuncia. El Dirigente en cuestión señala que la denuncia presentada por el trabajador con fecha 28.11.2019 (por acoso laboral), no ha sido investigada por parte de la empresa, indicando al respecto que con fecha 28.01.2020, fue citado por el Consejero Jurídico don Oscar Guajardo en calidad de representante del trabajador don Iván Ardiles, quien le indico al Dirigente que le enviaría un listado de preguntas para ser respondidas por el Sr. Iván, lo que no daría cumplimiento al plazo y oportunidad establecido en el RIOHS.

Finalmente la denuncia interpuesta ante el órgano fiscalizador indica que el incumplimiento expuesto manifiesta la inacción u omisión por parte del empleador en su obligación de tramitar oportunamente las investigaciones en las que ha estado involucrado el trabajador don Iván Ardiles, ocasionando con ello una serie de problemas familiares y psicológicos y un menoscabo público por el trato que ha recibido el trabajador desde su jefatura Akemi Fukushi, Ricardo Sobarzo y el área de recursos humanos, principalmente don Oscar Soto, quien trabaja directamente con la trabajadora que denunció al trabajador de acoso sexual, perturbación que lo afecta aun encontrándose con licencia médica.

En relación a la investigación por vulneración de Derechos Fundamentales, manifiesta que con fecha 29 de enero del año en curso, se constituye la comisión investigadora N° 0302/2020/16, a cargo de la Fiscalizadora de la Inspección Provincial del Trabajo de Chañaral, doña Daniza Arriagada Arriagada, quién constató los siguientes hechos:

Que durante la investigación, declaraciones vertidas en el proceso y mediante la documentación revisada, efectivamente don Iván Ardiles con fecha 28 de noviembre de 2019, entrega en Gerencia de Recursos Humanos de la Empresa Codelco Chile una denuncia de acoso laboral en contra de doña Akemi Fukushi.



Que en base a declaración de don Hector Larraín, quien ocupa el cargo de Director de Relaciones laborales, que no se ha dado inicio a la denuncia presentada por don Iván Ardiles, por acoso laboral, constando que don Hector Larraín indica que la razón de no haber iniciado la investigación seria porque don Iván Ardiles se encuentra con licencia médica.

Que durante la exhibición de licencias médicas y declaraciones vertidas en el proceso, efectivamente don Iván Ardiles se encuentra con licencia médica de tipo psiquiátrica.

Que mediante la denuncia presentada por don Iván Ardiles a Recursos Humanos de la empresa Codelco, éste efectivamente le otorgó poder al Presidente del Sindicato de Supervisores y Profesionales, don Rodrigo González.

Que la empresa tiene conocimiento que don Iván Ardiles otorgó poder en la denuncia para que lo represente a don Rodrigo González Presidente del Sindicato de Supervisores.

Se indican en 2 declaraciones vertidas en el proceso de investigación que habría realizado una reunión, estando presente doña Akemi Fukushi, Pamela Burgos y don Iván Ardiles, reunión en la que doña Akemi Fukuschi, ya enterada de la denuncia de acoso laboral en su contra, le habría dicho a don Iván Ardiles, que de aquí en adelante habría un testigo en sus conversaciones porque ya no existía la confianza dada ya que él había mentado deliberadamente.

Se constató también mediante el proceso de investigación y en declaraciones vertidas que don Iván Ardiles tiene el cargo de Encargado de Relaciones Públicas y eventos, destacando entre sus funciones encargarse de coordinar actividades, de navidad, año nuevo, desfiles, etc; que el jefe directo de don Iván Ardiles es doña Akemi Fukushi; que mediante revisión documental, principalmente correos electrónicos tenido a la vista, se determinó que doña Claudia Pizarro Castillo aparece dándole instrucciones a don Iván Ardiles, no siendo esta Jefa de aquel; que mediante una declaración vertida en el proceso investigativo, que doña Claudia Pizarro Castillo es asesora externa de la empresa Codelco y que no aparece dentro del organigrama de la empresa.

Se constata mediante revisión de expediente de comisión N°0302/2019/143 que la empresa concluyó el proceso investigativo por denuncia de acoso sexual con fecha 7 de noviembre de 2019 y que mediante declaración jurada de don Héctor Larraín Director de Relaciones Laborales de la Empresa, este señala que recién con fecha 29 de enero de 2020



fue enviado por correo electrónico informe de conclusiones de la denuncia de acoso sexual al trabajador.

Que dicho envío se efectuó constatándose previamente la existencia de correos por parte de don Iván Ardiles solicitando la entrega del informe de la denuncia de acoso sexual, en ocasiones previa a su entrega, obteniendo como respuesta una negativa por parte del empleador.

Que además, se constató mediante el proceso de investigación a través de revisión documental presentada por don Rodrigo González que en Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad en su Art. 88 señala “Que todo trabajador que considere que sus derechos fundamentales están siendo vulnerados por el actuar de alguna jefatura de la División, que tenga facultades para representar al empleador, podrá acudir directamente al departamento de personal a exponer su reclamo por escrito, indicando el actuar concreto que en su concepto resultaría vulneratorio de sus derechos. La Gerencia de Recursos Humanos iniciará una investigación interna y dentro del plazo razonable que tendrá una máximo de 30 días desde iniciada la investigación comunicará al trabajador los resultados y en su caso las medidas destinadas a poner fin al acto vulneratorio o la conclusión de que dichos actos no se están cometiendo o la justificación, de existir una norma laboral, que amerite la limitación del derecho fundamental, de estarse obrando dentro de los límites legales.

Se constató además mediante revisión documental que en el mes de septiembre del 2019 no se le cancela a don Iván Ardiles su remuneración íntegra conforme a lo estipulado en el contrato colectivo, tal como lo expresa don Rodrigo González en un correo electrónico dirigido al empleador de fecha 8 de octubre de 2019.

Finalmente, se constató mediante el proceso de investigación, en declaraciones juradas y en documentación presentada por don Rodrigo González, que don Iván Ardiles se encuentra actualmente con licencia médica de tipo psiquiátrica.

Agrega la denuncia que encontrándose indicios o hechos suficientes de vulneración de derechos fundamentales, conforme a la Orden de Servicio N° 2, de fecha 4 de febrero de 2011, que imparte instrucciones sobre procedimiento administrativo en caso de denuncia por vulneración de derechos fundamentales, se citó a la empresa a una mediación para el día 11 de marzo de 2020, a las 10:00 horas en la Dirección del Trabajo, a la cual concurren el empleador, el denunciante y el afectado y que en dicha mediación, habiéndose efectuado



durante el proceso dos reuniones separadas y una conjunta, se concluye sin acuerdo, atendida la posición de la empresa de no adoptar las medidas reparatorias propuestas.

Refiere que el artículo 2º del Código del Trabajo mediante la definición que entrega, indica los requisitos que deben de cumplirse para estar frente a un caso de hostigamiento laboral, indicando que debe tratarse de “conductas”, las cuales podrían tratarse de comportamientos activos, pasivos, directos e indirectos, mediante el uso de “cualquier medio”, por ejemplo, medios escritos (cartas o emails), verbales, simbólicos y también no-verbales, que sea “reiterativo” y que genere finalmente aquello un menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Sostiene que la investigación permitió verificar la existencia de correos electrónicos donde se puede observar a una tercera trabajadora cumpliendo funciones que debiese desempeñar don Iván Ardiles, funciones que el trabajador desempeñó correctamente por más de 30 años de trabajo para la denunciada, contando con la venia de la jefatura, pues los correo van con copias a doña Akemi Fukushi, situación que claramente puede considerarse como constitutiva de un acoso laboral.

