

N°

RIT 0-473-2020

RUC 20-4-0289417-3

CÓRDOVA VARGAS, ÓSCAR CON  
COMPAÑÍA MINERA DOÑA INÉS DE COLLAHUASI SCM  
SENTENCIA

Iquique, dos de enero de dos mil veintiuno.

**VISTOS:**

Que, con fecha 20 de agosto de 2020, don **ÓSCAR CÓRDOVA VARGAS**, con domicilio en calle Los Castaños N°3240 de la comuna de Alto Hospicio, interpone demanda en procedimiento ordinario del trabajo, en contra de **COMPAÑÍA MINERA DOÑA INÉS DE COLLAHUASI SCM**, representada legalmente, por don **JORGE GÓMEZ DÍAZ**, ignora profesión u oficio, ambos con domicilio en calle Baquedano N°902 de la ciudad de Iquique, y solicita se acoja su demanda más reajustes, intereses y costas.

Que, con fecha 25 de septiembre de 2020, se tuvo por contestada la demandada.

Que, en audiencia preparatoria celebrada con fecha 05 de octubre de 2020, se llamó a las partes a conciliación la cual no prosperó.

Que, en audiencia preparatoria se fijaron los siguientes puntos de prueba:

1° Efectividad de ser debido el despido que afectó al trabajador, hechos y circunstancias señalados en la carta de despido.



2° Hechos, fundamentos y circunstancias de las excepciones opuestas por la parte demandada.

Que, las partes ofrecieron prueba al tenor de los puntos de prueba determinados por el tribunal.

**CON LO RELACIONADO VISTOS, OÍDOS Y CONSIDERANDO:**

**PRIMERO:** Que, la demandante expresa que ingresó a prestar servicios para la demandada con fecha 3 de octubre de 2016, en virtud de un contrato de trabajo de carácter indefinido, a fin de desempeñarse como Operador Mina; con una jornada de trabajo de 7 días continuos de trabajo, seguidos de 7 días continuos de descanso y con una remuneración de \$2.315.550.-

En cuanto al despido indica que, mediante carta de fecha 8 de junio de 2020, la demandada le comunicó el término del vínculo, por la causal del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo. Acto seguido, transcribe la carta de despido.

Afirma que, la causal de término de la relación laboral es indebida, ya que, a su juicio, no existió incumplimiento alguno de su parte.

Explica que, su último ciclo de trabajo se materializó entre el 25 de mayo y el 1 de junio de 2020, ambos días inclusive, lo cual, implicaba que el ciclo de descanso debía desarrollarse entre el 02 y 09 del citado mes y año.



Con fecha 4 de junio de 2020, estando en su ciclo de descanso, recibió llamado telefónico de don Raúl Yaite, jefe de turno, quien le informó que la compañía implementaría un plan denominado *descanso seguro*, imperativo para la empresa, por lo que los trabajadores debían acogerse a ella como una forma de dar mayor seguridad al personal destinado a las faenas, indicando que el plan se implementaría para el día siguiente en un hotel de la ciudad de Iquique, por lo que, sería pasado a buscar por un vehículo proporcionado por la demandada.

Indica que, telefónicamente, no se le explicó en qué consistía el plan y sus condiciones, nunca fue informado ni materia de charla, capacitación, y curso alguno relativo a un programa de descanso seguro; sólo se le entregó un folleto sobre el COVID 19, que fue dejado en la cama de su habitación en faena y un correo electrónico.

Al día siguiente es trasladado desde su domicilio hacia el hotel Hilton de la ciudad de Iquique y junto a ocho compañeros más, les realizaron test rápido de anticuerpos, por la Mutual de Seguridad, el cual, arrojó resultados negativos para todos; para luego ser derivados al hotel NH, siendo recibidos por un representante de la empresa y personal del Hotel.



Afirma que, el representante del Hotel les hizo firmar un documento denominado *formulario sobre modalidad de descanso seguro*, sin hacer presente nada en relación a medidas internas del hotel y de las dispuestas por la autoridad sanitaria.

Manifiesta que dicho instrumento contenía las condiciones de realización del programa bajo el título *derechos del trabajador*, las cuales transcribe. Agrega que, en dicho documento se precisan dos circunstancias: el descanso no constituye derecho adquirido ni cláusula tácita y, el descanso no implicará jornada de trabajo ni se entenderá que el trabajador, mientras tenga lugar, estará desempeñando sus funciones. Señala que firmó el documento y fue trasladado a su habitación.

El sábado, ocho personas se reunieron en una habitación, y en ese lugar, realizaron una convivencia, oportunidad en que, consumieron alcohol, aunque no en los términos expresados en la misiva de desvinculación.

El 7 de junio de 2020, en el tercer día en el hotel, se comunicó con los trabajadores el Sr. Pablo Letelier, informando que se había filtrado un video que habían grabado en la noche anterior, por lo que, debían guardar un bajo perfil y esperar instrucciones.



XPYSSSLMQR

El 08 de junio de 2020, son objeto de un nuevo test rápido de anticuerpos, cuyos resultados, para todos, resultó negativo, luego de lo cual, concurrió personal del departamento de Recursos Humanos, indicando que necesitaba una declaración de cada trabajador respecto al incidente. En horas de la tarde les informaron que estaban despedidos.

Sostiene que, no se configura la causal invocada por la demandada, puesto que, no concurren de forma copulativa los tres requisitos exigidos por la norma: que exista un incumplimiento por parte del trabajador, que éste sea grave y que las obligaciones incumplidas emanen del contrato de trabajo.

POR TANTO, solicita se acoja su demanda y en definitiva se declare:

1.- Que, el despido del cual fue objeto, con fecha 08 de junio de 2020 es indebido.

2.- Que, se condena a la demandada al pago de las siguientes indemnizaciones, recargos y prestaciones:

a.- \$2.315.550.- por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo o a la suma que prudencialmente y de acuerdo a derecho se determine.

b.- \$9.262.200.- por concepto de indemnización por 4 años de servicios o a la suma que prudencialmente y de acuerdo a derecho se determine.



c.- \$7.409.760.- por concepto del 80% de recargo establecido en el artículo 168 letra c) del Código del Trabajo o a la suma que prudencialmente y de acuerdo a derecho se determine.

d.- \$1.343.019.- por concepto de feriado proporcional o a la suma que prudencialmente y de acuerdo a derecho se determine.

3.- Que, las indemnizaciones y prestaciones se paguen debidamente reajustadas de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 173 del Código del Trabajo.

4.- Que, se condena a la demandada a las costas de la causa.

**SEGUNDO:** Que, la parte demandada niega en forma expresa los siguientes hechos afirmados por el actor en su demanda:

1. La relación laboral del actor comenzó el 11 de octubre de 2020 y no el 03 de octubre de 2020. 2. El actor fue debidamente informado que no podía beber alcohol ni organizar ni participar en fiestas nocturnas en el Hotel NH, al ser un Hotel de descanso arrendado por Collahuasi, exclusivamente, para sus trabajadores con el propósito de evitar el contagio con Covid-19. 3. El despido es justificado, al haberse configurado la causal de incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato. 4. No se adeudan las prestaciones que reclama el demandante, careciendo de



fundamento las mismas. 5. Opone excepción de compensación, por deuda del actor por la suma de \$3.000.000.- a título de préstamo de negociación colectiva que percibió en abril de 2020. 6. Para el improbable evento que se determine que corresponde pagar indemnizaciones al actor, indica que se debe descontar el aporte del empleador a la cuenta individual de cesantía, conforme a lo dispuesto en los artículos 13 y 52 de la ley 19.728.

Explica que, el ingreso del actor a Collahuasi se produjo debido a un convenio especial que existe entre la Fundación Educacional de Collahuasi, creada por Collahuasi para promover y mejorar la educación del país, y el Liceo Bicentenario Minero Juan Pablo II, ubicado en la comuna de Alto Hospicio, por lo que, a su juicio, Collahuasi incurre en un tratamiento especial (acciones positivas) para promover el empleo juvenil, que tiene como beneficiarios a los alumnos del mencionado Liceo.

Afirma que, el actor, como todo trabajador minero, debía respetar las dependencias bajo la tenencia o responsabilidad de Collahuasi, estuviera o no desempeñando labores, no solamente las obligaciones y prohibiciones propias de la prestación laboral, sino también los deberes establecidos con el propósito de regular el adecuado comportamiento de los



trabajadores durante sus tiempos de descanso en instalaciones dispuestas por la Compañía para ello.

Sostiene que, el contrato de trabajo, al ser una relación jurídica *intuitio personae*, impone no solamente deberes de prestación inherentes a la ejecución de las labores convenidas y al pago de la correspondiente remuneración, también, comprende deberes de conducta que exigen al trabajador comportarse de determinada forma, tanto respecto del empleador como respecto de terceros. Agrega que, los deberes de conducta rigen inclusive fuera de la jornada laboral, tal como ocurre con los deberes de buena fe, lealtad, confianza y de seguridad. Todos deberes que prohíben a los trabajadores cometer conductas que puedan poner en riesgo la imagen de la empresa, afectar sus derechos e intereses, y hacerla incurrir en potencial responsabilidad.

Acto seguido, describe el virus COVID-19 y expone estadísticas mundiales y locales de contagios y muertes. Agrega que, entre otras medidas, Collahuasi arrendó a la empresa Royal Santiago Hotel S.A., el Hotel NH de Iquique, a partir del 25 de mayo de 2020 hasta fines de agosto, para ser destinado exclusivamente al descanso seguro de sus trabajadores, que voluntariamente decidan hacer uso del Hotel NH durante su descanso, sin costo alguno para los dependientes; con la finalidad de evitar que los trabajadores



XPYSSSLMQR



se contagien y evitar contagiar a sus familias y terceras personas.

Expresa que, una vez que los trabajadores aceptan hacer uso de tal beneficio deben respetar las reglas establecidas por Collahuasi para el uso del Hotel NH, sea directamente o por intermedio del personal NH, que se encuentra prestando servicios exclusivamente en beneficio de Collahuasi, al encontrarse arrendado la totalidad del Hotel.

Explica que, al ingresar al hotel NH los trabajadores reciben una charla de parte de personal del Hotel sobre las comodidades y facilidades del hotel, obligaciones y prohibiciones que deben cumplir. Agrega que, los trabajadores firman libre y espontáneamente un documento sobre la conducta que deben observar en el hotel, asumiendo diversas obligaciones y prohibiciones. Documento que es emitido por el Hotel, pero con las condiciones conversadas y establecidas con Collahuasi al haber arrendado el Hotel.

Afirma que, se trata de un lugar bajo el uso de la empresa, rigiendo plenamente el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de Collahuasi en las dependencias del Hotel NH, de conformidad al artículo 153, incisos 1° y 2°, del Código del Trabajo. Agrega que, el propio Código del Trabajo deja en claro que pueden regularse y sancionarse, por el empleador, conductas del trabajador no solamente



XPYSSSLMQR

relacionadas con la prestación de trabajo, también las vinculadas a la permanencia y vida en dependencias bajo el control de la empresa.

Acto seguido hace alusión a los deberes de lealtad y diligencia, del trabajador, sosteniendo que, inclusive, el video divulgado en Instagram por la trabajadora Javiera Pérez fue reproducido en un portal de noticias regional, poniendo en riesgo la imagen de Collahuasi y su responsabilidad. Asimismo, alude a doctrina española y australiana a este respecto.

Refiere que la propuesta fue aceptada por el actor, en forma libre y espontánea. Agrega que, las instrucciones impartidas por la Directora del Hotel fueron las que Collahuasi impuso, para hacer uso del Hotel NH, por parte de sus trabajadores. Afirma que, el Hotel NH ha sido, simplemente, un transmisor de las reglas impuestas por Collahuasi; las que fueron transmitidas al demandante, siendo debidamente capacitado e informado sobre los deberes de conducta que debía observar durante su estadía en el Hotel NH.

En cuanto a los hechos, afirma que, la reunión involucró el consumo de alcohol, música y conversación en alta voz, siendo una verdadera fiesta privada. En las habitaciones aledañas había otros trabajadores de la Compañía haciendo uso



del descanso seguro. La trabajadora Javiera Valentina Pérez Reyes grabó un video de la actividad de consumo de alcohol y lo publicó en la cuenta de Instagram, el mismo 06 o 07 de junio de 2020, para que fuera observado a vista y paciencia de sus amigos en esa red social, varios de ellos dependientes de Collahuasi. Video que se viralizó llegando a conocimiento del Superintendente de Producción Mina, Pablo Letelier, quien el mismo 07 de junio de 2020 en la tarde, entre las 18:00 y 20:00 horas llamó por teléfono a cada uno de los trabajadores involucrados, los que reconocieron su conducta indebida.

El mismo 07 de junio de 2020, alrededor de las 20:00 horas, el Presidente del Sindicato de Empresa, Felipe Román, y su director sindical, Luis Rojas, llamaron separadamente por teléfono al Superintendente de Relaciones Laborales, señor Alfredo Maldonado, para consultarle sobre las medidas que iba a adoptar la Empresa. De esta forma, el actor tuvo la oportunidad de formular sus descargos. Los trabajadores firmaron declaraciones individuales el 08 de junio de 2020, donde reconocen la conducta indebida cometida el 06 de junio de 2020 en la noche.

El 7 de junio de 2020, a las 22:07 horas, la señora Bernardita Fernández, perteneciente al Área de Comunicaciones de Collahuasi, recibió una denuncia anónima de parte de un



trabajador dependiente de Collahuasi que estaba en el Hotel, el 06 y 07 de junio de 2020, adjuntando el video.

Indica que las normas infringidas por el demandante son:

1. Contrato de Trabajo, de fecha 05 de junio de 2017, 7, 8.
2. Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad de Compañía Minera, Título 14: Obligaciones de los trabajadores. Artículo 55. N°20. Título 15: Prohibiciones a los Trabajadores. Artículo 56. N°15. N°48. N°52. Artículo 116.

