

Santiago, veintidós de abril de dos mil veintidós.

Se complementa acta de audiencia de fecha 04 de abril de 2022, incorporándose con esta fecha el texto íntegro de la sentencia dictada.

RIT T-609-2021

RUC 21- 4-0334492-0

m.e.a.p.

TRANSCRIPCIÓN SENTENCIA

Santiago, cuatro de abril del año dos mil veintidós.

VISTOS, OÍDOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que comparece don **LUIS ENRIQUE MARTÍNEZ MOLINA**, RUT N.º 10.494.452-3, domiciliado en Avenida San Martín 193, casa 103, de la comuna de Lampa, según lo consignado en la presuma de la demanda y representado por el abogado don Luis Humberto Cortés Molina, y deduce demanda en contra de **BECHTEL CHILE LIMITADA**, del giro de ingeniería y construcción de plantas mineras, representada para efectos del artículo 4º del Código del Trabajo por doña Karla Andrea Osorio Mohamad, ambos con domicilio en Apoquindo 3885, piso 16, Las Condes, y, a su vez, deduce demanda en contra de la **COMPAÑÍA MINERA TECK QUEBRADA BLANCA S.A.**, del giro de su denominación, representada por doña Francisca Gabler Cuadra, ambos domiciliados en Isidora Goyenechea 2800, piso 8, oficina 802, comuna de Las Condes. En primer lugar, deduce demanda por tutela de derechos fundamentales con ocasión del despido; y, en subsidio, demanda por despido improcedente.



Funda esta demanda indicando que ingresó a prestar servicios bajo subordinación y dependencia, con contrato de trabajo, el 01 de octubre de 2019, desempeñándose a la fecha del despido como ingeniero senior de programación II, en el área de control de proyectos. Que prestaba servicios para la empresa Compañía Minera Teck Quebrada Blanca S.A., cuyo establecimiento o faena se encuentra en la ciudad de Iquique, a 65 kilómetros al sur de dicha ciudad. Tenía un contrato de trabajo de duración indefinida, su función se relaciona con la supervisión del desarrollo de calendarizaciones para proyectos pequeños y medianos. A la fecha del despido, su remuneración ascendía a \$5.043.428.-

Agrega, además, que durante todo el período de pandemia siempre tuvo disposición y compromiso con trabajar, y mantener la continuidad del servicio de su empleadora. Refiere que esta relación laboral se mantuvo de forma ininterrumpida hasta el acto del despido. Precisa que hizo uso de feriado legal entre el 08 de febrero, hasta el 28 de febrero de 2021, reincorporándose a sus funciones el día 01 de marzo de 2021. Afirma que desde julio de 2020 y hasta la fecha del despido, él respetó todos los protocolos de prevención referidos por el empleador y por quien fuera su mandante.

Agrega que, en relación a estos protocolos, antes de viajar a la ciudad de Iquique, lugar donde desempeñaba sus funciones, debía recibir un llamado telefónico de su ex empleadora, formulando preguntas ligadas a la presencia y/o ausencia de síntomas asociados al Covid-19, lo que no ocurrió. En tales circunstancias, su representado viajó a la ciudad de Iquique el día 01 de marzo, para retomar sus funciones, con todos los permisos necesarios y obligatorios, reserva de viaje, permiso único colectivo y permiso sanitario denominado C19.

Arribado a la ciudad de Iquique, y una vez instalado en su entonces puesto de trabajo, el prevencionista de riesgos, Iván Sambra, le indica que por política



tenía que realizarse un PCR, información que no fue comunicada por su empleador para coordinar con antelación y cumplir de esta forma las nuevas exigencias advertidas por el cliente (mandante), habiendo estado bajo feriado legal un mes antes. Consultó donde y cuando podía hacérselo y se le indicó, previa calendarización, *“que en la bajada de su turno debía hacérselo”*, haciendo presente que tenía un turno de 5x2, de lunes a viernes - sábado y domingo descansos, por ende le habría correspondido hacérselo el día 06 de marzo de 2021.

Indica que cumplió sus funciones con normalidad los días 01 y 02 de marzo de 2021, y el 03 presentó síntomas, dolores musculares, dando aviso de inmediato al Departamento de Recursos Humanos de su ex empleador, de nombre Francisco Raynaud. El día 04, tomó conocimiento de que tuvo contacto estrecho, porque su pareja fue positivo de Covid-19, haciendo presente que no viven juntos y tomando conocimiento de ello vía telefónica, ya que no habían tomado conocimiento el 03 de marzo, solamente tuvo conocimiento de ello el día 04, de manera que no podría haber informado anteriormente esta circunstancia a su empleadora. Tras esta comunicación, el gerente de “Teck”, señala que debía asistir al laboratorio clínico llamado “Bio-clinic”, y que luego se activarían los protocolos de la empresa, en miras a evitar la comparecencia del demandante, quedándose en el Hotel Gran Cavancha, donde se hospedaba en la ciudad de Iquique.