Manifiesta que la investigación permite determinar que los hechos se habrían desarrollado de forma permanente desde la reincorporación del trabajador de una licencia médica y hasta presentar otra (periodo que abarca desde el 17/10/2019 al 02/12/2019) y que la ley exige que las conductas tengan un resultado lesivo en la persona de la víctima, que en el presente caso se puede observar a través de los daños psicológicos provocados en el trabajador que lo llevaron a presentar licencia médica con fecha 2 de diciembre de 2019 a la fecha.

En lo referente al actuar del empleador ante los hechos denunciados por don Iván Ardiles, es posible constatar infracción al deber de resguardo, indicando que el artículo 184 del Código del Trabajo consigna que, "El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando de los posibles riesgos y manteniendo la condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales". Así las cosas el empleador teniendo conocimiento de la voluntad del trabajador a seguir adelante con el proceso investigativo, entregando en la misma denuncia poder simple a don Rodrigo González, el empleador no pudo más que dar



inicio a la investigación de acoso laboral pues contaba con el consentimiento del Trabajador denunciante.

Lo expuesto debe sumarse a la no entrega oportuna del informe de investigación de acoso sexual en donde don Iván Ardiles formó parte como denunciado ya que don Iván Ardiles solicitó le entrega de dicho informe a su empleador desde la fecha de término de dicha investigación el día 07 de noviembre de 2019 en distintas oportunidades entregándosele dicho informe recién el día 29 de enero de 2020, esto es casi 4 meses después del término de dicha investigación.

Respecto a la afectación a la integridad psíquica de don Iván Ardiles, el servicio expone que en virtud de los resultados arrojados por la investigación existiría un caso de acoso laboral, conforme lo establece el artículo 2 del Código del Trabajo, pues desde la reincorporación del trabajador con fecha 17 de octubre de 2019 y hasta que presentó licencia médica el 2 de diciembre de 2019 fue objeto de conductas constitutivas de hostigamiento laboral, específicamente referentes al hecho de habersele quitado funciones propias de su cargo inclusive debiendo recibir instrucciones de un tercero distinto a su Jefa doña Akemi Fukushi, lo que se ve agravado por el actuar del empleador (infracción al deber de resguardo), generando con ello un menoscabo en la persona del trabajador, afectándose así la garantía fundamental del derecho a la integridad psíquica del denunciante como consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral, artículo 19 N°1 inciso 1° de la Constitución en relación al artículo 485 del Código del Trabajo.

Expresa que el Dictamen Marco del Servicio N° 2210/035, sobre Derechos Fundamentales en el Trabajo, establece que la creciente relevancia en el marco del contrato de trabajo de los derechos fundamentales de la persona, supone una nueva valoración de la estructura y contenido del contrato de trabajo a la luz de los derechos constitucionales, y un condicionamiento a la posición de sujeción del trabajador en el seno de la relación contractual.

Así, los derechos fundamentales emergen ante el contrato de trabajo como límites a las potestades que el ordenamiento jurídico le reconoce a todo empleador. En este sentido, dentro de los derechos fundamentales inespecíficos que parecen más sensibles a su lesión en el desarrollo de la relación laboral, el Derecho a la Dignidad Humana, se reconoce en el artículo 1° inciso 1° de la Constitución Política de la República de Chile, al disponer que “las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos”, lo que a su vez supone que “el



ser humano, independientemente de su edad, sexo o condición particular, es acreedor siempre a un trato de respeto”.

En este sentido las facultades de organización y dirección del empresario que puede ejercer con libertad, no legitiman, bajo ningún respecto ni circunstancia, un menoscabo a la integridad psíquica u otro derecho fundamental del trabajador, pues los derechos fundamentales emergen ante el contrato de trabajo como límites a las potestades que el ordenamiento jurídico le reconoce a todo empleador.

Agrega en esta dirección que el legislador a través de la reforma introducida con la Ley N° 20.087, ha conformado un modelo de tutela de los derechos, que tiene por objeto proteger jurisdiccionalmente a los trabajadores en contra de las prácticas lesivas de los derechos fundamentales protegidos.

Indica que, con la entrada en vigencia de ley N° 20.607 (publicada en el Diario Oficial de fecha 08.08.12), se introduce en nuestra legislación laboral, específicamente en el artículo del Código del Trabajo, un concepto de acoso laboral, entendido como “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”.

Por su parte, expone que la Dirección del Trabajo ha llegado a establecer mediante Ord. 3519/034 de 9 de agosto de 2012 que acoso laboral es, todo acto que implique una agresión física por parte del empleador o de uno o más trabajadores, hacia otro u otros dependientes o que sea contraria al derecho que les asiste a estos últimos, así como las molestias o burlas insistentes en su contra, además de la incitación a hacer algo, siempre que todas dichas conductas se practiquen en forma reiterada, cualquiera sea el medio por el cual se someta a los afectados a tales agresiones u hostigamientos y siempre que de ello resulte mengua o descrédito en su honra o fama, o atenten contra su dignidad, ocasionen malos tratos de palabra u obra, o bien, se traduzcan en una amenaza o perjuicio de la situación laboral u oportunidades de empleo de dichos afectados.

Menciona que para hablar de acoso laboral, las situaciones de agresión u hostigamiento deben ser reiteradas y deben perjudicar la salud mental o física de una persona, afectando también su desarrollo y oportunidades laborales. En este sentido, el maltrato a un trabajador no es una situación aislada y puntual, sino que corresponde la suma de situaciones recurrentes que menoscaben la dignidad de un individuo



Expresa que, pese a la dificultad que conlleva tratar de determinar qué actos pueden calificarse como mobbing, los diversos estudios realizados han podido distinguir una serie de conductas o comportamientos típicos, que pueden catalogarse como constitutivos de acoso laboral, y es así como la Dirección del Trabajo elaboró un listado de situaciones que, al darse de manera sistemática, pueden constituir acoso laboral, entre los que se señalan:

Atentados en las condiciones de trabajo: por ejemplo, cambiar las funciones del trabajador o trabajadora por otras que requieren menores competencias; retirarle trabajos que hacía en forma habitual; criticar constantemente las labores realizadas; negarle las herramientas o la información necesaria para realizar sus tareas.

Atentados a la dignidad personal: por medio de ridiculizar alguna de sus características físicas, étnicas, religiosas, familiares, entre otras, o comentando rumores sobre el trabajador afectado.

Aislamiento: puede darse al no dirigir la palabra a la víctima, no mantener reuniones de trabajo con el trabajador afectado, ignorar su presencia, o destinarlo a oficinas aisladas del resto del equipo de trabajo. - Actos de violencia verbal o psicológica: como el uso de violencia menor en contra de un dependiente, insultos o gritos, entre otros.

Las conductas de acoso laboral atentan contra la dignidad del trabajador acosado, y vulneran garantías constitucionales que nuestro ordenamiento jurídico a establecido en protección de los derechos de las personas y este caso en particular de las personas en el ámbito laboral y en el presente caso la garantía constitucional vulnerada es la integridad psíquica, cuyo núcleo esencial es la conservación de todas las habilidades emocionales e intelectuales de la persona y constituye un aspecto íntegro de la salud de los trabajadores.