Asimismo, sostiene que se ha vulnerado la resolución N°349 de 14 de mayo de 2020 del Ministerio de Salud, publicada en el Diario Oficial el 15 de mayo de 2020, que dispuso el cierre de pubs, discotecas, clubes nocturnos y lugares análogos, lo que demuestra que no podía beberse alcohol en masa, sobre todo sin respetar el distanciamiento social de al menos un metro dispuesto por la Autoridad Sanitaria.

Por todo lo señalado sostiene que el despido es procedente y nada adeuda al actor por los conceptos reclamados

POR TANTO, solicita se rechace la demanda, en todas sus partes, con expresa condenación en costas, declarando:

1. Que, el despido del actor es justificado, al ser ajustado a derecho.



2. Que, en consecuencia, las indemnizaciones sustitutiva del aviso previo y por años de servicios junto al recargo del 80% se rechazan por improcedentes.

3. Que se adeuda al actor por compensación de feriado la suma de \$1.343.019.-

4. En conjunto con lo anterior, que se acoge la excepción de compensación opuesta por la suma de \$3.000.000.- por concepto de préstamo negociación colectiva otorgado al actor.

5. En conjunto con todo lo anterior, se acoge descuento por aporte del empleador a la cuenta individual de cesantía del actor que asciende a \$1.816.229.

6. Que, nada se adeuda por concepto de reajustes, ni intereses.

7. Que se condena en costas al actor.

**TERCERO:** Que, con la finalidad de acreditar sus dichos la parte demandada incorporó en audiencia de juicio, los siguientes documentos:

1.- Convenio Colectivo de Trabajo 2020-2023, entre Compañía Minera Doña Inés de Collahuasi SCM y el Sindicato de Empresa Compañía Minera Doña Inés de Collahuasi SCM, en que se lee, "CLÁUSULA SEGUNDA: PARTES A QUIENES AFECTA. El presente convenio colectivo de trabajo afecta Compañía Minera Doña Inés de Collahuasi SCM y a los socios del Sindicato de empresa Compañía Minera Doña Inés de



Collahuasi SCM afectos a la negociación colectiva no reglada que se incluyen en la nómina contenida al final de este instrumento, bajo el anexo N°1 y que se considera parte integrante de este convenio colectivo para todos los efectos legales.

Asimismo, el presente Convenio Colectivo se aplicará a los trabajadores que la empresa decida extender los de beneficios y que, por su parte, acepten la extensión de los beneficios pactada entre la empresa y el sindicato, conforme a lo establecido en la cláusula quincuagésimo segunda desde la fecha que suscriben el anexo de trabajo al contrato de trabajo en que aceptan extensión de beneficios.

CLÁUSULA TERCERA: PERIODO DE VIGENCIA DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO. El presente convenio colectivo de trabajo tendrá una vigencia de 36 meses, contados desde el 1° de noviembre del año 2020 hasta el 31 de octubre del año 2023, ambas fechas inclusive."

Se tiene presente que en el Anexo N°1, figura el nombre del trabajador demandante, bajo el N°387.

2.- Documento denominado "ACTA DE ACUERDO BENEFICIOS QUE SE PAGAN POR ÚNICA VEZ POR LA SOLA FIRMA DEL CONVENIO COLECTIVO 2020-2023", suscrita entre Compañía Minera Doña Inés de Collahuasi SCM y el Sindicato de Empresa Compañía Minera Doña Inés de Collahuasi SCM, el 30 de marzo de 2020, en que se lee: "TERCERO: PRÉSTAMO CON OCASIÓN DE LA FIRMA DEL CONVENIO COLECTIVO. La empresa otorgará, por única vez y solamente por motivo de firma del convenio colectivo, a cada trabajador con contrato indefinido que fue parte del proceso de negociación colectiva no reglado de carácter anticipado que dio origen al convenio colectivo, un préstamo especial de \$3.000.000.- (...) líquidos, que será descontado de las remuneraciones del



trabajador en 35 cuotas mensuales, iguales y sucesivas de \$83.333.- (...) cada una, a partir del mes de noviembre de 2020, con vencimiento en el mes de septiembre del año 2023, ambos meses inclusive, y una última cuota de \$83.345.- (...) con vencimiento en el mes de octubre de 2023. El préstamo no generará reajuste en intereses.

En caso de término de la relación laboral del trabajador, el saldo insoluto del préstamo será exigible anticipadamente como si fuera de plazo vencido. El sindicato en representación de sus socios declara que la empresa queda irrevocablemente facultada para imputar, compensar o descontar las cuotas o el saldo insolutos del préstamo, de toda remuneración, indemnización o pago que deba efectuar al trabajador al momento de la extinción del contrato de trabajo."

3.- Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de Compañía Minera Doña Inés de Collahuasi SCM, en que se lee: "TÍTULO 14°: Obligaciones de los Trabajadores.

Artículo 55°. Sin perjuicio de las demás obligaciones contenidas en las leyes y reglamentos, en los contratos de trabajo y en otras disposiciones de este Reglamento Interno, son obligaciones especiales de orden de cada trabajador de la compañía: (...) 20.- Desarrollar su trabajo de manera ordenada, limpia y segura, evitando o contribuyendo a disminuir toda posibilidad de accidente o de riesgo que pueda afectar la vida, salud y seguridad de sí mismo o del resto de sus compañeros de trabajo y demás personas que se encuentran por cualquier motivo en las instalaciones de la empresa, o pérdidas en los bienes de la compañía. (...) Título 15°: Prohibiciones de los Trabajadores. Artículo 56°. Sin perjuicio de las demás prohibiciones contenidas en las leyes y reglamentos, en sus contratos de trabajo, en circulares, manuales e instrucciones específicas que tenga la empresa queda especialmente prohibido a todo trabajador de



la compañía lo siguiente: (...) 15°. Ingresar, transportar o consumir alcohol y/o drogas en instalaciones de la Compañía o en cualquier otro lugar, incluyendo toda otra infraestructura dispuesta por la Compañía para la relación laboral, habitabilidad o recreación. (...) 48. Realizar, llevar a cabo o participar en actos de indisciplina o conducta inmoral en recintos o actividades de la Compañía o en que esta se vea afectada directamente. Se considerará como especialmente grave la provocación y participación en riñas, no realizar injustificadamente la labor instruida, impedir o afectar de cualquier forma la continuidad operacional.”

4.- Contrato de trabajo a plazo fijo celebrado entre Compañía Minera Doña Inés de Collahuasi SCM y don Óscar Abraham Córdova Vargas, de fecha 16 de octubre de 2016, en que se lee “De otras Obligaciones. 7°: El trabajador se compromete a acatar en todas sus partes las disposiciones contenidas en el Reglamento Interno para los trabajadores de la empresa y en todos los reglamentos e instrucciones que el empleador establezca, las que declara conocer y que, para todos los efectos legales, se considerarán parte integrante de este contrato de trabajo en cuanto no se opongan o no estén modificadas por este último. Declara, asimismo, haber recibido un ejemplar del citado Reglamento Interno.”

5.- Anexos de contrato de trabajo celebrados entre Compañía Minera Doña Inés de Collahuasi SCM y don Óscar Abraham Córdova Vargas, de las siguientes fechas:

i. 01 de octubre de 2017, en que se lee: “De otras Obligaciones. 9°: El trabajador se compromete a acatar en todas sus partes las disposiciones contenidas en el Reglamento Interno de Orden,





Higiene y Seguridad, para los trabajadores de la empresa y en todos los reglamentos e instrucciones que el empleador establezca. Declara, asimismo, haber recibido un ejemplar del citado Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.”

ii. 01 de octubre de 2017 en que se destaca la reajustabilidad del sueldo base del trabajador.

iii. 01 de septiembre de 2018, en que se deja constancia que la remuneración del trabajador actualizado del 1 de septiembre de 2018 corresponde el sueldo base mensual de \$1.173.959.-

iv. ANEXO DE CONTRATO DE TRABAJO. ACEPTACIÓN DE LA EXTENSIÓN DE BENEFICIOS COMPAÑÍA MINERA DOÑA INÉS DE COLLAHUASI SCM Y DON ÓSCAR ABRAHAM CÓRDOVA VARGAS, sin fecha.

6.- Liquidaciones de remuneraciones del actor, año 2020, en que se lee: marzo, por 30 días trabajados, sueldo base del mes \$1.319.818.-, asignación casa \$60.721.-, asignación especial faena \$50.895.-, asignación turno noche \$50.432.-, asignación Cond. Cont. Op. Y R.Seg \$290.925.-, asignación Cond. Cont. Op. Variable \$68.790.-, asignación de zona \$39.595.-, bono descanso unificado \$26.677.-, bono producción mensual \$146.013.-, Total Haberes \$2.062.866.-; abril, por 30 días trabajados, sueldo base del mes \$1.319.818.-, asignación casa \$60.721.-, asignación especial faena \$67.881.-, asignación turno noche \$63.040.-, asignación Cond. Cont. Op. Y R.Seg \$329.715.-, asignación Cond. Cont. Op. Variable \$62.016.-, asignación de zona \$39.595.-, bono descanso unificado \$26.677.-, bono producción mensual \$442.969.-, bono gestión trim \$1.767.341.-, Total Haberes \$4.179.773.- y mayo, por 30 días trabajados, sueldo base del mes \$1.338.427.-, asignación casa \$61.577.-,



XPYSSSLMQR

asignación especial faena \$60.511.-, asignación turno noche \$51.055.-, asignación Cond. Cont. Op. Y R.Seg \$293.928.-, asignación días festivos \$186.393.-, Cond. Cont. Op. Variable \$62.475.-, asignación de zona \$40.153.-, bono descanso unificado \$26.893.-, bono producción mensual \$442.969.-, Total Haberes \$2.564.381.-.

7.- Copia de carta de término de contrato, de fecha 08 de junio de 2020, suscrita por el actor, en que se lee: "De nuestra consideración:

En relación con el tema de la referencia, informamos a Ud. que Compañía Minera Doña Inés de Collahuasi SCM (en adelante indistintamente la 'Compañía' o 'Collahuasi') ha decidido poner término a su contrato de trabajo a contar del día de hoy. Esta determinación está basada en las causales descritas en el artículo 160 N°7, del Código del Trabajo, en cuanto dicha disposición legal establece que el empleador podrá poner término al contrato de trabajo, sin derecho a indemnización, invocando la causal N°7 'Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato'.

Los fundamentos del despido se basan en los actos inadecuados e imprudentes que constituyen un incumplimiento grave que usted a cometido a las obligaciones que le impone su contrato de trabajo, a la normativa interna de la Empresa y a otras disposiciones que integran el contenido del contrato de trabajo, de conformidad a los fundamentos de hecho y de derecho que se indican a continuación:

I.- FUNDAMENTOS DE HECHO:

Como parte de las medidas sanitarias que ha dispuesto Compañía Minera Doña Inés de Collahuasi, para proteger la seguridad y salud de sus trabajadores frente a la pandemia mundial Covid 19, se encuentra la implementación del programa denominado 'Descanso Seguro', que consiste en



habilitar habitaciones en un Hotel de la ciudad de Iquique, destinado a aquellos trabajadores que, voluntariamente, en acuerdo con su supervisión, opten o por llevar a cabo su descanso, permaneciendo en las habitaciones dispuestas especialmente para su alojamiento, sin costo para el trabajador, facilitando así un descanso seguro, atenuando los riesgos de contagio personal, de su grupo familiar y de sus compañeros de labores, evitando los traslados desde y hacia su comunas y ciudades de origen.

Los hechos que fundan su despido disciplinario son:

1.El pasado viernes 05 de junio de 2020, usted en forma voluntaria y en acuerdo con su supervisión directa, ingresó al Hotel NH en el marco del 'Descanso Seguro' indicado anteriormente, el que como es de vuestro conocimiento, está sujeto al cumplimiento de pautas de comportamiento y normas de convivencia propias un recinto hotelero destinado al descanso de sus huéspedes, además del cumplimiento de las normas dictadas por la autoridad sanitaria para enfrentar y contener la pandemia.

2.Al momento de su ingreso, personal del hotel le indicó a usted las normas básicas que debían ser a cumplidas durante la estadía en el establecimiento, reforzando el autocuidado, la distancia social, el uso de mascarillas en zonas comunes, y la prohibición de realizar reuniones en las habitaciones, entre otras medidas.

3.El domingo 7 de junio, la Compañía recibió una denuncia anónima dando cuenta de un comportamiento inadecuado, imprudente e irresponsable de un grupo de trabajadores de Collahuasi. Esta denuncia estaba acompañada de un video que deja en evidencia que la noche del sábado 6 de junio, Usted junto con otros trabajadores de la Compañía, se reunieron en una habitación del hotel del programa 'Descanso Seguro', vulnerando las reglas de autocuidado en el descanso que ha reforzado la Compañía, cuyo cumplimiento le fue reforzado al ingreso al hotel. Una circunstancia



XPYSSSLMQR

agravante de vuestro incumplimiento a las normas antes señaladas constituye el hecho que en la habitación, en la que usted se encontraba junto a un grupo de sus compañeros de trabajo, se organizó una reunión social en la que hubo consumo excesivo de alcohol, acompañado de música y conversaciones a un alto volumen, generando ruido y molestias a los otros pasajeros que esa noche trataban de descansar.

4. Los hechos antes descritos, dan cuenta de su conducta temeraria e imprudente, que vulnera no solo las normas de convivencia propias de un recinto hotelero destinado al descanso, sino también las normas de la autoridad sanitaria en materia de distanciamiento social destinado a contener y evitar contagios, poniendo en riesgo su propia vida, salud y seguridad, así como la de sus compañeros de trabajo y del personal que trabaja en el hotel. Asimismo, vuestra conducta ha colocado a la Compañía frente al riesgo de incurrir en eventuales responsabilidades frente a terceros.