Acto seguido, y luego de comunicar la decisión descrita, le informa expresamente al demandante, desde recursos humanos, la señorita Lorena Cortés, quien no entregó la misma información dada por el gerente, sino que únicamente se limitó a exigir la toma de muestra del examen PCR, el cual debía ser pagado por el trabajador, bajo su costo, responsabilidad y previsión, lo cual



sería, a su concepto, contrario al protocolo. Ante tal escenario, y no habiendo logrado agendar horas médicas para la toma de los días siguientes, doña Lorena Cortés le indica que debía asistir a un centro de atención de urgencia y el día 05 de marzo, el Sr. Martínez lidera una reunión de trabajo mediante la aplicación “Teams”, con su mandante y con el equipo de, Puerto de Control de Proyectos de Bechtel, desde las 10:00 horas hasta las 11:00 horas.

Luego de concluida dicha reunión, el día 05 de marzo, le informan telefónicamente que una VAN lo pasaría a buscar, donde viajaría hasta la ciudad de Santiago. No recibiendo, jamás, instrucción de su ex empleadora en orden a permanecer más días en el Hotel dada su condición de salud. De esta forma, y en conocimiento de su ex empleadora, obtuvo los permisos necesarios para el viaje, pasaporte, C19, pasaporte sanitario, pasaje de avión, documentos que se incorporan en la etapa procesal correspondiente.

El 06 de marzo, retornó a Santiago, hizo el PCR respectivo en la Clínica Las Condes, a las 18:45, teniendo el mismo día el resultado de Covid-19 positivo, y se extendió una licencia hasta el día 17 de marzo. En el intertanto, lo comunicaron de trazabilidad de la empresa, para pedirle que hiciera una encuesta previa al ingreso a la faena. Indica que al terminar la cuarentena obligatoria, el 16 de marzo de 2021, recibe un llamado telefónico, en alta voz, de su ex empleadora, donde se le comunicó que estaría desvinculado por aplicación del artículo 160 N.º 5 y 7 del Código del Trabajo, y se remitió la carta de despido correspondiente, mediando los hechos que fundan la misma.

Señala que suscribió un finiquito con reserva de derechos, fustiga que la carta es vaga e imprecisa. Indica que este despido es discriminatorio, ya que no se funda en la idoneidad o la capacidad del trabajador, citando al respecto doctrina, instrumentos internacionales emanados de la OIT y jurisprudencia.

Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago – Merced 360
Fono 226755600/ Mail: jlabsantiago2@pjud.cl



Destacando que habría existido infracción al principio de la igualdad, de la igualdad ante la ley y de la no discriminación laboral. Solicita, en lo conclusivo, que acogiendo esta acción se condene a la parte demandada a indemnizaciones sancionatorias del artículo 489 de 11 remuneraciones; indemnización por años de servicios, por un año de servicio; recargo legal del 100%; indemnización sustitutiva de aviso previo; reajustes, intereses y costas de la causa.

Invoca la responsabilidad solidaria o subsidiaria de la empresa demandada, Compañía Minera Teck Quebrada Blanca S.A., por haber trabajado en régimen de subcontratación y en el primer otrosí de su libelo pretensor, deduce demanda subsidiaria de despido improcedente, por los mismos fundamentos ya referidos, y respecto de esta demanda solicita se condene a los demandados a indemnización sustitutiva de aviso previo; indemnización por años de servicios; y, los recargos legales correspondientes, con intereses, reajustes y costas.

SEGUNDO: Que la parte demandada Bechtel Chile Limitada, legalmente notificada, en el folio 26, contesta la demanda, representada por el abogado Aníbal Maximiliano Zalaquett Palacios. Indica que es una empresa que presta servicios en minería y niega de forma genérica los fundamentos de la demanda, destacando que el denunciante infringió una serie de obligaciones que revisten capital relevancia en materia de higiene y seguridad, puesto que tienen por objeto prevenir la proliferación de contagios por Covid-19 al interior de la empresa.