De esta manera, y conforme a lo dispuesto en los artículos 2º, 485, 486, 493, artículo 23 DFL N°2/1967, artículo 19 número 1º de la Constitución política de la República, y demás normas pertinentes solicita tener por interpuesta denuncia por vulneración de derechos fundamentales, en contra de Corporación Nacional Del Cobre De Chile, División Salvador, representada legalmente, por su Gerente General don Christian Toutin Navarro, y en definitiva acoger la demanda de tutela laboral, y se declare que la demandada ha incurrido en vulneración de la Garantía Constitucional correspondiente al N°1, inciso primero de la Constitución Política de la República, esto es, el derecho a la integridad psíquica del trabajador, vulneración que es consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral, de conformidad a lo prevenido por el inciso primero del artículo 485 del Código del Trabajo, que se condene a la empresa denunciada al pago de





una multa equivalente a 100 unidades tributarias mensuales, o el monto que el tribunal estime en justicia; que se indique en la sentencia en forma concreta las medidas a que se encuentra obligada la empresa denunciada, para la obtención de la reparación de las consecuencias derivadas de la vulneración a los Derechos Fundamentales lesionados, dentro de las que se solicitan que una vez reincorporado el trabajador de su licencia médica se le entreguen las funciones propias del cargo; se realice taller a la Jefatura de la empresa sobre temas de clima laboral, trabajo en equipo, resolución de conflictos; disculpas públicas de parte de la empresa por el actuar poco diligente en la realización de la investigación por acoso laboral; que se condena a la empresa denunciada al pago de las costas procesales y personales de la presente causa, y que se remita una copia de la sentencia condenatoria a la Dirección del Trabajo para su registro y publicación una vez que se encuentre ejecutoriada.

**SEGUNDO: CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA.** Que don Oscar Gonzalo Guajardo Cabello, abogado, en representación de la Corporación Nacional Del Cobre De Chile Codelco-Chile, División Salvador, ambos domiciliados en Avenida O'Higgins N°103, El Salvador, Diego de Almagro, contesta la denuncia deducida por el señor Inspector del Trabajo de Chañaral, en contra de su representada, solicitando el rechazo de la denuncia en todas sus partes, con costas.

Indica de forma previa que tal como lo he indicado en otras oportunidades, un hecho de la máxima gravedad en el derrotero de denuncias, reclamaciones y demandas que ha intentado el Sindicato de Supervisores en su afán por hostigar y entorpecer el legítimo derecho de su representada para organizar, administrar y dirigir la empresa, es la presentación de una querrela criminal en contra de los funcionarios del servicio, por circunstancias que dicen relación con otra infundada denuncia que ese mismo sindicato había presentado en contra de la empresa, lo que ha significado que cualquiera sea la denuncia que formule el Sindicato de Supervisores en contra de su representada, quede prejudiciada de inmediato ante la Inspección Provincial del Trabajo, con el velo de la vulneración de algún derecho fundamental, por más intrascendente o nimia que sea la medida, y sin importar tampoco las justificaciones que ellas tienen o el grado de necesidad, proporcionalidad o idoneidad de las mismas.

Indica que ha quedado en evidencia, que quien hostiga, persigue y procura por todos los medios a su alcance, limitar el legítimo ejercicio del derecho de su representada para organizar, administrar y dirigir la empresa, es el Sindicato de Supervisores y Profesionales de DSAL, quien abusando del derecho para recurrir ante los organismos fiscalizadores y la



judicatura ha urdido toda una trama imaginaria en torno a supuestos abusos de los que serían víctimas sus socios, supuestas persecuciones hacia su directorio e imaginarias represalias respecto de hechos que acontecieron hace ya algunos años.

Argumenta que del propio libelo de denuncia, se evidencia que las situaciones que reprocha la Inspección del Trabajo no revisten en caso alguno la gravedad necesaria como para configurar un caso de acoso laboral o de vulneración de derechos fundamentales.

Expresa que estas situaciones pueden constituir en el peor de los casos errores de parte de la empresa, pero en caso alguno pueden considerarse actos de acoso laboral y menos aún entenderse que vulneran los derechos fundamentales del denunciante.

Sostiene que esta no es más que una farsa creada por el señor Ardiles para generar un motivo para demandar a la División y obtener un enriquecimiento sin causa, lo que lamentablemente es avalado por la Inspección del Trabajo, ya que no pondera con criterio adecuado los hechos.

Niega todos y cada uno de los hechos de la denuncia que no sean específica y expresamente aceptados en su contestación, y en este sentido, refiere que no es efectivo que doña Claudia Pizarro Castillo diese instrucciones a Iván Ardiles, que la empresa se haya negado a entregar la investigación por acoso sexual al señor Ardiles, que a Iván Ardiles no se le pagasen sus remuneraciones íntegras, que se haya privado de funciones a Iván Ardiles, ya que éste estaba con licencia médica y no podía cumplir con sus tareas habituales.

Agrega que los hechos constatados por la Inspección del Trabajo, en caso alguno pueden considerarse vulneratorios de derechos fundamentales y menos aún constituir un caso de acoso laboral y que a la luz de lo dispuesto por el artículo 2 inciso segundo del Código del Trabajo no se divisa ninguna situación que pueda constituirse como agresión, hostigamiento y menos aún reiterados en contra de Iván Ardiles y que esos hechos están solo en la amplia imaginación de la denunciante.

Argumenta que tampoco se divisa menoscabo, maltrato o humillación, y que finalmente, no existe tampoco amenaza a su empleo ni nada que se le parezca, y que como se puede observar, no existe lesión alguna de derechos, pues todas las situaciones que la Inspección hace consistir en indicios se encuentra justificadas, no ha existido arbitrariedad y menos desproporción en las medidas y lo que es más evidente aún, no ha existido una falta de respeto al contenido esencial de los derechos del trabajador.



**TERCERO: LLAMADO A CONCILIACION:** Que proponiendo bases de acuerdo el tribunal, y llamadas las partes a conciliación en la audiencia de 8 de mayo de 2020, ésta no se produjo.

**CUARTO: HECHOS A PROBAR:** Que el tribunal fijó como hechos a probar, la efectividad de ocurrencia por parte de doña Akemi Fukushi de conductas de acoso laboral en contra del trabajador sr Ardiles, que afectaron sus derechos fundamentales en cuanto a su integridad psíquica dentro de la relación laboral. En la afirmativa, hechos, circunstancias, oportunidad o periodo de la vulneración alegada. Además de conductas del empleador, su contextualización o justificación en relación a la denuncia interpuesta por el trabajador.