Asimismo, vuestra conducta reviste especial gravedad en momentos en que el país y el mundo entero, viven la pandemia del Covid-19, y revelan, vuestra desidia e indolencia frente a los esfuerzos desplegados por la Compañía para asegurar las condiciones de higiene y seguridad necesarias para mantener la salud de sus trabajadores y la continuidad de sus operaciones, y con ello, su fuente laboral, así como su sustento y el de sus compañeros de trabajo.

En síntesis, los hechos antes descritos, dan cuenta fehaciente que usted incurrió en un incumplimiento grave de las obligaciones de su Contrato de Trabajo de conformidad a lo establecido en el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, por lo cual la Compañía ha determinado poner término a su contrato de trabajo a contar de esta fecha, invocando para ello la causal antes indicada.

II. FUNDAMENTOS DE DERECHO:



En base a los hechos antes referidos, usted ha cometido acciones, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad y salud de los trabajadores, e infracción grave a su contrato individual de trabajo y a la normativa que lo integra y complementa, especialmente, a las siguientes normas:

1. Contrato de Trabajo, de fecha 11 de octubre de 2016, suscrito por usted, que señala en lo pertinente:

N°7: 'El Trabajador se obliga a acatar en todas sus partes, las disposiciones contenidas en el Reglamento Interno para los Trabajadores de la Empresa y en todos los reglamentos e instrucciones que el Empleador establezca, las que declara conocer y que para todos los efectos legales se consideraran parte integrante de este Contrato de Trabajo en cuanto no se opongan o no estén modificadas por este último. Declara el Trabajador, asimismo, haber recibido un ejemplar del citado Reglamento Interno'.

N°8: 'El trabajador se obliga expresamente a desarrollar su trabajo con el debido cuidado, evitando comprometer la seguridad y salud de las personas y respetando los Reglamentos y Normas de Prevención y Control de Riesgos de la Empresa. Asimismo, se compromete a acatar las demás normas referentes al orden y disciplina de las faenas.'

2. Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad de Compañía Minera Doña Inés de Collahuasi SCM, que indica en lo que corresponde:

Título 14: Obligaciones de los trabajadores.

Artículo 55: 'Sin perjuicio de las demás obligaciones contenidas en las leyes y reglamentos, en los contratos de trabajo y en otras disposiciones de este Reglamento Interno, son obligaciones especiales de orden de cada trabajador de la Compañía: [...].

N°20: Desarrollar su trabajo de manera ordenada, limpia y segura, evitando o contribuyendo a disminuir toda posibilidad de accidente o de



riesgo que pueda afectar la vida, salud y seguridad de sí mismo o del resto de sus Compañeros de trabajo y demás personas que se encuentren por cualquier motivo en las instalaciones de la Empresa, o pérdidas en los bienes de la Compañía’.

Título 15: Prohibiciones a los Trabajadores.

Artículo 56: ‘Sin perjuicio de las demás prohibiciones contenidas en las leyes y reglamentos, en sus contratos de trabajo, en circulares, manuales e instrucciones específicas que tenga la Empresa, queda especialmente prohibido a todo trabajador de la Compañía lo siguiente: [...].

Nº15. Ingresar, transportar o consumir alcohol y/o drogas en instalaciones de la Compañía o en cualquier otro lugar, incluyendo toda otra infraestructura dispuesta por la Compañía para la relación laboral, habitabilidad o recreación.

Nº48. Realizar, llevar a cabo o participar en actos de indisciplina o conducta inmoral en recintos o actividades de la Compañía o en que esta se vea afectada directamente. Se considerará como especialmente grave la provocación y participación en riñas, no realizar injustificadamente la labor instruida, impedir o afectar de cualquier forma la continuidad operacional.

Nº52. Incurrir en conductas que afecten o puedan afectar negativamente la imagen de la Empresa’.

Artículo 116: ‘Sin perjuicio de la obligación de todo superior jerárquico de exigir y controlar el mantenimiento de las condiciones de higiene y seguridad en los puestos de trabajo, los trabajadores de la Compañía deberán cumplir las normas de higiene y seguridad vigentes y, en especial, las siguientes: [...].

17. Acatar todas las normas legales, reglamentarias o internas sobre métodos de trabajos u operaciones o medidas de higiene y seguridad [...].’

III. Aspectos administrativos. (...)”



8.- Certificado de saldo aporte empleador al seguro de cesantía para imputar a indemnización, de fecha 25 de septiembre de 2020, en que se lee como monto aportado por el empleador la suma de \$1.816.229.-

9.- Comprobante de transferencia bancaria, del Banco de Chile, cuenta perteneciente a Compañía Minera Doña Inés de Collahuasi, por la suma de \$18.000.000.-, a don Abraham Córdova Vargas, sin fecha.

10.- Orden de Servicio N°R93862 celebrado entre Compañía Minera Doña Inés de Collahuasi SCM y Royal Santiago Hotel S.A. (fecha de emisión 22 de mayo de 2020), en que se lee:

"10. Se debe cumplir con las recomendaciones de prevención de Covid 19 indicadas en el adjunto enviado por CMDIC y, además, cumplir con las declaraciones, solicitudes y restricciones para la prevención del Covid19, contenidas en la oferta presentada por el Hotel, la cual forma parte del presente contrato.

11. Condiciones de alojamiento:

- La empresa debe haber practicado examen de Covid-19 a los empleados que se hospedarán en el hotel, y su resultado debe ser negativo.
- Los empleados que se hospeden en el hotel deben declarar que son negativos al Covid-19, que aceptan que su temperatura corporal sea revisada por el hotel siempre que ingresen al hotel, y que se obligan a reportar a su empresa y al hotel cualquier síntoma que pueda relacionarse con el Covid19.
- Los empleados que se hospeden en el hotel deben firmar un compromiso de mantener la confidencialidad y reserva del hotel, obligándose a no hacer publicaciones del mismo en redes sociales ni en



XPYSSSLMQR

ningún tipo de publicación. • En caso de que un empleado que se hospede en el hotel, durante su estadía, resulte positivo al Covid19, el hotel dará el aviso correspondiente a las autoridades sanitarias.

• En el evento en que un empleado que se hospede en el hotel, durante su estadía, resulte positivo al Covid-19, será obligación de la empresa trasladarlo a una entidad de salud, a fin de aislarlo y no poner en riesgo a los otros huéspedes y/o empleados. En el evento extremo en que, previo acuerdo con el hotel, el empleado que resulte positivo al Covid-19 deba permanecer en nuestras instalaciones, el empleado deberá aceptar (por escrito) y seguir el protocolo y medidas establecidas por el hotel para esta situación.

• Al momento de registro el personal debe firmar junto con la ficha de registro una declaración jurada que no presentan síntomas y que en caso de que los mismos aparezcan durante la estadía deberán notificarlo a la brevedad a fin de seguir los protocolos correspondientes.

• La circulación y uso de las áreas públicas estará restringido, razón por la cual los empleados que se hospede en el hotel, durante su estadía, deberán aceptar las restricciones de circulación determinadas por el hotel. • El hotel podrá dar por terminado en cualquier momento el presente contrato, para lo cual bastará el preaviso escrito enviado a la empresa, con al menos 15 días de antelación.

- No estará permitido el consumo de bebidas alcohólicas
- No está permitido fumar dentro de las habitaciones del Hotel.
- No está permitido recibir visitas de cualquier índole en el hotel.
- El personal debe acatar las medidas de seguridad en caso de ocurrir alguna situación de catástrofes de la naturaleza.

12. Las condiciones anteriormente expuestas en el punto 11 también serán aplicadas al personal propio del Hotel NH.”



XPYSSLMQR



11.- Carta emitida por el Hotel NH Iquique, dirigida a los huéspedes, en que se lee: "Estimado Huésped,

Le damos la bienvenida a nuestro hotel NH Iquique, todo nuestro equipo está atento de poder atender durante su estadía.

Informamos que durante su estadía hemos tomado las acciones necesarias para poder salvaguardar las medidas de Recomendación de Covid 19 entregadas por su Compañía y también algunas recomendaciones para que este lo más cómodo posible, para ello le solicitamos tomar nota de la información a continuación:

Horarios Servicios Alimentación, todos los servicios serán entregado en su habitación, para ello le entregaremos un menú de desayuno y alimentación que a diario Ud. Nos indicara los horarios que en se los entreguemos, los anexos son (...)

- El Restaurant no está habilitado para servicios de acuerdo con recomendaciones del Servicio de Salud y OMS, al igual que el Gimnasio también estará fuera de servicio por ser fuente de posibles contagios. Le recordamos que dentro de su habitación no se puede fumar, por lo que tenemos lugares habilitados en el exterior para ello. El consumo de bebidas alcohólicas esta prohibido, por lo tanto, no está habilitada su compra. Nuestra área de jardines y sectores para realizar una caminata, ejercicios, leer, fumar están habilitados para que pueda acceder a ellos, si necesita impresión de documentos o elementos para poder trabajar en su habitación. Si necesita ayuda con alguna situación en especial estamos atentos en poder ayudar y pude (sic) contactarnos al 0 Recepción."

El documento es un documento en word, sin logotipo y no se encuentra suscrito.

12.- Documento denominado: "DECLARACIONES Y COMPROMISOS DEL HUÉSPED CON OCASIÓN DE LA PANDEMIA OCASIONADA POR EL COVID-19", en que



se lee: "Con la firma del presente documento, declaro que me obligo a respetar y a acogerme a los diferentes protocolos y medidas tomadas por el hotel para evitar el contagio y propagación del COVID-19, en consecuencia, me comprometo a:

- Cumplir con las pautas y protocolos de salud solicitados por las autoridades sanitarias y el hotel
- Cumplir con las restricciones y prohibiciones que fije el hotel para la circulación y uso de las áreas públicas
- Usar tapabocas cuando me vea obligado a circular por las áreas públicas del hotel y en caso de que reciba servicio a la habitación (Room service, Housekeeping)
- Permitir que mi temperatura corporal sea revisada por el hotel cada vez que ingrese a sus instalaciones
- A reportar al hotel cualquier síntoma que pueda relacionarse con el Covid-19
- En caso de presentar cualquier síntoma relacionado con el Covid-19 autorizo al hotel para dar aviso a las autoridades sanitarias correspondientes

En caso de resultar positivo o contagiado con el Covid-19 durante mi estadía en el hotel:

- Me obligo a adelantar todos los trámites necesarios para mi traslado a una entidad de salud, a fin de permanecer aislado y no poner en riesgo a los otros huéspedes y/o empleados.

- En el evento extremo en que, previo acuerdo con el hotel deba permanecer en las instalaciones del mismo me obligo a:

- Seguir el protocolo y medidas establecidas por el hotel para esta situación
- Permanecer en la habitación asignada, y a no circular por las áreas públicas del hotel



- Usar tapabocas cuando me vea obligado a circular por las áreas públicas del hotel y en caso de que reciba algún servicio a la habitación (Room service, Housekeeping)
- No abandonar las instalaciones del hotel, salvo para ser trasladado a instalaciones hospitalarias
- Salvaguardar la seguridad de los empleados y otros huéspedes del hotel evitando contacto, para prevenir posibles contagios
- Mantener una distancia de mínimo 2 metros con el ama de llaves, y/o botones en caso de que me estén prestando algún servicio a la habitación.
- Comunicar cualquier necesidad o requerimiento al número de teléfono provisto por el hotel para tal efecto
- Asumir la responsabilidad y pago de cualquier servicio médico, asistencia o medicamento que requiera
- Garantizar la confidencialidad del hotel, obligándome a no difundir imágenes y nombre a través de redes sociales o diferentes canales de comunicación masivos.
- Aceptar que: 1) que los servicios de alimentación (desayuno, almuerzo y cena) sean dados mediante room service (servicio a la habitación) y los alimentos sean servidos en utensilios de material desechable; 2) que el servicio de limpieza de la habitación y cambio de tendidos y toallas se realice de la siguiente manera: \* Durante el tiempo que dure mi cuarentena se me proveerá cada 3 días de sábanas, toallas limpias e implementos de limpieza para poder realizar el auto aseo de mi habitación. \* Siempre que la disponibilidad lo permita, me puedo cambiar a otra habitación disponible en el mismo piso, a los 7 días de mi estadía. En caso de cambio de habitación, lo realizaré provisto de guantes y tapabocas, cubre-calzado y máscara facial. \* Si requiero ayuda para el cambio, dejaré mis pertenencias personales en la puerta de mi habitación y un colaborador del hotel me ayudará con ese traslado;



XPYSSLMQR

posteriormente yo estaré en la nueva habitación para evitar cualquier contacto físico.

Eximo de responsabilidad al hotel y a NH Hotel Group de cualquier responsabilidad derivada de los servicios que me son prestados en estas condiciones especiales, y renuncio a cualquier reclamo en contra del Hotel, de NH Hotel Group SA, sus subsidiarias, agentes, empleados, representantes, funcionarios, directores por esta circunstancia.

En constancia de lo anterior, firmo el presente documento en \_\_\_\_\_, a los \_\_\_\_ días del mes de \_\_\_\_\_ de 2020

\_\_\_\_\_

Firma

Nombre: \_\_\_\_\_

Identificación: \_\_\_\_\_"

El documento es un documento en word, sin logotipo y no se encuentra suscrito.

13.- Copia de Correo electrónico, en que se lee: "De: Collahuasi Compañía trabajandocollahuasi@outlook.com Enviado el: domingo, 7 de junio de 2020 22:47 Para: Fernández Barros Bernardita [bernarditafernandez@collahuasi.cl](mailto:bernarditafernandez@collahuasi.cl) Asunto: Irresponsabilidad

Buenas noches soy trabajador de Collahuasi no daré mi nombre, pero si quiero hacerle llegar este video para que puedan darse cuenta de la irresponsabilidad de estos trabajadores. Yo tengo hijos e incluso hasta nietos y me cuido resulta que este grupito de operadores de Collahuasi al dejarlos en el hotel no encontró otra mejor idea que juntarse todos en su pieza para beber alcohol hasta largas horas de la noche, fumar (droga) y más encima tener sexo múltiple. ¿Díganme por favor que significa esto? ¿Hoy en día las personas ruegan por tener el trabajo que tenemos nosotros y estos imbéciles no son capaces de cuidarlo y hacen este tipo de cosas?