El primer incumplimiento del actor, se manifestó en que la fecha en la cual inició su turno de trabajo, tras hacer uso de su feriado legal, la pareja del denunciante, se encontraba experimentando síntomas de contagio y se habría sometido a un examen de PCR, y posteriormente el 03 de marzo esto habría sido positivo, lo que fue reconocido por el propio actor en su denuncia, y para ese entonces, el actor ya revestía la calidad de contacto estrecho, en virtud de lo



dispuesto en la resolución 43, del año 2021, del Ministerio de Salud. Y, de esta forma, obviando y encontrándose con esta circunstancia, hasta el día 05 de marzo el denunciante omitió informar las circunstancias descritas a la empleadora, sin siquiera ponerlo en conocimiento de BCL. Trasladándose, además, al aeropuerto para abordar un avión comercial con destino a Santiago. Esto no solamente importa una infracción de las obligaciones laborales, sino que también una infracción a las normas dispuestas por la autoridad sanitaria.

Fustiga que la acción de tutela ha sido producida conjuntamente con la impugnación del despido, contraviniendo el artículo 489 del Código del Trabajo. Niega, en forma general y categórica, los hechos y afirmaciones contenidas en la denuncia. Indica que no existen indicios de vulneración de derechos fundamentales, explica el concepto de discriminación laboral, doctrinaria y jurisprudencialmente, fustiga que la denuncia no cumplió con los presupuestos del artículo 490 y 493 del Código del Trabajo, teniendo la carga probatoria la parte denunciante. Explica que, en su concepto, los hechos referidos constituyen las causales invocadas para darle fin al contrato de trabajo. Explica cómo se configura el incumplimiento contractual, citando la cláusula primera (sección 1.4) de su contrato de trabajo y el reglamento interno de orden, higiene y seguridad, tildando el incumplimiento como grave.

Y, respecto de la causal del artículo 160 N.º 5, indica que el actor, al 05 de marzo, ya contaba con conocimiento del resultado del examen PCR de su pareja, de manera que la conducta desplegada de esa fecha, la tilda como temeraria, toda vez que él debía someterse a una cuarentena preventiva en su condición de contacto estrecho. Sin perjuicio de ello, coordinó un viaje desde Iquique con destino a Santiago, sin contar con las autorizaciones respectivas, abordando un avión comercial y disponiendo de toda la tripulación, además de otras personas.



Finalmente, indica que son improcedentes las prestaciones ya referidas, toda vez que se aplica, a su respecto, el tope legal de 90 Unidades de Fomento, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 172 del Código del Trabajo, sirviendo eso como base de cálculo para la misma.

TERCERO: Que legalmente emplazada la demandada Compañía Minera Teck Quebrada Blanca S.A., contestó la demanda, representada por el abogado Benjamín Pumpin Missiego. Indica esta contestación, que niega en forma genérica los hechos puestos en la demanda y afirma que su compañía siempre ha ejercido los derechos de información y retención de conformidad a la ley, de manera que si le cabe alguna responsabilidad, esta solo sería subsidiaria. En relación a la vulneración de derechos fundamentales, opone excepción de falta de legitimidad pasiva, indicando que la empresa principal o mandante no es sujeto pasivo de la acción por vulneración de derechos fundamentales, la que debe ser ejercida en contra del empleador directo. Que su responsabilidad sería eventualmente subsidiaria y que estaría limitada al tiempo en que efectivamente se prestaron los servicios en el régimen de subcontratación. Cuestiona también las prestaciones demandadas y solicita, en lo conclusivo, que se acoja esta.

CUARTO: Que se llevó a efecto audiencia preparatoria en esta causa, el día 14 de septiembre de 2021, oportunidad en que se confirió traslado de las excepciones opuestas, se llamó a las partes a conciliación y se recibió la causa a prueba. El día de hoy, se llevó a efecto audiencia de juicio, incorporándose los medios de prueba que constan en el acta respectiva.

QUINTO: Que en relación a la excepción por falta de legitimación pasiva opuesta por la demandada solidaria o subsidiaria, el tribunal va a rechazar esta, toda vez que está donde la jurisprudencia se inclina por estimar de que la empresa mandante, ya sea que responda en forma solidaria o en forma subsidiaria, si es



obligada solidaria o subsidiariamente al pago de la indemnización especial contemplada en la acción de tutela del artículo 489, de manera que no cabe acoger la excepción opuesta.

Por lo demás, el pago de la indemnización contemplada en el artículo 489, en concepto de este juez, constituye efectivamente una obligación de dar, y lo relevante para nosotros es estimar que si el despido o los hechos que motivan la denuncia por vulneración de derechos fundamentales, en términos abstractos, ocurrieron durante el periodo de subcontratación y entendido que la demandada solidaria o subsidiaria se beneficia de los servicios prestados, no cabe eximirla de tal responsabilidad. Y, por lo demás, según la doctrina por el profesor Ugarte, si más no recuerdo, refiere que hay algunas hipótesis en las cuales la empresa principal o mandante puede ser ella la autora efectivamente de los hechos que motivan una acción de tutela, como sería, por ejemplo, el caso de alguna infracción en materia de la responsabilidad que legalmente le asiste a la empresa principal o mandante.