**QUINTO: PRUEBA DE LA DEMANDANTE:** Que a fin de acreditar sus dichos la parte demandante se valió de la siguiente prueba:

**A. Documental:** la cual fue incorporada mediante su lectura resumida, consistente en:

1.  Informe de fiscalización N° 302/2020/16 y su anexo, informe de investigación.
2.  Copia acta final de mediación N°302/2020/16, de fecha 11.03.2020.-
3.  Copia carta de amonestación de fecha 12.11.2019.-
4.  Comprobante de constancia laboral para empleadores N° 1301.2019.1060484.
5.  Carta denuncia de maltrato laboral de fecha 28.11.2019
6.  5 Copias de contratos de trabajo de las siguientes fechas: 17 de junio de 1983; 1 de julio de 1984; 1 de diciembre de 1987; 1 de mayo de 1989 y 1 de septiembre de 2006.
7.  12 Copias de cartas de agradecimientos de las siguientes fechas: 05 de mayo de 2015; 23 de noviembre de 2011; 05 de septiembre de 2011; 02 de diciembre de 2009; 17 de julio de 2006; 11 de julio de 2005; 15 de julio de 2003; 04 de diciembre de 1991; 01 de julio de 1991; 03 de marzo de 1988; 31 de diciembre de 1987 y 07 de enero de 1987.-
8.  Copia de organigrama.
9.  2 Informes médicos de las siguientes fechas; 01 de octubre de 2019 y 08 de enero de 2020.
10.  Informe psicológico de fecha 09.01.2020.-
11.  Impresión correo electrónico de Claudia Pizarro Cortés, para Juan Sepúlveda Muñoz de fecha 25.10.2019, asunto; Fuegos artificiales.



12.  Impresión correo electrónico de Claudia Pizarro Cortés, para Akemi Fukushi Mandiola, Pamela Burgos Bobadilla, Rodrigo López Casanga e Iván Ardiles Iribarren. de fecha 04.11.2019, asunto; Minuta reunión de hoy.
13.  Impresión cadena de correos electrónicos entre Akemi Fukushi Mandiola e Iván Ardiles Iribarren. de fecha 07.11.2019, asunto; Reunión de planificación.
14. Impresión correos electrónico de don Iván Ardiles Iribarren para don Héctor Larraín Fuentes de fecha 12.11.2019, asunto; Reclamo.
15.  Impresión correo electrónico de Claudia Pizarro Cortés, para Iván Ardiles Iribarren. de fecha 19.11.2019, asunto; Feria manos creadoras.
16.  Impresión correo electrónico de Claudia Pizarro Cortés, para Sergio Barra Aguirre, Akemi Fukushi Mandiola e Iván Ardiles Iribarren. de fecha 20.11.2019, asunto, Centro de costo feria.
17.  Impresión correo electrónico de Claudia Pizarro Cortés, para Iván Ardiles Iribarren de fecha 26.11.2019, asunto; Suspensión ceremonia oficial de aniversario.
18.  Impresión correo electrónico de Claudia Pizarro Cortés, para Iván Ardiles Iribarren de fecha 26.11.2019, asunto; Karaoke.
19.  Impresión correos electrónico de Iván Ardiles Iribarren para Héctor Larraín Fuentes de fecha 29.01.2020, asunto; Solicita copia de investigación.
20. Impresión correos electrónico de Iván Ardiles Iribarren para Hernán Muñoz Durán y otros de fecha 23.05.2019, asunto; Solicita apoyo.
21.  Impresión cadena de correos electrónico de Iván Ardiles Iribarren para Marcelo Jara Torres de fecha 26.08.2019, asunto, Luminaria solar estadio y cruz del cerro.
22.  Licencia médica N° 3034364259-8 de fecha 29.11.2019 y su comprobante.

**B. Exhibición de documentos** por la demandada de los siguientes instrumentos:

- 1.- Informe de investigación por acoso laboral denunciado con fecha 28.11.2019, por don Iván Ardiles Iribarren.
- 2.- Reglamento  Interno  de  la  denunciada  vigente al tiempo de la  denuncia (28.11.2019).

**C. Confesional:** de don **Sergio Andrés Barra Aguirre**, representante legal de Codelco Chile División El Salvador con domicilio en Diego Portales N° 409, El Salvador, quien en la audiencia de juicio correspondiente expresó que conoce a don Iván Ardiles, que trabaja en el área de comunicaciones de la empresa y tiene que ver con todas las actividades



y eventos que se desarrollan entre la empresa y la comunidad. Que la jefatura directa de don Iván era doña Akemi Fukushi. Que tiene conocimiento de una denuncia efectuada en contra de don Iván Ardiles por parte de una trabajadora externa de Codelco, consistente en una denuncia por acoso sexual, de una persona que trabajaba para Recursos Humanos como contratista, quien señala que concurrió a la oficina de don Iván Ardiles y éste al saludarla le toma la cara y le da un beso en una zona cercana a su boca sin su consentimiento, y en virtud de esta situación, ella hizo la denuncia en primer lugar al gerente del área donde trabaja don Iván Ardiles, quien le pide que formalice dicha denuncia, lo que se materializó a través del Área de Relaciones Laborales donde se inicia la investigación.

Agrega el absolvente que en esa investigación no se acreditó el acoso sexual pues al no haber testigos fue todo “palabra contra palabra”, pero que en su declaración el trabajador igualmente reconoció como un error el hecho acontecido e igualmente pidió disculpas a la trabajadora involucrada.

Añade que no obstante no probarse el acoso sexual, si se pudo acreditar que el buen trato y respeto al otro debe darse en todo momento cuando se entabla una relación con otra persona y en virtud de eso se le dio una carta de amonestación a don Iván Ardiles por este hecho.

Preguntado de cuando termina esta investigación y se le comunica el resultado al trabajador, el absolvente señala que el 7 de noviembre finaliza el proceso investigativo y se genera la carta de amonestación, que el 12 de noviembre se le entrega la carta a don Iván Ardiles por el gerente del área y por su persona en su oficina, y que el resultado y la copia de la investigación se le entregó en el mes de enero siguiente, posterior a un proceso de mediación fallido ante la Inspección del Trabajo, y se le envía la copia finalmente el día 29 de enero luego de consultar a la funcionaria de la Inspección si podían enviar dicho documento al trabajador por aparecer en el instrumento también las declaraciones de su contraparte, por lo que una vez aclarado ese punto, se le hizo entrega a don Iván Ardiles de las copias de la carpeta de investigación.

Consultado sobre la relación entre don Iván Ardiles y su jefa directa doña Akemi Fukushi, expresa que tenían una relación laboral buena, y que nunca tuvo conocimiento de ningún problema hasta el momento de la denuncia de don Iván, desconociendo detalladamente su tenor, y que versaría sobre acoso laboral. Indica que a los dos días de presentar la denuncia don Iván Ardiles presentó una licencia siquiátrica y que desde esa fecha se ha mantenido en esa condición por lo que no han podido avanzar en este respecto,



sin poder tomarle declaración a don Iván quien se encuentra con licencia en la ciudad de La Serena.

A la pregunta de si existen procedimientos establecidos en la empresa para situaciones de acoso laboral, responde que sí cuentan con ellos, y que el procedimiento señala que éste debe iniciarse con la declaración del denunciante.

**D. Testimonial:**

**1) Don Gabriel Mánquez Vicencio**, Run 10.090.041-6, quien previamente juramentado indica a las preguntas de la denunciante que él se desempeñó como encargado de cultura de la municipalidad, y que en ese contexto se relacionaba con empresas públicas y privadas en el marco de sus actividades de esa índole.

Recuerda que uno de los grupos con los que frecuentemente trabajaba era con Codelco y que ahí conoció a don Iván Ardiles, con quien mantuvo una relación constante de trabajo en el marco de estas actividades, y que éste trabajador por el tiempo en que él lo conoce, tenía a lo menos 18 a 20 años de experiencia, quien era una persona que siempre establecía claramente las normas, responsabilidades y compromisos.