¿Dígame cómo queda el prestigio de nuestra compañía? Estos pendejos que salieron apenas del liceo de Alto Hospicio que con suerte llevan un año en nuestra compañía se creen dueños del mundo. Les llamé la atención por todo el ruido, por todo el mal olor que tenían en el Hotel y me insultaron. Si hago esto es para que por favor se les llame la atención como corresponde. Disculpe las molestias espero puedan mejorar el personal con personas que realmente lo merezcan.”

Se trata de un documento reproducido en Word, sin logotipo ni suscrito.

14.- Documento denominado “Declaración Estadía en Hotel NH”, de 08 de junio de 2020, firmado por don Óscar Abraham Córdova Vargas, en que se aprecia una matriz en Word completada en forma manuscrita por el trabajador, en que se indica: “fecha de ingreso a Hotel NH: viernes 5 de junio de 2020.

Sabe usted por qué se le alojó en el hotel NH.

Creo que me alojaron en el hotel por el motivo de cuidarnos para subir al trabajo en perfectas condiciones.

Qué hizo usted la noche de sábado durante su estadía en el hotel NH.

El día sábado pasé la mayor parte del tiempo en la pieza hasta la tarde donde circulé en las áreas habilitadas del recinto y en la noche participé en una junta que se realizó en la pieza de un compañero.

Supo usted de alguna actividad (junta, fiesta o algo similar) que se desarrollara en el hotel,

Sí, una junta en la pieza de un compañero donde participé sabiendo que estaba prohibido, donde rompí las reglas que nos informaron el día que nos incorporamos en el hotel donde no se podía ingerir alcohol y juntarse en las piezas.



Cuántas personas compartieron en esa actividad.

Participaron 8 personas incluyéndome.

En qué lugar se desarrolló la actividad

En la habitación 304 del hotel.”

.- Cuatro documentos de despido de los otros trabajadores involucrados, en que se lee:

.- “Nombre del trabajador: Brayan Arbey Cuero Ramírez.

Fecha de ingreso a hotel NH: jueves 04/06/2020.

Sabe usted por qué se alojó en el hotel NH.

Porque iban a cerrar Alto Hospicio y en forma voluntaria decido alojarse.

Qué hizo usted en la noche del sábado durante su estadía en el hotel NH.

Envió a comprar comida y se encerró a jugar Play, situación que realizó viernes y sábado.

Supo usted alguna actividad (junta, fiesta o algo similar) que se desarrollará en el hotel.

No supo de ninguna actividad solamente sabe de una actividad que se realizó el año pasado y que participó en esa actividad en un hotel, no sabe el nombre del hotel. Nunca ha estado en hotel NH antes. Cuántas personas compartieron esa actividad.

No tiene información, solamente sabe que fue para Año Nuevo.

En qué lugar se desarrolló la actividad.

No sabe la información del lugar.

Complemento declaración en forma voluntaria Brayan Cuero Ramírez.

Adicionalmente después de la entrevista de otra persona, don Brayan Cuero se acerca voluntariamente a complementar la entrevista que se le realizó indicando que hubo una actividad en hotel NH la noche del sábado, indicando que participó de la actividad luego de haber jugado play, indica que la actividad duró aproximadamente 3 horas en la habitación 304



asignado a su persona, en la actividad participaron 08 personas. Hubo consumo de alcohol y el video que está circulando corresponde a la actividad del día sábado 6 de junio. Indica que cuando realizó el ingreso del hotel le realizaron charla de inducción del hotel donde le indican en forma explícita los reglamentos del hotel.”

Se tiene presente que el documento está escrito en su totalidad en Word.

.- “Nombre del trabajador: Rodrigo Alexander Valdivia Díaz.

Fecha de ingreso a hotel NH: viernes 05/06/2020.

Sabe usted por qué se le alojó en el hotel NH.

Porque iban a cerrar accesos a Alto Hospicio para subir el día lunes 8 de junio para no contagiarse.

Que, hizo usted en la noche de sábado durante su estadía en el hotel NH.

No participó en ninguna convivencia ni el viernes en la noche, ni sábado ni domingo en la noche, solamente salió a caminar a la pérgola.

Supo usted de alguna actividad (junta, fiesta o algo similar) que se desarrollara en el hotel.

No supo ninguna actividad solamente vio un video.

Cuántas personas compartieron esa actividad.

En qué lugar se desarrolló la actividad.”

Se tiene presente en el documento está escrito en su totalidad en Word.

.- “Nombre del trabajador: Matías Ignacio Payacán Morales.

Fecha de ingreso a hotel NH: jueves 04/06/2020.

Sabe usted por qué se le alojó en el hotel NH.

Porque iban a cerrar Alto Hospicio sanitariamente y accedieron voluntariamente alojarse, recibieron inducción del hotel a su llegada.



Que, hizo usted en la noche de sábado durante su estadía en el hotel NH. Se juntaron con los compañeros y consumieron alcohol traído desde afuera, también compraron alcohol por delivery y cosas para comer, fueron ocho personas, la reunión duró como tres horas.

Supo usted de alguna actividad (junta, fiesta o algo similar) que se desarrollará en el hotel.

Sí, la noche del sábado. Además de pedir comida rompieron las reglas del hotel y consumieron alcohol se le informó a don Pablo de la actividad que se desarrolló en el hotel al día siguiente cuando supo que la actividad ha circulado por Videos.

Cuántas personas compartieron esa actividad.

Ocho personas.

En qué lugar se desarrolló la actividad.

En Hotel NH la noche del sábado en la habitación 304, que no correspondía a su habitación asignada.

Se tiene presente que el documento está escrito en su totalidad en Word.

.- "Nombre del trabajador: Juan Carlos Humberto Tapia García.

Fecha de ingreso a hotel NH: jueves 04/06/2020.

Sabe usted por qué se le alojó en el hotel NH.

Se alojó voluntariamente en el hotel, a solicitud del supervisor indicando que recibe inducción del hotel y que no está permitido el consumo de alcohol. Previo al ingreso al hotel se le realizó el test rápido de coronavirus.

Qué, hizo usted en la noche de sábado durante su estadía en el hotel NH. Participó de una actividad en la habitación 304 donde hubo consumo de alcohol (pisco, ron, tequila y cerveza) comprado por delivery, participó aproximadamente dos horas de la actividad.





Supo usted alguna actividad (junta, fiesta o algo similar) que se desarrollara en el hotel.

Sí, la noche del sábado 06 de junio.

Cuántas personas compartieron esa actividad.

Ocho personas. (...)

En qué lugar se desarrolló la actividad.

Hotel NH habitación 304.”

Se tiene presente que el documento está escrito en su totalidad en Word.

.- “Nombre del trabajador: Edwin Loja Julca.

Fecha de ingreso a hotel NH: jueves 06/06/2020.

Sabe usted por qué se le alojó en el hotel NH.

Nos alojamos en este hotel como aislamiento para poder subir de forma más segura y sin probabilidades de ser contagiados por otras personas.

Que, hizo usted en la noche del sábado durante su estadía en el hotel NH.

En la noche del sábado estábamos con ocho compañeros en la pieza 304 jugando PlayStation, luego pedimos algo para consumir. Cuando sale la idea de compartir algo esa noche por la cual nos juntamos ocho personas donde pasamos tres horas juntos en la pieza número 304 donde bebida alcohólica.

Supo usted de alguna actividad (junta, fiesta o algo similar) que se desarrollara en el hotel.

Sí, en la cual yo estaba.

Cuántas personas compartieron esa actividad.

Estuvimos 8 personas.

En qué lugar se desarrolló la actividad.

En la pieza 304. Tercer piso



Cuando llegamos al hotel nos indicaron sobre el distanciamiento social y donde se nos dijo evitar aglomeración de personas en las piezas.”

Se tiene presente que el documento es un documento en Word que es completado en forma manuscrita.

.- “Nombre del trabajador: Krisna Cerezo Espinoza.

Fecha de ingreso a hotel NH: viernes 05/06/2020.

Sabe usted por qué se le alojó en el hotel NH.

Porque iban a resguardar a los trabajadores que iban a subir a faena y que estamos solamente como 10 personas de Hospicio de cada grupo.

Que, hizo usted en la noche de sábado durante su estadía en el hotel NH.

Fui a la pieza de mis compañeros y se hizo una junta pedimos cosas para comer y cometimos una infracción de consumir alcohol.

Supo usted alguna actividad (junta, fiesta o algo similar) que se desarrollará en el hotel.

Solamente supe de la junta con mis compañeros de trabajo.

Cuántas personas compartieron esa actividad.

Aproximadamente 8 personas participaron.

En qué lugar se desarrolló la actividad.

En el Tercer piso del hotel, no me acuerdo la habitación exacta.

Se nos hizo una charla de inducción cuando llegamos dándonos indicaciones de que había ley seca y que tratáramos de evitar mucha gente acumulada y los espacios que podíamos usar.

Cuando llegamos al hotel nos indicaron sobre el distanciamiento social y donde se nos dijo evitar aglomeración de personas en las piezas.”

Se tiene presente que el documento es un documento en Word que es completado en forma manuscrita.

.- “Nombre del trabajador: Janina Pérez Reyes.



Fecha de ingreso a hotel NH: viernes 05/06/2020.

Sabe usted por qué se le alojó en el hotel NH.

Para poder subir día lunes a trabajar me indicaron las reglas del hotel.

Que, hizo usted en la noche de sábado durante su estadía en el hotel NH.

Me junté en una pieza con compañeros del trabajo.

Supo usted alguna actividad (junta, fiesta o algo similar) que se desarrollará en el hotel.

Sí.

Cuántas personas compartieron esa actividad.

8 personas.

En qué lugar se desarrolló la actividad.

En una pieza de 3 piso."

Se tiene presente que el documento es un documento en Word que es completado en forma manuscrita.

## **II.- Oficios:**

.- Informe emitido por Hotel NH, de fecha 05 octubre de 2020, en que se lee: "From: Flores Soler Roberto I. Sent: jueves, 04 de junio de 2020 18:55 To: Guzman Poblete Pamela A. Cc: Hormazabal L. Gastón P. ; Rodriguez Pincheira Mario A.(RR.HH) ; Letelier Meza Pablo A. Subject: Reserva Hotel NH.

Estimada Pamela, Favor tu gestión para la reserva para personal de la VP Mina, que se hospedarán en su descanso en el hotel. El personal llegará el día de mañana viernes al medio día."

A continuación, figura una lista de 27 personas encontrándose en el número 09, el demandante de autos.

.- Documento denominado: DECLARACIONES Y COMPROMISOS DEL HUÉSPED EN CUARENTENA POR COVID 19, de igual tenor que el incorporado por



la demandada que figura suscrito por el demandante, con fecha 5 de junio de 2020.

.- Documento denominado: ORDEN DE SERVICIOS N°R93862, de igual tenor que la incorporada por la demandada.

.- Documento denominado: ESTIMADO HUÉSPED, de igual tenor que el incorporado por la demandada.

**CUARTO:** Que, la demandada llamó a confesar al actor de autos, quien expresa que llegó al Hotel NH el 05 de junio, lo recibió al llegar al hotel, la gente del hotel y un instructor, Javier Palacios, les dijo que firmaran el formulario antes y que el fin era descanso seguro, que no iban a recibir remuneración y era de descanso. Les dijeron que no podían consumir alcohol. Se les entregó documento y se les expuso verbalmente, lo firmó, el documento lo entregó la gente del hotel. El instructor era dependiente de Collahuasi. El sábado seis, en el noche, en la habitación N°304, encargaron alcohol y lo bebieron en la pieza con sus colegas, la habitación era la de Brayan Cuero. Compraron el alcohol por un *delivery*, por internet, era un Facebook, lo recogieron en el portón del mismo hotel. Estuvieron reunidos desde las 12:00 hasta las 04:00, no usaban mascarillas, bebieron en vasos, en la botella no bebieron. Se divulgó en redes sociales, después de una semana del despido, estaba en todas las redes sociales, también apareció en diarios y noticias



televisivas, salió de una página anónima, de un perfil que él estima que era falso. Una colega lo subió a Instagram, fue Krisna Pérez. Fueron entrevistados al día siguiente por personal de la compañía. Fue un lunes que lo entrevistaron, reconocieron los hechos, firmaron un documento. Fue socio del Sindicato de operadores que negoció con Collahuasi, en marzo de 2020, recibió dieciocho millones de pesos, por término de negociación colectiva, a través de cuenta bancaria. Se encuentra prohibido beber en Collahuasi. Les hicieron exámenes rápidos de sangre, que salió negativo a las 8 personas, se los tomaron el viernes 05. Entraba a cumplir su turno el martes en la mañana, terminó el otro turno el lunes 01 de junio, alcanzó a ir a su casa, se quedó hasta el 04 en su casa. Su padre y hermana trabajan fuera de la casa.

**SEXTO:** Que, la demandada incorporó al juicio video correspondiente a "historias de Instagram" de la cuenta de Javiera Valentina Pérez, duración 2:02 minutos, enviada en el correo electrónico de [trabajandocollahuasi@outlook.com](mailto:trabajandocollahuasi@outlook.com) dirigido a Bernardita Barros Fernández, en el que se aprecia un grupo de jóvenes reunidos en una habitación, escuchando música y bebiendo, aparentemente, alcohol, en vasos, que son llenados desde una botella de vidrio y se observa, también, a un joven al que se le da de beber desde la botella, a una distancia de la boca, dejando caer el líquido.