SEXTO: Respecto a la acción de tutela laboral con ocasión del despido, el tribunal tiene presente que existen algunos hechos o constatación de hechos que son confusos, en la demanda se fustiga que el gerente de la empresa le habría dicho que tenía que hacerse el PCR en “Bio-clinic” y la funcionaria a cargo de trazabilidad le habría indicado que tenía que ir a un centro de salud o asistencial. Se ha indicado, se ha consultado que si otros trabajadores que presentan Covid-19, durante sus turnos son o no atendidos, son o no llevados a que se diagnostiquen y tanto en la absolución de posiciones que estaba por la representante de Bechtel como los testigos presentados por dicha parte, a saber, el Sr. Segundo Armando Otárola Beltrán y el Sr. Álvaro Felipe Cisternas Fuentes, ambos dicen que se desempeñan para la empresa Bechtel, explicaron que según



sus protocolos internos, cuando una persona tiene síntomas es aislada y luego se coordina que sea atendido por algún médico, y, en el evento, quien debe en definitiva ordenar la práctica del PCR, es decir, no habría PCR automático, preventivo, al momento de ingresar a la faena, sino que debe ser el médico quien lo dispone. El testigo Felipe Cisternas también ha sido consultado respecto si hay otros trabajadores que presentaron Covid-19 y explicaba que efectivamente si hay síntomas o no, deben ser primero revisados por un médico.

No se han dado acá casos concretos de trabajadores que hayan tenido un trato distinto al protocolo que se ha explicado, tanto por los testigos como por el absolvente, y en ese orden de ideas, el tribunal va a desestimar la existencia de indicios de vulneración de derechos fundamentales o de discriminación. Sí, podemos indicar que aparentemente existirían algunas descoordinaciones o desórdenes en cumplimiento del protocolo como en el cumplimiento de las derivaciones por parte de la empresa Bechtel, pero no podemos estimar que existan personas debidamente determinadas, a quienes hayan recibido un trato distinto al del trabajador demandante en estos antecedentes, y por lo demás, aun cuando estimásemos que existe algún tipo de indicio de vulneración, que esto podría constituir un indicio de vulneración de derechos fundamentales, los testigos y la absolvente han explicado las medidas adoptadas en el sentido que el protocolo indica que, si hay síntomas, tiene que ver al trabajador un médico, y eso dijo la absolvente doña Pamela, que no era necesariamente rápido, lo cual parece ser un hecho razonable ello.

Porque es un hecho público y notorio que en el contexto de la pandemia por Covid-19 y especialmente a fines del verano de 2021, entrando a marzo, entrando ya en el año escolar y luego de las tan polémicas vacaciones que se dieron en fase 2, era muy difícil en distintos lugares de Chile poder contar con acceso a



prestaciones médicas o PCR durante ese contexto, que era, digámoslo así, previo a la segunda o tercera ola que afectó a Chile después del verano 2021, con las tan polémicas vacaciones que se autorizó a las comunas que estaban en fase 2. En ese contexto, no tenemos indicios que permitan estimar que hubo una diferencia de trato respecto de otros trabajadores y los desperfectos que uno podía reprochar a las medidas adoptadas por el empleador, este tribunal estima que se encontrarían justificadas o acordes a las complejidades de la época. Y, en razón de ello, vamos a desestimar la acción de tutela laboral.

SÉPTIMO: En lo concerniente a la acción por despido improcedente, el tribunal tiene presente el 451 N.º 1 del Código del Trabajo, tenía que acreditar todas y cada una de las circunstancias consignadas en la carta, la parte demandada principal, y sobre este punto la carta dice: *“1. Con fecha 01 de marzo, usted se reintegró a sus funciones luego de hacer uso de su feriado anual. Esa misma fecha, usted debió responder la encuesta denominada “Toma 5 y Encuesta Telefónica”, la cual es implementada por la compañía para efectos de detectar eventuales casos de “contacto estrecho” con posibles personas contagiadas de Covid-19”*. En los documentos acompañados por la demandada, aparece una copia de la prueba de capacitación por Covid-19 y también aparecen tres documentos que están firmados por el trabajador, la copia del reglamento interno de orden, higiene y seguridad, la copia de formulario de obligación de informar Covid-19, Proyecto Quebrada Blanca Fase 2, formulario donde tomaba conocimiento de controles ante la propagación Covid-19 y la evaluación de curso por Covid-19.