Contrainterrogado: se le pide que aclare para que municipalidad trabajaba el testigo, respondiendo que para Diego de Almagro, y preguntado cuando dejó de prestar servicios en dicho lugar, manifiesta que fue el año 2014, pero luego de esto, siguió ligado a dicho Departamento de Cultura asesorándolos a petición del propio alcalde de la comuna, sin remuneración y sin aparecer en la nómina de la municipalidad.

**2) Don Alex Marcelo Calderón Navarro**, Run 11.945.718-1, periodista, quien previamente juramentado indica a las preguntas de la denunciante que, hasta junio de 2019 trabajó como Director de Comunicaciones y Comunidades en la Gerencia de Sustentabilidad y Seguridad de Codelco, que su jefa directa era doña Akemi Fukushi, encontrándose el trabajador don Iván Ardiles en el equipo de trabajo de dicha área, quien se desempeñaba específicamente en el área de Asuntos Públicos y Eventos. En cuanto a la forma de liderazgo del equipo de parte de doña Akemi Fukushi, expresa que ella llegó a trabajar a principios del año 2019, que provenía del “mundo privado” y que a su juicio, hasta que él se mantuvo en la empresa no manejaba muy bien el área, pues no tenía mucho conocimiento de la normativa de Codelco y siempre le costó adaptarse a las normas que debían seguir para distintas tareas.

Agrega en cuanto a la relación de trabajo de doña Akemi Fukushi con don Iván Ardiles, que ella no miraba con buenos ojos el trabajo del señor Ardiles, y que siempre



había atención de parte de ella a su trabajo no obstante ser siempre éste bien evaluado por la empresa en el sistema de evaluación de desempeño. Ella no estaba de acuerdo con la “burocracia” que debía cumplir el señor Ardiles para sus labores. Indica que no podría calificar como buena la relación de trabajo entre ambos, ya que a la Sra. Fukushi no le gustaba la cantidad de normas que el señor Ardiles debía cumplir en la ejecución de sus funciones, por lo que el testigo señala que de alguna manera don Iván comenzó a ser acosado por esta jefatura en relación a la forma en que éste trabajaba, por lo que se notaba una relación tensa.

Refiere que una vez que él fue desvinculado de la empresa, parte de sus funciones fueron asumidas por don Iván Ardiles, lo que implicaba que éste tuvo que comenzar a trasladarse a otras localidades y sostener reuniones con diversas mesas de trabajo que implicaba alrededor de 8 organizaciones y encuentros mensuales, todo en las afueras de El Salvador.

Contrainterrogado el testigo manifiesta que él prestó servicios hasta el mes de julio cuando fue desvinculado de la empresa y que actualmente se encuentran vigentes dos acciones judiciales entre su persona y Codelco. En cuanto a los hechos refiere que no visita al señor Ardiles en su domicilio, que éste tampoco lo visita cuando viaja a El Salvador y que se comunican telefónicamente de forma esporádica actualmente, ya que como este trabajador no se encuentra bien, no tienen el contacto frecuente que tenían cuando trabajaban juntos.

Respecto al grupo de trabajo del área, no recuerda la cantidad de trabajadores que lo conformaban.

**3) Don Rodrigo Alejandro González Duarte**, Run 10.304.558-4, quien previamente juramentado indica a las preguntas de la denunciante que es ingeniero y que se desempeña en la Gerencia de Planta como Control de Gestión. Refiere que es dirigente sindical, y que efectivamente existió una denuncia de acoso sexual en contra de uno de los socios del sindicato don Iván Ardiles quien fue denunciado por una trabajadora externa a la empresa, quien pertenecía a una empresa contratista que prestaba servicios a recursos humanos de Codelco y que en un momento en que esta persona en calidad de apoderada de uno de los cursos de la Fundación Educacional El Salvador fue a pedir películas a don Iván Ardiles tuvo un “impass” con este trabajador y lo denunció.

Sobre si tiene conocimientos de que ocurrió con esta investigación de acoso sexual y como se tramitó, el testigo señala que tiene entendido que se hizo la denuncia, se le aviso



al trabajador de aquello en un momento en que éste se encontraba con licencia y quedó afectado porque se empezó a tergiversarse la información, siendo amonestado el sr. Ardiles por este hecho, pero que lo que lo complicó porque todo fue muy tardío, ya que la denuncia se hizo aproximadamente en agosto, cuando él estaba con licencia médica, lo que lo motivó a suspender su licencia en el mes de octubre para pedir explicaciones sobre lo que estaba sucediendo para tratar de aclarar este asunto, lo que se demoró mucho más que los 30 días que estipula el reglamento y que finalmente lo obligó a enviar un correo reclamando, recibiendo recién en el mes de diciembre la carta de amonestación.

Indica que no recuerda que le hayan entregado el resultado de la investigación al sr. Ardiles, ya que luego del reclamo del trabajador lo único que hicieron fue entregarle la carta de amonestación, agregando que este reclamo causó la molestia de su jefatura, quien lo citó a una reunión donde se le expresó por parte de Akemi Fukushi que habían “perdido la confianza en su persona” y que después de eso le empezaron a quitar responsabilidades y le pusieron a una persona contratista encima.

Consultado sobre si conoce a don Alex Calderón, refiere que sí, y que era un supervisor de dicha área que fue desvinculado en julio de 2019 dando cuenta de las funciones que desempeñaba este trabajador así como las que realizaba don Iván Ardiles, quien lleva como 40 años trabajando en la División, siendo siempre el encargado de todos los eventos y actividades conmemorativas de distinta naturaleza que se realizaban por la empresa.

En cuanto al funcionamiento del área donde trabajaba el sr. Ardiles refiere que con el cambio de jefatura a doña Akemi Fukushi se empezó a modificar la distribución de funciones, quitándole trabajo al sr. Ardiles, y quitándole la independencia que tenía antes para realizar sus funciones ya que debía concurrir a las reuniones o actividades con una trabajadora contratada por la sra. Fukushi, doña Claudia Pizarro. Manifiesta que se empezó a “estigmatizar” al señor Ardiles luego de estos sucesos.

Señala que en el Reglamento Interno de la empresa se establecen procedimientos para las denuncias de acoso sexual, lo que no deberían tomar más de 30 días, plazo que no se cumplió en las investigaciones relacionadas con el Sr. Ardiles, ni en la acusación de abuso sexual, así como tampoco en la de acoso laboral del mes de noviembre.

Contrainterrogado por la demandada respecto a si concurría a las dependencias de la empresa donde prestaba servicios don Iván Ardiles, señala que lleva 25 años trabajando para Codelco y que siempre ha seguido concurriendo al lugar ya que por la forma en que se





emplaza la empresa todas las zonas y gerencias son de libre acceso y así se movía e interactuaba con todos los socios, trabajadores y gerentes, incluyendo el área donde prestaba servicios el señor Ardiles sin recordar con qué frecuencia lo hacía.

En cuanto a los resultados de la denuncia de vulneración de derechos por causa del tema del acoso sexual planteada ante la Inspección del Trabajo manifiesta que recuerda que se hizo la denuncia, pero que no se constató la vulneración de derechos por ese caso puntual.