XPYSSSLMQR

**SÉPTIMO:** Que, la demandante con la finalidad de acreditar sus dichos incorporó en audiencia de juicio los siguientes documentos:

**I.- Documental:**

1.- Carta de despido de fecha 08 de junio de 2020, de igual tenor que la incorporada por la demandada.

2.- Documento denominado: Formulario sobre modalidad de descanso seguro, en que se lee: "Formulario sobre Modalidad de Descanso Seguro

Iquique, xx de xxxxx de 2020, xxxxxxxxxxxxxxxx, RUT xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx, trabajador de Compañía Minera Doña Inés de Collahuasi ('Collahuasi' o la 'Compañía'), solicita a Collahuasi hacer uso durante el descanso del turno de una de las habitaciones dispuestas por la Compañía en Iquique, bajo los siguientes términos y condiciones:

Antecedentes

Atendiendo las extraordinarias condiciones sanitarias que vive el país producto de la pandemia mundial Covid 19, Compañía Minera Doña Inés de Collahuasi, ha dispuesto para sus trabajadores que residen en otras ciudades fuera de la región de Tarapacá, y que ocupan posiciones críticas para la continuidad operacional de la Compañía, 64 habitaciones en el Hotel NH de Iquique, ubicado en el sector sur de la ciudad, con la finalidad de que quienes voluntariamente, y de acuerdo con su supervisión, puedan hacer uso de dicho alojamiento, sin costo para el trabajador, para facilitar un descanso seguro, atenuando los riesgos de contagio personal, de su grupo familiar y de sus compañeros de labores, evitando los traslados desde y hacia su ciudad de origen.

Derechos del Trabajador



El Trabajador solicita para su exclusivo beneficio hacer uso de una de las habitaciones del Hotel NH Iquique durante el descanso semanal. Beneficio que no constituye derecho adquirido ni cláusula tacita, pudiendo ser cesado unilateralmente por Collahuasi, sin expresión de causa, en cualquier momento. Junto con proporcionar el alojamiento, la Compañía se compromete a otorgar alimentación para los trabajadores que hagan uso de esta modalidad de descanso seguro en el hotel (desayuno-almuerzo y cena) y servicio de lavandería durante el periodo que el trabajador permanezca en el recinto. Al decidir exclusivamente el Trabajador, mediante su voluntad unilateral expresada libre y espontáneamente gozar de su descanso en dependencias facilitadas por Collahuasi, sin encontrarse desempeñando funciones, declara que este tiempo no es jornada laboral bajo ninguna circunstancia.

#### Deberes del Trabajador

Durante su estadia en el hotel, el trabajador se compromete dar estricto cumplimiento a las normas de convivencia y reglamento de la institución hotelera, evitando con ello la aplicación de medidas disciplinarias, así como a acatar la normativa dictada por la Autoridad con ocasión del control sanitario de la ciudad, haciendo una cuarentena obligatoria si así estuviese declarada en la ciudad o voluntaria si no fuere el caso, con el único objetivo de proteger su propia seguridad, así como la seguridad de su familia y compañeros de trabajo.

#### Consentimiento del Trabajador

Por lo anterior, y habiendo tomado conocimiento cabal de las condiciones bajo las cuales accedo a esta modalidad de descanso seguro otorgado de manera temporal por la Compañía, durante el periodo comprendido entre el..... de mayo al ..... de junio de 2020, manifiesto libre y espontáneamente mi consentimiento.

Trabajador

Compañía"



## II.- Oficios:

.- Informe emitido por Hotel NH Iquique, evacuado con fecha 05 de octubre de 2020, de igual tenor que el incorporado por la demandada.

La parte demandante hace presente que el Hotel no dio cumplimiento respecto de lo solicitado en el punto 2 del oficio, esto es, que remitiera: "2.- Formulario sobre modalidad descanso seguro proporcionado al Sr. Óscar Abraham Córdova Vargas, Rut N°19.738.421-2 por parte de vuestra institución; en original y debidamente suscrito por aquel".

2.- Informe GAL N°5058<sup>a</sup>, emitido por la Mutual de Seguridad, con fecha 27 de octubre de 2020, en que se lee: "Señor Juez:

1. Mediante Oficio de la referencia, US., solicitó remitir los antecedentes clínicos que registra el señor Óscar Córdova Vargas.
2. En cumplimiento de lo solicitado, adjuntamos el siguiente documento: toma de exámenes PCR Covid-19."

Se incorpora documento denominado: ENCUESTA DE SALUD/COVID-19, de fecha 05 de junio de 2020, en que figura el nombre del demandante y se lee: "II) ANTECEDENTES DE CONTACTO.

¿Ha tenido contacto con un caso sospechoso confirmado de coronavirus (COVID-19) en los últimos 14 días? No

III) ANTECEDENTES DE SALUD.

Dentro de los últimos cinco días ¿usted presenta alguno de estos síntomas? Fiebre, tos, dificultad respiratoria, dolor muscular, dolor de garganta. ¿Tiene más de un síntoma considerando la fiebre? NO.





IV) CONTROL DE TEMPERATURA

¿la temperatura se encuentra sobre los 37,8 °C? No  
indicar resultado de temperatura 36,6° C

V) CONSENTIMIENTO INFORMADO.

En conformidad a lo dispuesto por la ley 19.628 (protección a la vida privada), Centro Médico Mutual, solicita a usted su autorización para tomar examen, test rápido COVID-19 (...) X Accedo a la toma del examen."

El documento figura suscrito con firma y legible por el demandante.

.- Documento denominado: FORMULARIO DE NOTIFICACIÓN DE RESULTADO COVID-19, de fecha 05 de junio de 2020 en que se lee: "Resultado de test rápido Covid-19. Negativo."

**OCTAVO:** Que, la parte demandante llamó a confesar al representante legal de la demandada **don Jorge Gómez Díaz**, confesando en su lugar, de conformidad a lo prevenido por el artículo 454 N°3 inciso 2° del Código del Trabajo **don Gastón Patricio Hormazábal López**, quien expresa que, representa a la compañía. El formulario de descanso seguro es un formulario que se aplicó para el Hilton y Hotel NH, para los trabajadores que alojaban en el lugar, por alto cuidado y para los traslados a otras regiones, para que los trabajadores llegaran en forma más sana a trabajar. Alfredo Maldonado es Superintendente de relaciones laborales, él es Gerente de Recursos Humanos y Alfredo depende del Gerente de Relaciones Laborales. Los correos no los vio, pero al final



sabe que se aplicó el formulario con la venia del Sindicato. El formulario lo confeccionó la compañía y se pasó al Hotel, para cubrir el no contagio. Se implementó de mayo a agosto, donde hubo mayor contagio. No lo tiene en la memoria el documento, respecto de si era jornada de trabajo o no.

**NOVENO:** Que, la demandante llamó a estrados a los siguientes testigos:

**1.- Felipe Eduardo Román Briones,** quien debidamente juramentado, en síntesis expresa que es el Presidente del Sindicato de Collahuasi. Conoce a las partes del juicio, son Óscar Córdova que es el demandante y Collahuasi, la demandada. El documento denominado modalidad de descanso seguro es un formulario que impuso la compañía para los trabajadores que eran seleccionados para quedarse en el Hotel seguro NH, en Iquique. Era un formulario que dispuso la compañía, para dejar a la disposición en periodo de descanso, con modalidades que debían tener cuando estaban en su descanso. Un supervisor, se lo hacía llegar al trabajador y lo firmaba el trabajador, si aceptaban esta propuesta o no. Hasta donde sabe, cuando tenían la hora y asignación en el Hotel, era una orden. A mediados de mayo tuvieron una reunión, los martes tienen reunión de Comité, en que los informan de todos los temas, de las medidas que estaba tomando la compañía; sale como una conversación a mediados de



XPYSSSLMQR

mayo y el 26 de mayo les llegaron informes de trabajadores que estaban siendo citados a quedarse en el Hotel; ellos solicitaron que esta práctica debía parar, porque había una presión asimétrica hacia al trabajador, podía suceder una práctica vulneratoria. En dos correos más, rechazaron esta práctica asimétrica, rechazaban el tema de descanso seguro que vulneraba la orden N°5. Los citaban tres o cinco días antes, no gozaban de descanso total. El tiempo que estaba el trabajador ahí, estaba bajo dos regímenes el de la empresa y el hotelero. Tenían que cumplir las normas de la compañía, no salir, no reuniones, y todo sin previa conversación con el sindicato, nunca hubo una remuneración, por la permanencia adicional, ya que estaban a disposición, en permanencia en el Hotel. **Contrainterrogado** señala que no se rechazó el formulario, sino que rechazó que los trabajadores se quedaran en el Hotel, el 26 de mayo. No enviaron correo a comienzos de junio rechazando el formulario, no recuerda. Después del 05 de junio se reunieron todos los martes, como siempre. Es posible que rechazaran el formulario después del 05 de junio en reunión. Los trabajadores empezaron a rechazar el formulario después del 26 de mayo. El 26 de mayo mandaron un correo adjunto, que la empresa compartía, estas órdenes. No estuvo el 05 ni el 06 de junio en el hotel NH. La última vez que se comunicó con Óscar Córdova fue el día en que fue



XPYSSSLMQR

despedido, antes no tuvo comunicación. No recuerda cuándo lo despidieron. Fue despedido por la filtración de un video que mostraba que ellos estaban en una reunión dentro de una habitación del Hotel NH. Vio a cuatro o cinco personas en la habitación, celebrando, cantando, hay una botella que pudiera ser de alcohol, había música, no estaban fumando. Lo subieron a Instagram, cree, y a ellos les llegó una copia por WhatsApp de un socio del Sindicato de Collahuasi, el mismo día del evento a las 10:00 u 11:00 de la noche. Desconoce si lo vieron los demás trabajadores. Desconoce si se podía beber alcohol. No sabe en qué circunstancias llegó ni si se le comunicó al trabajador alguna norma de seguridad. Cada habitación era para uso exclusivo de cada persona. No sabe si el Hotel estaba arrendado exclusivamente por Collahuasi. A fines de marzo de 2020, se celebró un convenio colectivo con Collahuasi, dentro de los documentos hay un Acta de bono término de negociación colectiva. Se dispuso como condición, el pago del monto de \$3.000.000.- pagados en 36 cuotas. No recuerda qué pasaba si terminaba antes el contrato. Se transfirió el monto tres días después del proceso negociación colectiva, no sabe si este monto se le transfirió al Sr. Córdova.

**DÉCIMO:** Que, en declaración de parte, don Óscar Abraham Córdova Vargas, debidamente juramentado, en síntesis expresa



que, el 05 de junio, voluntariamente, y de acuerdo a la carta de despido bebió en el Hotel NH con otros compañeros de trabajo. A su llegada al Hotel le hicieron firmar un formulario. Se le exhibe formulario y señala que lo firmó, que los 8 lo firmaron. **No hay concontrainterrogación.**

**DECIMOPRIMERO:** Que, la demandante requirió la exhibición de los siguientes documentos, bajo apercibimiento del artículo 453 N°5 del Código del Trabajo:

1.- Contrato de trabajo celebrado entre las partes y la totalidad de los anexos relativos a las funciones, jornada de trabajo, lugar de trabajo, obligaciones y prohibiciones del actor; todos ellos, originales y debidamente suscritos.

Respecto de dichos contratos destaca contrato de fecha 11 de octubre de 2016, jornada de trabajo especial, turnos de 7x7 y contrato de 01 de octubre de 2017, también, respecto de jornada de trabajo.

2.- Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la demandada, y Acta donde conste su recepción, por parte del actor; todo ello, original y debidamente suscrito.

A este respecto, la demandada no exhibe Acta de recepción de Reglamento Interno.

La demandante solicita se haga efectivo el apercibimiento decretado.



De contraria, la demandada pide que se rechace dicha solicitud, puesto que, es un documento que legalmente no debe obrar en poder de su parte, no existe en la ley dicho mandato y por otra parte es el propio contrato y trabajador, que dan cuenta de que sí lo recepcionó. Agrega que se requiere que sea sin causa justificada, la falta de exhibición, sin embargo, el contrato señala que sí lo recepcionó.

**El Tribunal Resuelve:**

Al tenor de lo prevenido en el artículo 453 N°5 del Código del Trabajo, no siendo dicho documento, de aquellos que legalmente deben encontrarse en poder de la demandada, se rechaza la solicitud de la actora, sin costas.

3.- Memorandos, circulares, instrucciones y/o cualquier otro instrumento de esta naturaleza entregado y/o remitido al actor relativo a la pandemia del Covid-19 por parte de la demandada, y actas donde conste su recepción por parte del demandante y/o comprobante de correos donde conste su envío a su domicilio; todos ellos, originales y debidamente suscritos por aquél.

La demandada exhibe tres documentos denominados protocolos: el primero barrera sanitaria, el segundo casos sospechosos en faena y el tercero casos Covid-19 CMDIC. Agrega que no hay actas de recepción, por parte del trabajador.



La demandante se conforma haciendo presente que la demandada sostiene que no existen más documentos a este respecto.

4.- Memorandos, circulares, instrucciones y/o cualquier otro instrumento de esta naturaleza entregado y/o remitido al actor relativo al programa descanso seguro elaborado por la demandada, y actas donde conste su recepción por parte del demandante y/o comprobante de correos donde conste su envío a su domicilio; todos ellos, originales y debidamente suscritos por aquél.

La demandada sostiene que sólo existen los documentos incorporados al folio 100 de la carpeta y que son los señalados en el punto tres de la solicitud de exhibición, ninguno de ellos debidamente suscrito por el demandante.

La demandante solicita se tenga presente lo referido.

5.- Derecho a saber, cursos, charlas, capacitaciones, instrucciones y/o cualquier otro instrumento de esta naturaleza a la que fue sometido el actor, relativo a la pandemia del Covid-19 efectuados por la demandada, y actas donde conste la participación de aquel y la entrega del material proporcionado con motivo de cada uno de los derechos a saber, cursos, capacitaciones, instrucciones y cualquier otro documento de esta naturaleza que hayan sido



implementados; todos ellos, originales y debidamente suscritos por el actor.