Respecto del primer documento, el reglamento, hay una norma sobre el deber de informar síntomas de enfermedades infecciosas o contagiosas, lo cual se ha tenido a la vista, pero, sin embargo, nada se dice del famoso formulario Toma 5



o de la forma concreta en cómo se estaría materializando este deber. Relacionamos el formulario de obligación de informar Covid-19, Proyecto Quebrada Blanca Fase 2, tampoco aparece descrita la forma concreta en cómo se debería informar las circunstancias previo al inicio de la faena y lo mismo en la copia de formulario de toma de conocimiento de controles ante la propagación Covid-19.

En la prueba evaluación de curso Covid-19, si encontramos una pregunta, en que el trabajador habría respondido. *“Antes de viajar hacia el proyecto debemos: A) Contestar la encuesta Toma 5 para limitar la propagación. B) Solicitar un salvoconducto si mi comuna de residencia se encuentra bajo cuarentena total. C) Informar si tengo alguno de los síntomas del Covid-19. D) Todas las anteriores”*. Aparece que el trabajador si tenía conocimiento de que tenía que contestar la encuesta de Toma 5 para limitar la propagación, pero en ninguna parte, por lo menos este juez, al revisar la prueba documental, se explicita como sería el famoso Toma 5.

Lo relacionamos con las conversaciones de WhatsApp que tenía el trabajador con la encargada de trazabilidad y vemos que el día 07 de febrero de 2021, se contactan con él, para hacerle una pequeña encuesta. Él dice, estoy con feriado legal y vuelvo el 01 de marzo. Luego se vuelven a poner en contacto con él, el 07 de marzo de 2021, donde el trabajador informa que estaba con licencia médica por Covid-19 y no se advierte en esa cadena de WhatsApp, ninguna información o consulta efectuada el día 01 de marzo o días previos al 01 de marzo, y la parte demandada tampoco nos acompañó ninguna prueba que tuviese por objeto acreditar; uno, cómo se hacía el famoso formulario Toma 5, no lo sabemos, intuyo, presumo, que se hacía a través de este tipo de encuestas pedidas por el personal a cargo; y, en segundo lugar, de la cadena de correos o



de otra prueba, tampoco tengo que se le haya pedido a este. Tampoco tengo sobre este punto, ningún medio de prueba que nos permitiese presumir que tenía síntomas de Covid-19 al 01 de marzo, no hay ninguna prueba que diga eso. Por lo que por ahora vamos a descartar la existencia de ese incumplimiento.

En relación al segundo incumplimiento que se reprocha en la carta, esto es, *“2. Luego, con fecha 02 de marzo de 2021, su pareja fue sometida a un examen PCR SARS-COV2 (examen “PCR”) por sospecha de contagio por Covid-19. No obstante, sin informar de lo sucedido a su jefatura, ese día usted continuó prestando normalmente sus servicios en las dependencias de la compañía”*. No tenemos información de que el trabajador haya tenido conocimiento de dicha información, en la demanda, recordemos, dice que el día 13 se sintió mal y que el 04 habló con la pareja, y no hay prueba en contra que permita acreditar, por lo que descartamos este segundo incumplimiento.

Tercer incumplimiento, *“3. Al día siguiente (3 de marzo), usted comenzó a experimentar algunos síntomas asociados a la Covid-19, cuestión que puso en conocimiento de la encargada del área de Recursos Humanos de la Empresa, así como también del Planning Manager de nuestro mandante Compañía Minera Teck Quebrada Blanca. Ambas personas le insistieron encarecidamente que tenía que ser atendido por un médico para descartar un posible contagio de Covid-19, lo cual usted ignoró”*. En este punto tenemos que efectivamente la prueba rendida, la testimonial rendida y lo consignado en la propia demanda que tomamos como una confesional judicial, efectivamente el trabajador tuvo síntomas y puso en conocimiento de sus jefaturas, los mismos, y la controversia está en que si el gerente le dijo que tenía que ir a “Bio-clinic” y otro personal le dijo que tenía que ir al médico, etcétera, e insistiéndole que tenía que ser atendido por un médico para descartar posible contagio por Covid-19, lo cual usted ignoró.



Sobre este punto, el tribunal estima que parece razonable desde la esfera de un hombre medio, que si hay una faena minera, donde los estándares de seguridad son altísimos y tenemos trabajadores con síntomas de Covid-19, más encima trabajadores que viven en Santiago, ni siquiera que viven en la zona que tienen redes, el empleador tenía el deber ético-jurídico de gestionar algún tipo de convenio, mutual de seguridad, etcétera, o por lo menos gestionar el traslado a un recinto asistencial, siendo irresponsable desde un punto de vista jurídico, ético y laboral, dejar al trabajador con síntomas a su suerte, en el Hotel.