Agrega que don Iván Ardiles en esa época se encontraba con licencia médica y que sabe que este trabajador regresó en el mes de octubre al trabajo, trató de resolver varios temas con la empresa y luego de realizar la denuncia en Recursos Humanos, volvió a presentar licencia médica, la que se mantiene hasta el día de hoy.

**4) Don Carlos Ricardo Ardiles Iribarren**, Run 10.353.659-6, quien previamente juramentado indica a las preguntas de la denunciante que es hermano de Iván Ardiles, que sabe que éste trabaja en la Gerencia de Sustentabilidad de Codelco Chile en el Área de Comunicaciones, y que en este cargo, debe coordinar y organizar todas las actividades públicas de Codelco en El Salvador y en otras ciudades de la Región.

Relata que Iván Ardiles debe llevar aproximadamente 38 años ligado a la empresa Codelco y que cuando él comenta sobre su situación laboral, le ha expresado que en el último tiempo, particularmente el último año comenzó a manifestar agotamiento y estrés, que se sentía menoscabado por la situación que estaba viviendo.

Refiere que cuando se vio involucrado en la denuncia de acoso sexual no se le entregaron los resultados de esta investigación, y cuando él envió un correo a su jefatura (Akemi Fukushi) le expresaron comentarios ofensivos e hirientes relativos a la pérdida de confianza hacia su persona, comenzando a quitarle trabajos y asignaciones luego de este reclamo, lo que ha causado que lleve todo este año con licencia psiquiátrica.

Respecto al estado anímico de Iván Ardiles indica que esto ha causado pesar e inestabilidad emocional en él.

Contrainterrogado por la abogada de la denunciada reitera que es hermano de don Iván Ardiles, que mantiene una relación muy cercana con éste y que incluso ha vivido con él, siendo muy unidos.

**SEXTO: PRUEBA DE LA DENUNCIADA:** Que, por su parte, la denunciada rindió la siguiente prueba:



**A) Documental:** la cual fue incorporada mediante su lectura resumida, consistente en:

- 1.- Reglamento interno vigente a la fecha de la investigación por acoso sexual.
- 2.- Resultado del informe de investigación por denuncia de Acoso sexual.
- 3.- Organigrama de la Gerencia de Sustentabilidad y Seguridad con área de comunicaciones y desarrollo comunitario.
- 4.- Licencias médicas del Iván Ardiles desde octubre de 2019 hasta abril de 2020.
- 5.- Contrato de la Sra. Claudia Pizarro Cortés.
- 6.- Liquidación del mes septiembre de 2019.
- 7.- Acta de 15 de enero de 2020.
- 8.- Acta de 22 de enero de 2020.
- 9.- Ordinario N° 20, informa término de procedimiento de fecha 8 de enero de 2020.
- 10.- Declaración personal de la Sra. Akemi Fukushi Mandiola en la investigación de acoso laboral.
- 11.- Declaración personal de la Sra. Pamela Burgos en la investigación de acoso laboral denunciada por Iván Ardiles.

**B) Exhibición de documentos:** consistentes en las carpetas completas de las investigaciones llevadas a cabo por la Inspección del Trabajo en que don Iván Ardiles Iribarren aparece como denunciante y/o afectado, iniciadas por denuncias realizadas por él en forma personal o presentadas por representante sindical en su favor.

**C) Confesional:** de doña **Paula Andrea Frías Espinoza** en representación de la Inspección Provincial del Trabajo de Chañaral, quien debidamente juramentada refiere en cuanto a los hechos que corresponden a esta denuncia que tiene conocimiento de los mismos por la lectura de los antecedentes de la causa, que corresponde a una denuncia del trabajador Iván Ardiles por una denuncia de acoso sexual planteada en su contra donde existieron irregularidades en su tramitación, lo que derivó en una segunda denuncia del trabajador por acoso laboral ocasionada por los primeros hechos, sustentada en cambios en sus funciones, así como también quitarle algunas de ellas para entregarlas a otra persona. Que luego que el trabajador remitiera un correo con fecha 12 de noviembre de 2019 pidiendo los resultados de la investigación en su contra, se realizó una reunión entre el trabajador con su jefatura directa la sra. Fukushi se le manifestó al denunciante la pérdida de confianza en él y que no podrían tener más contacto sin que existiera una tercera persona como testigo, lo que sumado a otros dichos de parte de su jefatura y de la empresa Codelco



afectaron la salud mental del trabajador, pues no entiende porque un reclamo válido de su parte por la inoperancia y no entregarle los resultados de una investigación puede terminar resultándole perjudicial.

Indica que en el expediente de fiscalización hay una serie de indicios que dan cuenta de hechos que constituyen una situación de acoso laboral reiterado que afecta la dignidad del trabajador.

Se verifica una falta de Codelco a sus deberes de cuidado de los trabajadores por este incumplimiento de los procedimientos al no haber una entrega oportuna de los resultados.

**D.- Testimonial:**

**1.- Héctor Larráin Fuentes**, quien previo juramento, a las preguntas de la denunciada señala que por su parte fue el encargado de investigar una denuncia de acoso sexual en contra de don Iván Ardiles, iniciando ese proceso de investigación en agosto de 2019, pudiendo tomar declaración al denunciado recién luego que este retornara de una licencia médica que presentó luego de ser notificado de esta investigación, situación que le informó vía correo electrónico.

Agrega que esta investigación demostró dos o más acciones concretas de desviaciones de carácter sexual, y se concluyó que este trabajador había besado y abrazado en dos ocasiones a esta persona, lo que se le sancionó con la entrega de una carta de amonestación una vez terminada la investigación laboral.

Señala que luego de esto el sr. Ardiles planteó una denuncia por acoso laboral por causa de la investigación de acoso sexual, lo que fue investigado por la Inspección del Trabajo, agrega que se participó en ciertas mediaciones laborales, que la Inspección incluso investigó la denuncia laboral a causa de la de acoso sexual, concluyendo esta institución que no había vulneración de derechos fundamentales.

Agrega que hubo varias mediaciones, en las que participó junto a otros funcionarios, como Gonzalo Guajardo.

Expone que luego de haber entregado la carta de amonestación al Sr. Ardiles, luego de como dos semanas él envió una carta señalando que sufría de acoso laboral por parte de su jefatura, proceso que no avanzó mucho atendido que el trabajador estuvo prácticamente todo el tiempo con licencia médica, por lo que no se le pudo entrevistar, ni citarlo a declarar, constando esta denuncia sólo en la carta que reseñó, por lo que considera que no hubo avances.



Manifiesta que este proceso en sí no lo llevó a cabo, pero lo que supo, por el área de consejería jurídica, es que no se logró concretar principalmente por la falta de comparecencia de don Iván.

Preguntado por la denunciante, responde que tiene conocimiento del Reglamento Interno de la empresa, en donde se contempla un procedimiento tanto de denuncias de acoso sexual como laboral. Reafirma que en el contexto de acoso sexual, hubo dos besos y dos abrazos, que ambos son conductas de carácter sexual, no consentidos ambos, que él entiende dentro de la definición de acoso sexual.

Explica que la entrega del informe de investigación que realizó la empresa fue objeto de un proceso de mediación, en enero de 2020, en donde se acordó que se le consultaría a la Inspección del Trabajo para ver si podían entregar el informe.