La demandada sostiene que no existen actas de recepción, por parte del trabajador y que el derecho a saber debe ser entendido conforme la incorporación realizada a la carpeta virtual en el folio N°111 que dice relación con el boletín N°103, de fecha 30 de junio de 2020. Agrega que no hay cursos propiamente tales. Las charlas no están documentadas.

La demandante solicita se tenga presente lo referido por la demandada y destaca Boletín N°103, de fecha 30 de junio de 2020, en que se lee: "Recuerda usar mascarillas en casinos, la ropa de faena es sanitizada en cada lavado" y en el extremo derecho se señalan los contagiados en Chile, en Tarapacá, el número de fallecidos a nivel país y la situación en el mundo.

Asimismo, incorpora boletín N°103 al 82 desde el 9 de junio de 2020 al 30 de junio de 2020 con sus respectivas fechas y números. Respecto de la del boletín 81 señala que se indican los procesos de sanitización en las instalaciones, que son medidas preventivas para la seguridad del trabajador en oficinas y espacios comunes, en habitaciones y en medios de transporte, de la empresa.

6.- Derecho a saber, cursos, charlas, capacitaciones, instrucciones y/o cualquier otro instrumento de esta





naturaleza a la que fue sometido el actor relativo al programa descanso seguro elaborado por la demandada, y Actas donde conste la participación de aquél y la entrega del material proporcionado con motivo de cada uno de los derechos a saber, cursos, capacitaciones, instrucciones y cualquier otro documento de esta naturaleza que hayan sido implementados; todos ellos, originales y debidamente suscritos por el actor.

La demandada sostiene que no existen los documentos solicitados por la actora.

La demandante solicita que se haga efectivo el apercibimiento respecto del derecho a saber.

De contraria, la demandada señala que la ley no exige la escrituración del Derecho Saber solo es una obligación que se tiene que cumplir, pero no se indica la forma como tienen que darse los protocolos de trabajo seguro.

**El Tribunal Resuelve:**

Al tenor de lo prevenido en el artículo 453 N°5 del Código del Trabajo, si bien es cierto, como lo indica la demandada, no existe la obligación de escrituración del Derecho Saber, sino sólo la obligación; no obstante, no es menos cierto que existiendo la obligación legal, la demandada debía acreditar -por algún medio y/o instrumento-, tal como lo solicita la demandante ("y/o cualquier otro instrumento de



esta naturaleza a la que fue sometido el actor relativo al programa descanso seguro elaborado por la demandada") que éstas fueron realizadas, específicamente, respecto del demandante, lo cual no hizo, por lo que se acogerá en la solicitud de hacer efectivo el apercibimiento, con costas.

7.- Reglamento, protocolo, procedimiento, y/o cualquier otro instrumento de esta naturaleza elaborado por la demandada que regule el programa descanso seguro, y Acta donde conste su recepción por parte del actor; todo ello, en original y debidamente suscrito por aquel.

Al respecto, la demandada sostiene que la documentación solicitada en este punto no existe y que sólo existe la documentación correspondiente a los folios 100 y 111 de la carpeta virtual, de los que no se hizo recepción por el trabajador.

La parte demandante solicita que se tenga presente lo manifestado por la demandada.

10.- Declaraciones, compromisos y/o cualquier otro instrumento de esta naturaleza que regule el comportamiento que debe tener el actor en las instalaciones del Hotel NH en Iquique, como consecuencia de la pandemia Covid-19 y el programa descanso seguro; todos ellos, originales y debidamente suscritos por aquél.



La parte demandada exhibe documento denominado: RECOMENDACIONES PREVENCIÓN COVID-19 HOTEL RESIDENCIA TRABAJADORES COLLAHUASI, el cual no se encuentra suscrito por el trabajador.

La demandante solicita se tenga presente, lo señalado por la demandada.

13.- Derecho a saber, cursos, charlas, capacitaciones, instrucciones y/o cualquier otro instrumento de esta naturaleza a la que fue sometido el actor relativo a la pandemia del Covid-19 por el Hotel NH en Iquique, y actas donde conste la participación de aquél y la entrega del material proporcionado con motivo de cada uno de los derechos a saber, cursos, capacitaciones, instrucciones y cualquier otro documento de esta naturaleza que hayan sido implementados; todos ellos, originales y debidamente suscritos por el actor.

La demandada exhibe documento denominado "Registration Form", en el que se aprecia el nombre del trabajador y en forma manuscrita a un costado 05/06-08/06. Bajo el acápite: INFORMACIÓN DE LA RESERVA, se lee el N° de habitación 310, fecha de llegada 25 de mayo de 2020 y fecha de salida, 24 de junio de 2020. Con una firma ilegible.

Asimismo, exhibe un segundo documento denominado: DECLARACIÓN Y COMPROMISOS DEL HUÉSPED EN CUARENTENA POR



COVID-19, mismo que fuera incorporado por la parte demandada y que consigna como fecha el 5 de junio de 2020 y aparece suscrito por el actor.

En cuanto a la documentación correspondiente el Hotel NH la parte demandada indica que los documentos exhibidos son los únicos que existen, por otra parte, señala que no le corresponde tener en su poder documentos del Hotel NH.

La demandante solicita se tenga presente que dichos documentos no existen.

14.- Derecho a saber, cursos, charlas, capacitaciones, instrucciones y/o cualquier otro instrumento de esta naturaleza a la que fue sometido el actor relativo al programa descanso seguro por el Hotel NH en Iquique, y Actas donde conste la participación de aquél y la entrega del material proporcionado con motivo de cada uno de los derechos a saber, cursos, capacitaciones, instrucciones y cualquier otro documento de esta naturaleza que hayan sido implementados; todos ellos, originales y debidamente suscritos por el actor.

La parte demandada justifica la falta de exhibición de los referidos documentos en los mismos términos que respecto de las exhibiciones anteriores. Agregando que no tiene, no existen, no hay más documentos.



La parte demandante incorpora los mismos documentos señalados en la prueba número 13 y que están consignados en el folio 101 de la carpeta virtual.

15.- Reglamento, protocolo, procedimiento, y/o cualquier otro instrumento de esta naturaleza elaborado por el Hotel NH que regule el programa descanso seguro en Iquique, al día 08 de junio del año 2020, y Acta donde conste su recepción por parte del actor; todo ello, en original y debidamente suscrito por aquél.

La demandada sostiene que no existen más documentos que los incorporados y que dicen relación con los folios 101, 102 y 103 de la carpeta virtual.

La parte demandante solicita se tenga presente que ninguno de los documentos exhibidos tiene fecha, salvo el de 05 de junio de 2020 que corresponde a documento denominado "Registration Form".

16.- Test rápidos de anticuerpos de Covid-19 efectuados al actor en el periodo comprendido entre el 01 y el 08 de junio del año 2020 y sus resultados, sea que fueran tomados en faena o en las dependencias del Hotel NH de la ciudad de Iquique, por la propia demandada o algún organismo externo; y las Actas o cualquier otro instrumento donde conste la realización de los mismos; todos ellos, originales y debidamente suscritos por el actor.



La demandada exhibe encuesta de salud/Covid-19 y formulario de notificación de resultado Covid-19 que se encuentran bajo el folio 118 de la carpeta virtual, debidamente suscritos, mismo que la demandante incorporara mediante oficio.

**DECIMOSEGUNDO:** Que, previo a realizar el análisis probatorio, cabe hacer presente que el Derecho del Trabajo es un derecho de Fuero, esto es, que protege a la parte más débil de la relación laboral y así ha sido históricamente, lo cual se evidencia, a través de los principios que inspiran a esta rama del derecho.

Lo anterior debe ser entendido, sin perjuicio de la ocurrencia de situaciones puntuales de carácter local, nacional o mundial. En efecto, qué duda cabe que la Pandemia que asola al mundo entero, en la actualidad, es una gran tragedia que ha transformado nuestra realidad social y -por cierto- laboral; no obstante, la legislación laboral ha seguido siendo la misma, sin perjuicio de la dictación de leyes especiales como lo es la ley 21.227 y su modificación. Sin embargo, el Derecho del Trabajo no ha perdido ni su esencia ni su amparo normativo ni menos se ha alejado de los principios inspiradores que forman parte de el sistema laboral.



En este orden de razonamientos, cabe destacar que la premisa básica de la demandada, expresada en la contestación de la demanda, -como veremos luego del análisis de la carta de despido-, se funda en circunstancias ajenas a la misma, debiendo ser la carta de despido y no otra, la teoría del caso de la demandada, puesto que, existe norma expresa en el artículo 454 N°1 inciso 2° del Código del Trabajo, en relación al artículo 162 inciso 1° del mismo Cuerpo Legal; siendo la primera una norma prohibitiva, que niega toda posibilidad a la empleadora de incorporar *circunstancias nuevas* en juicio, para los casos de despido.

Ahora bien, la demandada en la contestación de la demanda señala una serie de nuevas circunstancias, las que no fueron consideradas en la carta de despido, tales como:

1.- Que, el Hotel NH era una extensión de la faena, toda vez que fue arrendado por Collahuasi, para el descanso exclusivo de sus trabajadores.

2.- Que, las instrucciones impartidas al trabajador, por personal del Hotel NH, el día 05 de junio de 2020, eran directrices elaboradas por Collahuasi y encomendadas, para su transmisión, al personal de dicho Hotel. Sin perjuicio de la presencia de un trabajador de la empresa, en ese momento.

3.- Que, los trabajadores fueron informados y capacitados debidamente para su ingreso a dicho Hotel.



Asimismo, la demandada hace alusión al deber de fidelidad de los trabajadores, realizando interpretaciones, tanto del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad como del artículo 153 del Código del Trabajo, para sostener, una nueva teoría del caso planteada -en forma exclusiva- en la contestación de la demanda; cuál es que, la facultad disciplinaria del empleador existe dentro de la faena y -más allá- en tanto límites físicos o no (llámese infraestructura utilizada por la empresa o imagen corporativa), extendiéndose el poder disciplinario del empleador -incluso- durante el descanso del trabajador.

Todo lo anterior, lo respalda, principalmente, en la situación de sanidad local y mundial que hasta ahora nos afecta, esto es, en la Pandemia del Covid-19.

En este orden de razonamientos podemos decir que la demandada refuerza y potencia la facultad exclusiva y excluyente de su parte, esto es, sus facultades disciplinarias, utilizando como principal argumento las restricciones que limitan la libertad de los sujetos, bajo la premisa fáctica del contagio. En efecto, la demandada establece una nueva política del orden empresarial, en que el trabajador deberá aceptar la extensión de las facultades disciplinarias del empleador más allá del cumplimiento de sus funciones, al punto de considerarse que por el solo hecho de



XPYSSSLMQR



la existencia del vínculo laboral existe un total poder disciplinar sobre la vida y actuar del trabajador -aún cuando- éste no esté cumpliendo funciones.

Así las cosas, pareciera que la demandada ha considerado un fortalecimiento de su facultad disciplinar en razón de la Pandemia, lo cual, parafraseando a Michel Foucault, representaría un bio-poder empresarial, puesto que, el reforzamiento de las facultades del empleador estaría siendo justificada, bajo la premisa de la preservación de los trabajadores, de sus vidas y del buen ejercicio de la función que deben cumplir. De este modo, también, planteaba el señalado filósofo que los cuerpos dóciles son los planos en que el poder actúa, lo cual fue entendido, al parecer, de esta misma forma, por el Presidente del Sindicato, Sr. Román Briones, quien expresa en declaración judicial que, *la voluntariedad de los trabajadores en este descanso seguro, no es posible que se aprecie puesto que existe una presión asimétrica hacia el trabajador, de allí que el sindicato rechazara esta práctica a partir del 26 de mayo de 2020.*

A este respecto, dicha declaración revela la oposición de los trabajadores, a través de sus representantes, en cuanto a esta decisión de la empresa, lo cual contrasta con lo manifestado por Hormazábal quien expresa que: "Los correos no los vio, pero al final sabe que se aplicó el formulario



con la venia del Sindicato"; por lo que se preferirá dicha declaración por sobre lo declarado por Hormazábal.

**DECIMOSEGUNDO:** Que, realizadas las prevenciones precedentes, cabe hacer presente que, existen hechos que no fueron motivo de controversia y que por tanto se tendrán como hechos de la causa:

1.- Que, el trabajador fue contactado por su supervisor para realizar parte de su descanso, antes de subir a la faena, en el Hotel NH, al cual ingresó con fecha 05 de junio de 2020.

Al respecto, el Hotel NH emitió informe, en el cual da cuenta que el actor arribó a dicho Hotel en la fecha señalada y que suscribió el documento denominado Declaraciones y Compromisos del Huésped en Cuarentena por Covid-19, el cual, en parte alguna, indica que se trata de un Protocolo de la empresa Collahuasi.

Lo anterior, sin perjuicio, que en la información de reserva figure como llegada del 25 de mayo de 2020 y salida el 24 de junio de 2020.

Por otra parte, en el ingreso al Hotel NH, quien realizó la exposición acerca de la conducta que deberían tener los trabajadores al interior del Hotel, fue personal del mismo Hotel y no de Collahuasi. Así se desprende de las declaraciones incorporadas por la demandada, efectuadas por



el actor y los trabajadores Cuero, Payacán, Tapia, Loja, Cerezo y Pérez.

2.- Que, el demandante se encontraba en su periodo de descanso cuando fue trasladado desde su domicilio al Hotel NH.