La prueba de los dos testigos más lo reconocido por el propio trabajador en la demanda y que lo reconoció por la absolvente, que efectivamente cuando tuvo síntomas se quedó teletrabajando en el Hotel, pero no podemos quedarnos en eso, ósea claramente acá las obligaciones del empleador para efectos de garantizar la seguridad, deben ser más intensas y no se justifica como teniendo síntomas lo dejan teletrabajando en el Hotel y sin tomar otro tipo de medidas de gestión, para efectos de que lo pudieran diagnosticar. Por lo que no vamos a calificar tal hecho como que el trabajador no haya ido al doctor, estando en Iquique, siendo de Santiago, y estando a disposición de la empleadora, no puede constituir en nuestro concepto un incumplimiento del trabajador.

Respecto a que ese mismo día había tenido conocimiento de que la pareja tenía resultado positivo, no tenemos ninguna prueba que permita acreditar que el 03 de marzo él sabía el resultado positivo de su pareja, la testigo compareció, declaró que no vivían juntos y que solamente se pudieron poner en contacto el día 04 de marzo, lo que es coincidente con lo consignado en la demanda.

Luego se dice, *“A mayor abundamiento, los días 03, 04 y 05 de marzo, usted determinó continuar prestando sus servicios desde el cuarto de Hotel dispuesto por la empresa para su alojamiento en la ciudad de Iquique, aún sin dar*



cuenta de su situación a personal de la compañía, a efectos de tomar las medidas respectivas". Esto es ininteligible y además tiene un problema ético-jurídico. Primero, dos párrafos más arriba, se indicó que si le había comunicado a su empleador que tenía síntomas de Covid-19 y que el trabajador siguió prestando servicios en el Hotel, ósea estuvo a disposición del empleador, estuvo trabajando, no se advierte cómo ello, de esta forma, pueda configurar un incumplimiento o la causal que se reprocha a su respecto.

Y, respecto de que tomó un vuelo el día 05 de marzo, el tribunal tiene presente que, efectivamente, para la resolución 43 del año 2021, las personas que son contacto estrecho tienen que hacer una cuarentena. Sin embargo, no tenemos prueba acá que permita estimar de que efectivamente al trabajador lo notificaron de su calidad de contacto estrecho, y por lo demás, creemos que para poder extrapolar o endilgar algún tipo de responsabilidad producto de haber infringido estas normativas, era necesario poder acreditar en juicio que efectivamente tenía la calidad de contacto estrecho, que estaba formalmente notificado, porque las reglas dadas por la autoridad sanitaria en el Plan Paso a Paso, tienen un objeto distinto a las normas laborales, de manera que, si la empleadora no adoptó medidas adecuadas e idóneas para poder evitar la propagación de la enfermedad, tales como llevar al trabajador a un centro médico, facilitar o gestionar la práctica de un PCR o de un test de antígenos, no parece correcto que extrapolando la normativa administrativa se intente justificar un incumplimiento por parte del trabajador.

Luego, debemos indicar que respecto del punto 4, que se le reprocha al trabajador, esto es, *"4. Estando ya de regreso en Santiago, el día 06 de marzo, usted finalmente determinó someterse un examen PCR, el cual, naturalmente, arrojó un resultado positivo para Covid-19"*. Sobre este punto cabe referir, un



trabajador que vive en una comuna de Santiago, que no tiene una jornada laboral extraordinaria de turnos 7x7, tiene un turno 5x2, como se ha acreditado en virtud del contrato de trabajo, parece desde la esfera del principio de la razonabilidad, que un trabajador que está trabajando en un Hotel, está aislado, está en una ciudad en la cual él no reside, se va a hacer un examen PCR en el lugar de su domicilio y no existiendo prueba que permita estimar de que estaba sometido a una cuarentena por ser contacto estrecho y que estaba debidamente notificado, no podemos endilgarle este tipo de reproche o incumplimiento, atendido los fines distintos que tiene la normativa laboral, versus, la normativa administrativa dispuesta por Covid-19.

En este orden de ideas, el tribunal estima que no se han logrado acreditar todas las hipótesis o enunciados fácticos que eran relevantes para poder estimar de que efectivamente el despido efectuado se encontraba plenamente justificado, hay varias descoordinaciones que son responsabilidad de la propia empleadora, hubo falta de comunicación y esa falta de comunicación no es otra cosa que un error o una desviación en el correcto ejercicio del ius variandi laboral, que tiene derecho a ejercer el empleador y sobre todo en contexto de pandemia, este ius variandi es aún más intenso en lo que dice relación con las obligaciones de seguridad.