Considera que cumplió con el procedimiento establecido para la investigación de acoso sexual, que lo único que se le reprochó fue algo de forma, por no haber entregado el informe a la Inspección de manera inmediata.

Preguntado sobre la denuncia de acoso laboral, señala que él no lo hizo, por lo que debió haber sido o Sergio Barra o el área de consejería jurídica, en noviembre más o menos, luego de la entrega de la carta de amonestación. Refiere nuevamente que el proceso no llegó a término porque no se le tomó declaración al denunciante.

Señala, además, que no recuerda correos denunciando vulneraciones enviados por el Sr. Ardiles en la denuncia de acoso sexual.

**2. Óscar Emilio Soto Núñez**, previamente juramentado, y ante la exhibición autorizada por el tribunal de un documento, señala que se trata de una liquidación de remuneraciones de los trabajadores y supervisores, que lo conoce porque le corresponde por funciones de su área de administración de personal, él ve cosas contractuales, aportes, pagos, administración de beneficios, de los sindicatos Rol B y Rol A.

Complementa que el área de remuneraciones, desde mayo de 2019 en adelante, ha ido realizando actualizaciones y revisiones a nivel de sistema, con el fin de mejoras para el trabajador, pues a veces no aparecían ciertos ítems en su liquidación inicial, como la zona de subsidios por enfermedad y accidentes. Así, en lo que llama nómina de corrección, dentro de los primeros diez días del mes siguiente, se pueden hacer los depósitos al trabajador que no estaban en su liquidación inicial, situación que es común que suceda cuando se hacen estos ajustes al sistema. Exhibe un documento denominado liquidación anterior, para confirmar lo expuesto.



**3. Akemi Fukushi Mandiola**, quien tras de su individualización y juramento, e interrogada por la parte que la presenta, manifiesta que trabaja en División Salvador de Codelco y su función es ser Directora de comunicaciones y comunidades.

Expone que conoce al Sr. Ardiles, que era su jefa directa y que dentro de las actividades que organizaban se encontraba las celebraciones de fin de año, día del trabajo, saludos a las autoridades. Relata que en el área había un encargado de gestión, uno de comunicaciones, uno de comunidades y un diseñador, agregando que el trabajador Iván Ardiles y ella conformaban un equipo cuando ingresó.

Refiere que ella trabajó mucho tiempo en el rubro de la minería, en asuntos corporativos y en el área de las comunicaciones entre los trabajadores y dentro del equipo de trabajo era primordial para el desarrollo de sus funciones, por lo que al llegar a Codelco, estableció reuniones semanales, a fin de conocerlos, intercambiar opiniones, conocer sus responsabilidades, etc.

Indica que los trabajadores a su cargo tenían buena relación, pero existían muchos silos, que se apoyaban entre ellos cuando alguno requería ayuda, pero no había trabajo en equipo, por lo que para mejorar esto organizó un taller donde participaron todos los integrantes de su equipo.

Señala que tenían reuniones todos los días lunes, se comunicaban por whatsapp y ella mantenía una política de puertas abiertas, por lo que siempre apoyó a su equipo.

En cuanto a la relación con el sr. Ardiles, manifiesta que hubo una relación de mucha confianza, le relataba sus asuntos y problemas familiares, compartían y viajaban juntos por asuntos de trabajo. Era una relación de confianza y aprecio sincero.

Indica que en el mes de octubre el trabajador tuvo problemas familiares que se iban sumando y que motivaron a que éste le señalara que tomaría una licencia médica, le comunicaba su estado de salud, etc.

Agrega que la licencia médica la tomó cinco días antes de un evento importante, por lo que tuvieron que distribuir esas cargas de trabajo entre el equipo, y luego de su retorno se preocupó de no asignarle tantas tareas por preocupación de su salud.

Consultada si conoce a doña Claudia Pizarro, indica que la conoce por haber trabajado en otra empresa en el área de asuntos corporativos, y que si la ha vuelto a ver, responde que si ya que ella le solicitó apoyo para el desarrollo de labores hasta mayo del año 2020 (desde agosto de 2019) por la experiencia que esta persona tenía.



En cuanto a la relación de la Sra. Pizarro con el Sr. Ardiles, indica que tenían buena relación, que era un vínculo de mucha cercanía, que él la pasaba a buscar para ir al trabajo, y respecto a su interacción en el trabajo, expresa que lo hacían cuando tenían actividades en común, y ellos veían como se organizaban, no en una relación de subordinación porque no correspondía ya que veían asuntos diversos, siendo imposible que ella se desempeñara como jefatura hacia don Iván Ardiles.

En cuanto a los motivos del estrés del trabajador, indica que se debía a dos motivos, una por la separación de una de sus hijas y el otro era una denuncia de acoso sexual en el trabajo, a la cual reaccionó de forma muy agresiva, pues se sintió muy ofendido en su honra, comenzando a vociferar por este hecho indicando que llegaría hasta las últimas consecuencias para enmendar su honra.

Frente a esta situación, ella lo aconsejó que se calmara y que confiara en los procedimientos que existían para aquello, agregando que luego de esto, un fin de semana vio en su casa un correo que se le copia hablando de acoso laboral y haciendo alusión a su persona, por lo que se sintió muy dolida ya que hasta ese momento la relación era buena, provocando una pérdida de confianza en su persona, no laboralmente, pero si como personas, por lo que frente a esto se le aconsejó por un familiar que siempre hubiera un testigo cuando interactuaran.

Preguntada sobre la fecha del correo, responde que es del mes de noviembre, y que luego el sr. Ardiles le confesó que envió ese mail para presionar a Recursos Humanos y apresurar los resultados de la investigación por acoso sexual, indicándole que lo que ahí se decía sobre ella no era efectivo, ya que él sólo fue aconsejado que esa era la forma de presionar a Recursos Humanos.

Contrainterrogada, se le pide que precise quien es la empleadora de doña Claudia Pizarro, indica que esta persona era trabajadora de Team Works, que Codelco no ha sido empleador de esta persona, y que Team Works es una empresa que presta servicio a Codelco y a través de la cual ellos solicitan trabajadores para tiempos y funciones puntuales.

#### **FUNDAMENTOS DEL FALLO.**

**SÉPTIMO:** Que, tal como se anticipó y de conformidad con los hechos a probar en la presente causa, la controversia radica en determinar la efectividad de la ocurrencia de conductas de acoso laboral por parte de Codelco Chile División Salvador, en contra del trabajador don Iván Ardiles, que afectaron sus derechos fundamentales y su integridad



psíquica dentro de la relación laboral, su contextualización o justificación en relación a la denuncia interpuesta ante la Inspección del Trabajo.

**OCTAVO:** Que de la prueba rendida por ambas partes, analizada conforme a las reglas de la sana crítica, es posible tener por acreditados los siguientes hechos: 1. qué la inspección del trabajo recibió una denuncia por parte de Iván Ardiles en relación a una denuncia que había presentado ante su empleadora y que no había sido dado curso. 2. Que Ivan ardiles fue sancionado en una investigación interna por conductas de abuso sexual. 3. Que Ivan ardiles se encontraba con licencia médica hay un momento en que realizó la denuncia.