3.- Que, previo al ingreso al Hotel NH, el trabajador debió realizarse una prueba denominada *test rápido de Covid-19*, el cual resultó negativo, lo cual se desprende del informe evacuado por la mutual de seguridad, de fecha 5 de junio de 2020 y que, asimismo, la empresa realizó un segundo test al actor, con fecha 08 de junio de 2020, el cual, también, resultó negativo; esto último, conforme la declaración de parte efectuada por el demandante en juicio.

4.- Que, el actor junto a siete compañeros y compañeras más, realizaron una celebración en la habitación N°304 del Hotel NH, el 06 de junio de 2020, ingresando alcohol comprado en un delivery y escuchando música. Así, como que dichos actos fueron compartidos en Instagram, por una trabajadora asistente a dicho encuentro. Lo cual se desprende de las declaraciones de los trabajadores señalados en el punto uno precedente y del video exhibido por la demandada.

**DECIMOTERCERO:** Que, a la luz de lo expresado y conforme las probanzas aportadas al juicio, se deberá -en primer término- analizar la carta de despido.



Así las cosas, la misiva de despido señala que se funda en el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato al trabajador, para luego establecer que el trabajador vulneró:

1.- Las obligaciones del contrato.

2.- La normativa interna.

3.- Otras disposiciones que integran el contenido del contrato.

En cuanto a los fundamentos de hecho, sostiene que, a propósito de la Pandemia, la empresa implementó el programa denominado Descanso Seguro, señala que éste consiste en que el trabajador, en acuerdo con su supervisor, debe optar voluntariamente para ser llevado a un alojamiento, en su periodo de descanso, fuera de su hogar, sin costo.

Acto seguido plantea que el objetivo es:

1.- Atenuar los riesgos de contagio personal de su grupo familiar (del trabajador) y de sus compañeros de labores.

2.- Evitar los traslados desde y hacia sus comunas y ciudades de origen.

En esta parte caben destacar -a lo menos- dos elementos significativos: El primero de ellos es que debe existir acuerdo con el supervisor y que la aceptación al programa es carácter voluntario.



En tal sentido, no puede perderse de vista lo señalado por el Presidente del Sindicato, en cuanto a considerar que tal voluntariedad no existe, en virtud de la presión asimétrica ejercida por la empresa sobre los trabajadores, desde la consulta que realiza el supervisor al trabajador. En efecto, en una situación de excepción constitucional como la que vivimos y siendo una realidad nacional el elevado porcentaje de trabajadores cesantes, la lógica nos indica que -a lo menos- la voluntariedad de los trabajadores, aparecería velada.

Por otra parte, era carga probatoria de la demandada acreditar que el trabajador se puso de acuerdo con su supervisor, no bastando para ello, la sola llamada telefónica efectuada al trabajador demandante, puesto que, un acuerdo implica un consenso, lo cual no se evidencia en parte alguna de las pruebas incorporadas por la demandada, por el contrario, la demandante solicitó exhibición de documentos consistentes en acuerdos, protocolos, actas, debidamente suscritas por el actor en relación a este Programa de Descanso Seguro, señalando -expresamente- la demandada que estos no existían.

Todo lo anterior, aparece ratificado por Román Briones, quien señala que "se hacía llegar la indicación por el



XPYSSSLMQR

supervisor y el trabajador debía decir sí o no y cuando tenía la reserva era una orden."

Asimismo, cabe destacar que aun bajo la premisa de un acuerdo, el estándar del supuesto acuerdo es reprochable, puesto que, solo estaría cubriendo los intereses de la empresa, ya que, más allá de la estabilidad en el empleo, cada trabajador tiene derecho a su descanso -en los términos que desee realizarlo-, principalmente, para el trabajador minero, quien posee turnos especiales, por lo que la cercanía con su hogar es uno de los pilares fundamentales, para el fortalecimiento de su estabilidad emocional/física, lo cual, aparentemente no fue considerado por la empresa demandada, debiendo desprenderse de estos hechos que lo prioritario para ésta es la productividad, en forma exclusiva.

A continuación, señala la carta de despido, en el punto N°1 que el trabajador *estaba sujeto*:

*1.- al cumplimiento de pautas de comportamiento y normas de convivencia propias de un recinto hotelero.*

*2.- el cumplimiento de las normas dictadas por la autoridad sanitaria.*

En este punto, se hace destacable que es la propia empleadora, la que determina que las directrices o normativas que debía cumplir el trabajador son las del recinto hotelero y no de la empresa.



Por otra parte, respecto de las normas dictadas por la autoridad sanitaria, éstas no emanan de Collahuasi; sin perjuicio, del respeto que todo ciudadano/a debe tener respecto de ellas y cuya sanción (en caso de incumplimiento) debe ser aplicada por la Institución correspondiente.

En cuanto al punto N°2 de la misiva de despido, nuevamente, es la propia demandada, quien señala que al ingreso al Hotel fue el personal de dicho Hotel quien le indicó al actor las normas básicas que deberían ser cumplidas en su estadía; normas que -por cierto-, la demandada no se auto atribuye ni en los hechos relatados ni menos en dicha misiva; tan es así que es un hecho de la causa que, encontrándose presente un trabajador de Collahuasi, no fue este trabajador quien realizó dicha intervención, sino personal del Hotel.

En cuanto al punto N°3 de la carta de despido, si bien es cierto, se indica que el trabajador vulneró *las reglas de autocuidado en el descanso que ha reforzado la compañía, cuyo cumplimiento le fue reforzado al ingreso del hotel*; no es menos cierto, que no se indica cuándo, cómo y en qué consistían las supuestas reglas que fueron reforzadas por la compañía, puesto que, a reglón seguido indica que dichas reglas fueron reforzadas al ingreso del Hotel, siendo congruente con el punto N°2 el hecho que las normas de



autocuidado, al momento del ingreso al Hotel fueron comunicadas por el personal del Hotel NH.

En este mismo punto, señala la demandada, como agravante, *el consumo excesivo de alcohol*; a este respecto cabe preguntarse, ¿cuál es el estándar del consumo de alcohol para la demandada, para no ser considerado dicho consumo como grave? Además, no acreditó cómo llegó a la conclusión que el consumo fue excesivo y, finalmente, respecto a la reunión social, no existe denuncia alguna acreditada en juicio, por incumplimiento de alguna normativa de sanidad.

En cuanto a la música y conversaciones en alto volumen indica que éste actuar ocasionó molestias en otros pasajeros. Sin embargo, no existe acreditación alguna en juicio de dicho malestar, excepto un correo electrónico, anónimo y sin indicación del correo del cual fue extraído, no siendo esta prueba suficiente para la determinación de lo referido.

Respecto del punto N°4 de la misiva de despido, la demandada concluye, a modo de calificación, que la conducta del actor es *temeraria e imprudente*, respecto de esta última calificación, aparentemente, se trata de un juicio moral, por haber vulnerado, según sus propios dichos:

1.- Normas del recinto hotelero, lo cual ha sido un lugar común durante toda la exposición de los hechos, es decir, que la demandada imputa al actor el no cumplimiento de





las normas del recinto hotelero más no indica que estas normas son de Collahuasi (lo cual es develado, recién, en la contestación de la demanda).

2.- Normas de la autoridad sanitaria, haciendo -nuevamente- alusión a normativa que no es propia de la empresa.

Respecto de la conducta temeraria, aparentemente, se refiere, haciendo un esfuerzo interpretativo, a que el trabajador puso en riesgo: su vida y salud, la de sus compañeros, y la del personal del Hotel.

En este punto, cabe recordar que todos los trabajadores, antes de ingresar al Hotel, debieron realizarse un Test rápido de Covid-19, el cual resultó negativo, para todos ellos.

Por otra parte, en cuanto a la Orden de Servicios N°R93862, en el punto 12 de la misma, se indica *con toda claridad* que las condiciones de salud exigidas por Covid-19 son aplicables al personal, por tanto, era responsabilidad de la demandada realizar una supervisión eficiente y eficaz, para evitar cualquier contagio, lo cual a todas luces no ocurrió.

Agrega la demandada, que la conducta del actor es especialmente grave por la situación de salud del país y del mundo, realizando -nuevamente- un reproche moral, que en nada



se relaciona con las obligaciones contractuales del trabajador, máxime si se encontraba gozando de su periodo de descanso.

Afirma, asimismo, que el trabajador puso en riesgo a la empresa, de incurrir en eventuales responsabilidades frente a terceros, lo cual no pasa de ser una mera especulación, un supuesto sin asidero fáctico. En efecto, cabe preguntarse, si el trabajador se hubiera reunido en su hogar con el resto de los trabajadores, hubieran puesto música fuerte y bebido alcohol, ¿hubiera sido sancionado por la empresa?, la respuesta claramente es que no, puesto que, la demandada, al momento de tomar conocimiento de este hecho, se encontraba obligada a respetarlo, encontrándose el trabajador en su periodo de descanso, más allá de cualquier reproche moral que pudiera haber -eventualmente- realizado.

Lo anterior, nos lleva a considerar que la determinación de posibles y eventuales riesgos a los que alude la demandada, se encuentran centrados, como foco de atención, en el lugar en que el trabajador realizaba su descanso. Es aquí, justamente, donde debe hacerse notar que la demandada pretende establecer, en la contestación de la demanda, que el Hotel NH corresponde a una dependencia de la empresa, solo por el hecho de haberlo arrendado, para efectos del descanso de los trabajadores; sin reparar, en que dichos trabajadores



no se encontraban prestando funciones, único factor que obliga al dependiente al cumplimiento de su contrato y demás reglamentación interna de la empresa, pensarlo de una forma distinta significaría, efectuar una interpretación retrógrada del Derecho del Trabajo y su evolución, desconociendo la existencia de Derechos Fundamentales y de aquello que se ha dado en llamar *ciudadanía en la empresa*.

Finalmente, en relación a los hechos la demandada sostiene en la carta de despido que todo lo manifestado revela la desidia e indolencia del trabajador ante los esfuerzos desplegados por la empresa.

En cuanto a esta alegación, cabe destacar que la demandada realiza una deducción, la cual puede ser equivocada o no, pero en cualquier caso, -en extremo- improbable de ser demostrada, puesto que, la desidia e indolencia las enfoca en cuanto a los esfuerzos desplegados por la empresa, los cuales el trabajador aún cuando pudiera considerarlos loables, consisten en una opinión que la demandada se atreve a considerar como verdades absolutas, en un acto de revelación.

Lo anterior, no solo constituye un error, puesto que, se trata de un pensamiento que pertenece al fuero interno del trabajador, y que -por cierto- tampoco fue acreditado en juicio, puesto que, no fue aportada prueba alguna que diera cuenta y/o acreditara que el trabajador desconoció o



consideraba poco relevantes los esfuerzos de la empresa. Esfuerzos impuestos en forma unilateral; (más allá de la supuesta aceptación voluntaria del trabajador, a la cual ya nos hemos referido más arriba); respecto de un procedimiento en el cual el demandante no participó ni en su gestación ni personal ni sindicalmente, tal como lo revela Román Briones.

En cuanto a los fundamentos de derecho invocados en la carta de despido, cabe destacar que la demandada le imputa al actor la infracción al artículo 160 N°7 del Código del Trabajo; no obstante, se refiere, también, a la comisión de acciones y de omisiones temerarias, lo cual no se corresponde con dicho articulado, sino más bien con el artículo 160 N°5 del mismo cuerpo legal.

En cuanto a la invocación del contrato de trabajo de fecha 11 de octubre de 2016 en su numeral 7 y 8, cabe destacar que las disposiciones del Reglamento Interno, para los trabajadores de la empresa y su cumplimiento dicen relación, tal como lo señala el numeral 8, con el desarrollo *de su trabajo y al orden y disciplina en la faena*, lo cual implica el cumplimiento de una función; la función para la cual fue contratado el demandante, por lo que, dicha normativa no es aplicable al caso de marras, toda vez que, como se ha repetido tantas veces, el trabajador se encontraba en su periodo de descanso.



XPYSSSLMQR

En cuanto al Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad, el artículo 55 N°20 es absolutamente claro y determinante, *solo es aplicable al trabajador en el desarrollo de su trabajo*, el cual no estaba realizando mientras tomaba su descanso en el Hotel NH.

Respecto de la alusión de "personas que se encuentren por cualquier motivo en las instalaciones de la empresa" deberá entenderse ligada al encabezamiento de dicho numeral, esto es, *mientras el trabajador desarrolle su trabajo*.

En cuanto a las prohibiciones del artículo 56 N°15, esto es, "ingresar, transportar o consumir alcohol o drogas en instalaciones de la compañía, incluyendo toda otra infraestructura dispuesta por la compañía para la relación laboral, habitabilidad o recreación", se hace evidente que debe ser considerada esta prohibición respecto del cumplimiento de la función o trabajo desarrollado por el actor, con motivo de la función cumplida, lo cual hace inaplicable dicha norma al caso de marras.

En cuanto al numeral 48, pareciera que hace extensiva la sanción por indisciplina del trabajador, a todo evento, sin embargo, luego se hace -absolutamente- evidente que los actos de indisciplina señalados en dicho numeral se encuentran encaminados a sancionar al trabajador en cumplimiento de sus funciones, de allí que la propia norma señale a continuación



“no realizar injustificadamente la labor instruida, impedir o afectar de cualquier forma la continuidad operacional.”

En el mismo sentido, deberá entenderse el N°52, toda vez, que las conductas que afecten o puedan afectar negativamente la imagen de la empresa, no podrían imputarse al trabajador fuera del ámbito del cumplimiento de sus funciones. Pensarlo de una manera distinta significaría pasar por sobre el principio de ajenidad que impera en materia laboral, así como significaría una imposición impropia, al tenor de la defensa de los derechos fundamentales. En efecto, la sumisión absoluta del trabajador al empleador, tanto dentro como fuera de la empresa, implica -a todas luces- una negación expresa a sus derechos fundamentales.<sup>1</sup>

Sin perjuicio de lo señalado, igualmente, deberá entenderse que dicho artículo es ambiguo, puesto que, no se indica qué debe entenderse *por conductas que afecten o puedan afectar negativamente a la empresa*; en tal sentido, tratándose de una norma ambigua y conforme a la interpretación de los contratos, de conformidad a lo prevenido por el artículo 1566 del Código Civil, dicha norma habrá de interpretarse en favor del trabajador.