El trabajador informó a su jefatura de los síntomas, no se le dio apoyo y soporte para que fuera a un centro médico, para que se le tomara un PCR, acorde a los propios protocolos. Se le dejó, por así decirlo, a su suerte, indicándole que tenía que ir por su cuenta a un médico, prestando servicios en una ciudad en la cual él no vivía y, en ese contexto, más encima el trabajador trabajó toda la semana estando con síntomas de Covid-19, creemos que, este sustrato fáctico, a falta de prueba suficiente e idónea que permita establecer que estaba notificado,



que era contacto estrecho, creemos que no es posible estimar configuradas las causales que se invocan a su respecto y, en consecuencia, cabe acoger la demanda con las prestaciones que se dirán en lo resolutivo.

OCTAVO: Respecto a la existencia de un régimen de subcontratación, primero, es un hecho no controvertido que el demandante prestó servicios en la obra Quebrada Blanca para la empresa Bechtel, quien era contratista de la empresa demandada Compañía Minera Teck Quebrada Blanca S.A., de manera que cabe estimar que trabajó en un régimen de subcontratación. Sin embargo, en virtud de los formularios acompañados por dicha empresa, en esta audiencia de juicio, tenemos por establecido que efectivamente esta empresa ejerció los derechos de información y retención, por ende, su responsabilidad se va a calificar como subsidiaria.

NOVENO: El resto de las pruebas incorporadas al proceso y respecto de las cuales no se va a referir precedentemente, se estima que no alteran las conclusiones que ya se han dicho, las conclusiones ya consignadas, toda vez que dicen relación o con hechos no controvertidos o bien dicen relación con hechos que han podido ser suficientemente acreditados en virtud de otros medios probatorios.

En efecto, cabe recordar tanto del contrato de trabajo, las liquidaciones de remuneraciones, la carta de aviso y el finiquito, permiten estimar efectivamente refrendar las conclusiones referidas respecto de la existencia de la relación laboral y la existencia del despido. Particular mención merecen las liquidaciones de sueldo, toda vez que efectivamente acreditan que tenía una remuneración superior a los \$5.000.000, sin embargo, esta información no es sustancial, toda vez que corresponde acá aplicar el límite del artículo 172, inciso tercero, de 90 Unidades



de Fomento Mensuales para efectos del cálculo de la indemnización por años de servicios, las 90 Unidades de Fomento.

Respecto al ticket de respaldo, el permiso único colectivo y el pasaporte sanitario, unido a los dos tickets de embarque del vuelo, permiten estimar a este tribunal que efectivamente el trabajador viajó de Santiago a Iquique, ida y vuelta, y contaba con permiso laboral colectivo y, además, contaba también con el C19, pasaporte sanitario, el PCR, el certificado médico, las reservas de horas médicas permiten refrendar la conclusión esgrimida respecto de que efectivamente el trabajador tuvo Covid-19, sin embargo, los reproches vienen al deber de información y a los deberes subyacentes al momento de ingresar a la faena y, como se dijo, no existía prueba de que; uno, tuviese síntomas al momento de ingresar; dos, que se hubiesen contactado con él para tomar la encuesta respectiva y es muy importante que en ninguna parte de los documentos acompañados por la demandada principal, el formulario toma de conocimiento de controles ante la propagación del Covid-19, el formulario de obligación de informar, estuviese el tema del PCR previo a subir a la faena.

Por otra parte, la captura de pantalla de la conversación de WhatsApp, ante Luis Martínez y Marco Fuentes, permite acreditar o refrendar lo dicho, se gestionó e hizo uso de un transporte para el aeropuerto y la conversación de WhatsApp ante la encargada de trazabilidad y el trabajador Luis Martínez, también refrendan las conclusiones referidas precedentemente.

Respecto a la prueba confesional pedida por la parte demandante, prestó declaración la representante de la empresa Bechtel, y, si bien se pidió apercibimiento respecto de la representante de Compañía Minera Teck Quebrada Blanca S.A., lo cierto es que este no será efectivo en razón de que la demandada compareció y acreditó el ejercicio de sus derechos de información y retención. La



testigo Solange Alejandra Salinas Gómez, refrenda las conclusiones ya dichas. La pareja del demandante, si bien declaró que tuvo Covid-19 y que no vive junto al demandante, y que solamente se lo pudo comunicar el día 04 marzo y no antes.