**NOVENO:** Que la acción deducida es la del artículo 485 del Código del Trabajo, esto es, una denuncia de actos vulneratorios de derechos fundamentales durante la relación laboral. Fundamentalmente, los hechos que sustentan la tutela laboral dicen relación con haber sido Ivan Ardiles objeto de conductas constitutivas desplazamiento laboral, específicamente referentes al hecho de habersele quitado funciones propias de su cargo, inclusive debiendo recibir instrucciones de un tercero distinto a su Jefatura, lo que se ve agravado por el actuar de la empleadora en cuanto le había señalado que había perdido confianza en su persona .

**DÉCIMO:** Que el artículo 485 del Código del Trabajo refiere: “El procedimiento contenido en este Párrafo se aplicará respecto de las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales, que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores, entendiéndose por éstos los consagrados en la Constitución Política de la República en su artículo 19, números 1º, inciso primero, siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral, 4º, 5º, en lo relativo a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada, 6º, inciso primero, 12º, inciso primero, y 16º, en lo relativo a la libertad de trabajo, al derecho a su libre elección y a lo establecido en su inciso cuarto, cuando aquellos derechos resulten lesionados en el ejercicio de las facultades del empleador. También se aplicará este procedimiento para conocer de los actos discriminatorios a que se refiere el artículo 2º de este Código, con excepción de los contemplados en su inciso sexto. Se entenderá que los derechos y garantías a que se refieren los incisos anteriores resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquéllas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial. En



igual sentido se entenderán las represalias ejercidas en contra de trabajadores, en razón o como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo o por el ejercicio de acciones judiciales. Interpuesta la acción de protección a que se refiere el artículo 20 de la Constitución Política, en los casos que proceda, no se podrá efectuar una denuncia de conformidad a las normas de este Párrafo, que se refiera a los mismos hechos”.

Sobre este procedimiento, la doctrina ha señalado: “El proceso de tutela laboral dispone en el artículo 485 del Código del Trabajo una enumeración expresa de los derechos fundamentales amparados por esta vía especializada, no pudiendo extender su aplicación a otros derechos distintos de los señalados taxativamente en la ley. Así la 'lista de derechos fundamentales' protegidos por esta vía está integrada por el derecho a la vida, a la integridad física y psíquica de las personas; el derecho al respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia; el derecho a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada; el derecho a la libertad de conciencia, la manifestación de todas las creencias y el ejercicio libre de todos los cultos que no se opongan a la moral, a las buenas costumbres o al orden público; el derecho a la libertad de emitir opinión y la de informar, sin censura previa, en cualquiera de las formas y por cualquier medio; y, en fin, el derecho a la libre elección del trabajo y de contratación laboral. Sólo estos derechos fundamentales son amparados en nuestro derecho por esta vía de tutela privilegiada, lo que implica que otros derechos fundamentales, como la libertad sindical o el derecho a huelga, dentro de los derechos fundamentales de contenido específicamente laboral, o el derecho a la salud o a vivir en un medio ambiente libre de contaminación dentro de los demás derechos, no pueden utilizar este instrumento procesal, aun cuando las infracciones o lesiones de estos derechos se produzcan en las relaciones laborales. En estos casos, el trabajador deberá recurrir a la vía ordinaria de amparo de estos derechos, es decir, el Recurso de Protección. Ahora bien, este mismo procedimiento se aplicará, según indica el mismo artículo 485, inciso 2°, en los casos que el trabajador sea objeto de actos discriminatorios a que se refiere el artículo 2° del Código del Trabajo, es decir, fundadas en cuestiones de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social. En este caso el legislador, aparentemente, configuró con mayor precisión el mismo derecho constitucional a la igualdad ante la ley establecido en el artículo 19 N° 2 de la Constitución Política de la República, en términos prohibitivos para los empleadores, estableciendo una interdicción





de discriminación de los trabajadores por las razones ya apuntadas, ya que ello afectaría la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación” (Juan Carlos Ferrada Bórquez y Rodolfo Walter Díaz. La protección de los derechos fundamentales de los trabajadores en el nuevo procedimiento de tutela laboral. Revista de Derecho, Vol. XXIV - Nº 2 - Diciembre 2011, Páginas 91-111).

**UNDÉCIMO:** Que a fin de establecer si existió alguna vulneración de derechos fundamentales, útil resulta ir precisando cada uno de los hechos que constituirían la vulneración. Así, en relación con El hecho de habersele quitado funciones propias de su cargo, la prueba no fue suficiente para efectos de acreditar dicha circunstancia. en relación con este punto, sólo tenemos la declaración de su Jefatura directa quién indica que le habría cambiado las funciones en atención a las situaciones personales que se encontraba viviendo. Respecto al hecho de que recibió instrucciones de un tercero distinto a su Jefatura, el informe de fiscalización se sustenta en correos electrónicos que también fueron acompañados a este proceso y que solo dan cuenta de solicitudes que no tienen el carácter de imperativa como debería ocurrir en el caso de instrucciones directas, razón por la cual también ha de descartarse dicha infracción. Finalmente, respecto a que su Jefatura directa contaba con terceras personas para evitar que pudiera indicarse que existía algún tipo de hostigamiento en contra de Ardiles, ello de modo alguno puede considerarse una vulneración a los derechos de este último trabajador, puesto que él mismo reconoce que la denuncia que interpuso tiene por finalidad presionar a su Jefatura para que se entregarán los resultados de la denuncia por acoso sexual, tal como se dio cuenta tanto en la investigación ante la Inspección del trabajo y en estrados.

**DUODÉCIMO:** Que, con lo referido, los actos indicados no permiten entender que generaron una vulneración a los derechos fundamentales de Ivan Ardiles, razón por la que deberá ser rechazada la presente acción.

**DÉCIMO TERCERO:** Que, el artículo 493 del Código del Trabajo dispone: “Cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas”. Conforme lo razonado precedentemente, los antecedentes aportados por la denunciante no tienen la entidad suficiente como para establecer la vulneración, como tampoco de ellos se



desprenden los indicios que la norma requiere, motivo suficiente para el rechazo de la acción en esta parte.

**DÉCIMO CUARTO:** Que la prueba rendida ha sido ponderada conforme a las reglas de la sana crítica, sin que aquella que no ha sido expresamente mencionada tenga la virtud probatoria para variar lo que se viene resolviendo.

**DÉCIMO QUINTO:** Que, atendida la calidad jurídica de la denunciante, se le eximirá del pago de las costas.

Por estas consideraciones y visto además, lo dispuesto en los artículos 1º, 420 y siguientes, 446 y siguientes, 456, 459, 485 y demás pertinentes del Código del Trabajo, artículo 19 de la Constitución Política de la República, se declara:

I.- Se rechazan en todas sus partes las demandas de tutela de derechos fundamentales, deducidas por Luis Herrera Cruz, Inspector Provincial del Trabajo de Chañaral, en contra de Corporación Nacional Del Cobre de Chile, División Salvador, representada legalmente, por su Gerente General don Christian Toutin Navarro.

II.- Que se exime del pago de las costas a la denunciante.

Ejecutoriada la sentencia, devuélvase los documentos a las partes. Regístrese y archívese en su oportunidad.

**?RIT T-2-2020**

**?RUC 20- 4-0257899-9**

**?Proveyó don(a) EMILIO JESUS OTAROLA ARCE, Juez Subrogante del Juzgado de Letras de Diego de Almagro.**

?En Diego de Almagro a cuatro de febrero de dos mil veintiuno, se notificó por el estado diario la resolución precedente.