Por último, la demandada invoca el artículo 166 en el cual con toda claridad se establece que la *higiene y*

---

<sup>1</sup> Véase, *El Contenido Ético Jurídico*, en <https://revistalaboral.cl/site/?cat=13&tag=febrero-marzo-2020>



*seguridad dice relación con los puestos de trabajo de los trabajadores de Collahuasi, por lo que, habiéndose encontrado el trabajador en su periodo de descanso laboral, no se encontraba en su puesto de trabajo.*

De otra parte, respecto del numeral 17 se indica que el trabajador deberá acatar las normas legales, reglamentarias internas sobre métodos de trabajo, operaciones o medidas de higiene y seguridad, sin embargo, la demandada no entregó capacitaciones, no realizó inducciones, no hizo entrega de protocolos ni realizó explicaciones *ad hoc* al trabajador respecto de un Programa que, además, fue cuestionado por el Sindicato, a partir del 26 de mayo de 2020.

En tal sentido, todos los antecedentes que fueron comunicados al trabajador, por personal del Hotel, conjuntamente, con la documentación recepcionada al efecto, en nada alteran los razonamientos precedentes. Lo anterior, principalmente, porque, tampoco, en parte alguna de la misiva de despido, se indica que los protocolos dentro del Hotel habían sido elaborados por la demandada, por lo cual habrán de desecharse estas nuevas circunstancias intentadas por la demandada en la contestación de su demanda, toda vez que, la demandada ha intentado introducir una nueva teoría del caso, sin respetar la verdadera y única teoría del caso que debe ser considerada para estos efectos, la contenida en la carta



de despido, la cual habiendo sido analizada en forma pormenorizada, da cuenta de la falsa premisa sobre la que la demandada funda toda su argumentación, esto es, que los trabajadores se encontraban en su periodo de descanso en el Hotel NH, pero sujetos a las directrices laborales impuestas por la empresa, a partir del arrendamiento del Hotel y fijación de Protocolos, por la empresa demandada.

En cuanto a la gravedad del supuesto incumplimiento, baste señalar que el supuesto peligro del prestigio de la empresa señalado por la parte demandada, no fue demostrado en juicio y no pasó de ser una mera especulación no acreditada, ya que, el video incorporado, en nada aporta a dilucidar la referida conclusión.

En cuanto al conocimiento del actor, del supuesto actuar (conducta) indebido para con la empresa, no pasa de ser otro reproche moral que la demandada imputa al trabajador; toda vez, que -como ya se dijera-, el trabajador se encontraba en su periodo de descanso. De otra parte, las supuestas normas contrariadas y/o incumplidas lo fueron -para el trabajador- respecto del Hotel NH, encontrándose éste bajo la convicción de ser así, puesto que, los documentos suscritos por el demandante, a este respecto, dicen relación con el Hotel NH; máxime si quien realizó la inducción fue personal del Hotel,



XPYSSSLMQR



ergo, el demandante -jamás- tuvo la convicción de estar cometiendo alguna infracción a su contrato.

Finalmente, en cuanto a la interpretación sesgada y arbitraria que realiza la demandada, respecto del artículo 153 del Código del Trabajo, cabe recordar que, cualquier norma reglamentaria debe perseguir finalidades legítimas al estar vinculadas a medidas preventivas de control, por lo que dada sus finalidades éstas deben ser compatibles con los Derechos Constitucionales de los trabajadores y con los derechos laborales -por cierto- indisponibles; siendo el derecho al descanso y a la vida privada (expuesta voluntariamente en redes sociales), derechos en los que el empleador no tiene ascendencia alguna.

En consecuencia, se acogerá la demanda, en todas sus partes, debiendo la demandada pagar al actor las indemnizaciones y recargos correspondientes al término del vínculo, por haber sido despedido en forma injustificada y arbitraria.

**DECIMOCUARTO:** que, la demandada opone excepción de compensación fundada en el préstamo realizado al actor, en 36 cuotas, por la suma de tres millones de pesos, de conformidad a lo prevenido en la cláusula tercera del Convenio Colectivo suscrito con fecha 30 de marzo de 2020.



Ahora bien, la compensación como medio de extinguir las obligaciones, no ha sido definido por el legislador, sino que éste se ha limitado a señalar sus alcances, contenidos y requisitos para que opere en el mundo jurídico, por lo que debemos remitirnos, entonces, a los tratadistas, entre los cuales se encuentra don Luis Claro Solar, quien expresa que la compensación es la extinción de dos deudas que existen en sentido contrario, entre dos personas, en un momento dado y que se consideran pagadas recíprocamente en su totalidad o hasta la concurrencia de la menor, según que la cifra sea igual o no a la otra.

Por su parte *Domat* expresa que, compensación no es otra cosa que dos pagos recíprocos que se hacen al mismo tiempo, sin que los deudores se den otra cosa uno del otro. En dos palabras requiere la presencia de dos partes que son deudores recíprocos y cuya obligación se extingue hasta concurrencia de la menor.

Finalmente, nuestro legislador civil previene en el artículo 1655 del Código Civil, el resultado de este ejercicio jurídico, sin embargo, en la disposición siguiente se señala el alcance exacto que tal medio extintor de obligaciones posee, esto es, que opera por el solo ministerio de la ley. Ello significa que independiente de la actividad que puedan desarrollar las partes, para tenerla por tal, esto



XPYSSSLMQR

es, puedan o no exigirla o pretenderla, si se dan los requisitos que el mismo legislador ha dispuesto, opera por sí sola.

De este modo, los requisitos de procedencia de la compensación, siguiendo a Claro Solar, son:

- a.- Reciprocidad de los deudores;
- b.- Que las deudas sean de dinero o de cosas intangibles o indeterminadas, de igual género y calidad;
- c.- Ambas deudas sean líquidas;
- d.- Ambas deudas sean actualmente exigibles; y,
- e.- Que el derecho de cada uno de los acreedores pueda ser embargado.

Ahora bien, en cuanto a la suma correspondiente al monto que la demandada pretende sea compensado, a partir del Convenio Colectivo y de las liquidaciones de remuneraciones incorporadas al juicio, por ambas partes, se sigue que al momento del término del vínculo, no pesaba sobre el trabajador la obligación de pago alguno, puesto que de conformidad a la cláusula tercera del acta de acuerdo de fecha 30 de marzo de 2020 dicho pago de día comenzar en noviembre del año 2020, convencimiento en el mes de septiembre del año 2023.

Por su parte, el inciso final de la referida cláusula señala que, *en caso de término de la relación laboral del*



*trabajador, el saldo insoluto del préstamo se hará exigible anticipadamente como si fuera de plazo vencido.*

De la simple lectura de este inciso, queda meridianamente claro, que el saldo insoluto se hará exigible anticipadamente, como si fuere de plazo vencido; no obstante, respecto del "término de la relación laboral del trabajador", no es posible establecer con claridad a qué se refiere dicha cláusula, puesto que, no se indica si "del trabajador" significa que el trabajador puso término al contrato o se refiere a que el empleador le puso término.

Sin perjuicio de lo señalado, la parte final de la cláusula -pareciera- aclarar lo anterior, señalando que "El Sindicato en representación de sus socios declara que la empresa queda irrevocablemente facultada para imputar, compensar o descontar las cuotas o el saldo insoluto del préstamo, de toda remuneración, indemnización o pago que deba efectuar al trabajador al momento de la extinción del contrato de trabajo."

Se indica que, -pareciera-, puesto que, no es claro que a *todo evento* deba pagarse dicho préstamo de la forma indicada; lo anterior, puesto que, ante un despido injustificado, si bien es cierto, se ha producido la extinción del contrato, no es menos cierto que, -en justicia- el trabajador no puede castigado por los actos impropios de



XPYSSSLMQR

su empleador, lo cual no implica que la deuda no exista, pero, en caso alguno es compensable en los términos normativos referidos, debiendo accionar la demandada, ante la sede jurisdiccional que corresponda.

En consecuencia, se rechazará la excepción de compensación opuesta, con costas, por la demandada, por improcedente.

**DECIMOQUINTO:** Que, la demandada opone la excepción de pago parcial, por aporte del empleador a la cuenta individual de cesantía del trabajador, conforme a los artículos 13 y 52 de la ley 19.728, por el monto de \$1.816.229.-

A este respecto, debe considerarse que el artículo 13 de la referida ley previene que "Si el contrato terminare por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, el afiliado tendrá derecho a la indemnización por años de servicios..." y el inciso 2° indica que "se imputará a esta prestación la parte del saldo de la Cuenta Individual por Cesantía...". Por su parte, el inciso 2° del artículo 52 de la referida ley previene "Si el Tribunal acogiere la pretensión del trabajador, deberá ordenar que el empleador pague las prestaciones que correspondan conforme al artículo 13. A petición del tribunal, la Sociedad Administradora deberá informar, dentro del plazo de cinco días contado desde la fecha de recepción del oficio del Tribunal, el monto



equivalente a lo cotizado por el empleador en la Cuenta Individual por Cesantía, más su rentabilidad.”

Del tenor de las citadas reglas, queda claro que, una condición *sine qua non* para que -ambas- operen es que el contrato de trabajo haya terminado por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo. Luego, lo que cabe preguntarse, es si el término del contrato por necesidades de la empresa fue considerado injustificado o no por el juez laboral; pero, en caso alguno, sería posible considerar que, una vez declarado injustificado el despido, por otra causal, que no es la del artículo 161, como en el caso de marras, habiéndose establecido, por sentencia, la ficción legal, del artículo 168 inciso 4° del Código del Trabajo, corresponde descontar el aporte patronal; por dos razones, la primera, puesto que, no se cumplirían los requisitos exigidos por la norma y la segunda, por lo injusto de dicha interpretación, toda vez que, en cualquier caso, el empleador saldría victorioso, aun cuando hubiere contrariado la ley despidiendo injustamente al trabajador.

Debe advertirse que esta interpretación es la más apropiada, no sólo porque si se considerara la interpretación propuesta por el demandado, esto constituiría un incentivo a invocar una causal errada con el objeto de obstaculizar dicha restitución o, lo que es lo mismo, se validaría el



aprovechamiento de su propio dolo o torpeza; lo que significaría que un despido injustificado, en razón de una causal impropia, produciría efectos, a pesar que la sentencia declarara la causal improcedente e injustificada.

De ahí que, habiéndose determinado, por medio del presente fallo que la causal invocada por la demandada no se ajusta a derecho, se rechazará la excepción alegada, con costas.

**DECIMOQUINTO:** Que, la demandante alega el pago de la suma de \$1.343.019.- por concepto de feriado proporcional, pago al cual se allanó la parte demandada y que fue efectuado con fecha 15 de octubre de 2020, por lo que no se emitirá pronunciamiento al respecto.

**DECIMOSEXTO:** Que, no habiendo sido motivo de conflicto el monto de la remuneración del demandante, se tendrá que la remuneración del actor ascendía a la suma de \$2.315.550.-, suma a partir de la cual se establecerán los montos del crédito adeudado.

Por estas consideraciones y Vistos, además, lo dispuesto en los artículos 1, 3, 4, 5, 7, 162, 168, 171, 172, 173, 420, 425, 446, 450, 451, 452, 453, 454, 455, 456, 457, 459, del Código del Trabajo, 144 del Código de Procedimiento Civil; 1545, 1565, 1566 y 1698 del Código Civil y ley 19.728, **se**

**DECLARA:**



I.- Que, se **ACOGE, en todas sus partes,** la demanda impetrada por don **ÓSCAR CÓRDOVA VARGAS,** con domicilio en calle Los Castaños N°3240 de la comuna de Alto Hospicio, en contra de **COMPAÑÍA MINERA DOÑA INÉS DE COLLAHUASI SCM,** representada legalmente, por don **JORGE GÓMEZ DÍAZ,** ignora profesión u oficio, ambos con domicilio en calle Baquedano N°902 de la ciudad de Iquique. En consecuencia, se declara que el despido que afectó al actor con fecha 08 de junio de 2020 es indebido, debiendo la demandada pagar al demandante **-ambas partes debidamente individualizadas-** las siguientes sumas con los conceptos que se indican:

.- \$2.315.550.- por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo.

.- \$9.262.200.- por concepto de indemnización por 4 años de servicios.

.- \$7.409.760.- por concepto del 80% de recargo establecido en el artículo 168 letra c) del Código del Trabajo.

II.- Que, se hace efectiva la solicitud de apercibimiento del artículo 453 N°5 del Código del Trabajo, respecto del numeral 6 de la exhibición requerida por la demandante y que consta en el Acta de Audiencia Preparatoria, con costas, las que se fijan en la suma de \$100.000.-





**III.-** Que, **se RECHAZAN** las excepciones de compensación y pago parcial, opuestas por la demandada, con costas, las que se regulan en la suma de \$150.000.-, por cada excepción rechazada, esto es, la suma de \$300.000.-

**IV.-** Que, de conformidad a lo prevenido por el artículo 168 inciso 4° del Código del Trabajo, se tendrá que la causal de término de la relación laboral se ha producido por necesidades de la empresa, de conformidad al artículo 161 del mismo cuerpo legal.

**V.-** Que, se condena en costas a la parte demandada, por haber resultado completamente vencida en juicio, (sin perjuicio del allanamiento efectuado en audiencia, respecto del feriado proporcional demandado), por lo que se regulan las costas de la causa en la suma de \$3.797.502.-

**Anótese, regístrese, notifíquese y archívese en su oportunidad.**

**DICTADA POR DOÑA MARCELA MABEL DÍAZ MÉNDEZ, JUEZ  
TITULAR DE JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE IQUIQUE**