En lo concerniente a la prueba incorporada por la parte demandada, Minera Teck Quebrada Blanca, como dijimos, ellas permiten acreditar el cumplimiento del derecho de información y retención, y su responsabilidad ha sido subsidiaria.

Respecto de las pruebas incorporadas por la parte demandada principal, como ya dijimos, contrato de trabajo, la copia de carta, el finiquito, las liquidaciones de remuneraciones, refrendan hechos ya establecidos en virtud de otros medios de prueba, el reglamento de orden, higiene y seguridad, establece esta obligación del artículo 172 de informar síntomas de enfermedades infecciosas o contagiosas, lo que se estima fue cumplido por el trabajador, y toda vez que dicho reglamento no señala y tampoco nos explica cómo es esta encuesta denominada coloquialmente Toma 5.

Los documentos 06, 07 y 08, ya han sido debidamente valorados y permiten estimar, como se dijo, que efectivamente el trabajador tenía conocimiento de que tenía que llenar esta encuesta, pero en ninguna parte se explica, dónde, cómo y cuándo se hace con la encuesta y eso mismo que se hace por la encargada de trazabilidad, en los términos de los WhatsApp incorporados por ambas partes. Los certificados de PCR y la licencia médica, también refrendan hechos que ya se han tenido por acreditados, como la existencia de Covid-19 y que tuvieron licencias médicas.

Respecto de las capturas de pantalla y los correos electrónicos, sobre este punto, documentos 12 y 13, cabe referir que los mismos refrendan las conclusiones esgrimidas respecto a que el trabajador pidió cómo se debía



coordinar y realizar un PCR, no teniendo una respuesta clara, contundente sobre este respecto, el trabajador pide instrucciones y el personal dependiente del empleador, no logra dar respuesta a la misma. No se da una respuesta concluyente. Las cadenas de correos, también refrendan la información dicha, en lo concerniente a la comunicación del contagio por Covid-19, la resolución exenta 43 del año 2021, tiene el carácter de pública y es una resolución que debe estar publicada en el diario oficial y las relativas a las medidas adoptadas en el Plan Paso a Paso, por ende tienen carácter de un hecho público y notorio.

Y, finalmente, la resolución de la Seremi de Salud de la comuna de Tarapacá, dice relación con una norma administrativa para la realización de exámenes de PCR y el tribunal estima que no aporta información sustancial a este proceso. En lo concerniente a los documentos ordenados a exhibir, el tribunal no va a hacer efectivo el apercibimiento, por estimar cumplidas las mismas y por ser congruente con las conversaciones de WhatsApp, que ya se han hecho referencia.

Por estas consideraciones y teniendo presente lo dispuesto en los artículos 1, 3, 7, 8, 9, 160, 162, 168, 172, 451, 454 N.º 1 del Código del Trabajo; este tribunal **DECLARA:**

- I. Se **rechaza** la falta de legitimación pasiva presentada por **COMPAÑÍA MINERA TECK QUEBRADA BLANCA S.A.**
- II. Se **rechaza** la demanda por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, presentada por don **LUIS ENRIQUE MARTÍNEZ MOLINA**, RUT N.º 10.494.452-3, en contra de **BECHTEL CHILE LIMITADA**, RUT N.º 95.207.000-2 y en contra de **COMPAÑÍA MINERA TECK QUEBRADA BLANCA S.A.**, RUT N.º 96.567.040-8.



- III. Que se **acoge** la demanda subsidiaria por despido improcedente, deducida por don **LUIS ENRIQUE MARTÍNEZ MOLINA**, RUT N.º 10.494.452-3, en contra de **BECHTEL CHILE LIMITADA**, RUT N.º 95.207.000-2 y subsidiariamente en contra de **COMPAÑÍA MINERA TECK QUEBRADA BLANCA S.A.**, RUT N.º 96.567.040-8, declarándose que el despido del que fue objeto el demandante tiene carácter de indebido y, en consecuencia, se condena a la demandada principal al pago de las siguientes prestaciones.
- a) Indemnización sustitutiva de aviso previo por \$2.856.600.-
 - b) Indemnización por un año de servicio por la suma de \$2.856.600.-
 - c) Recargo de un 80% por obligación de la letra C del artículo 168, por la suma de \$2.285.280.-
- IV. Se declara que el trabajador prestó servicios en régimen de subcontratación para la empresa **COMPAÑÍA MINERA TECK QUEBRADA BLANCA S.A.**, ya individualizada, declarándose que deberá responder subsidiariamente respecto de las obligaciones ordenadas consignar en la presente sentencia.
- V. No se condena en costas a las demandadas por haber tenido motivo plausible para litigar.

Regístrese y archívense los antecedentes en su oportunidad.

**Sentencia dictada por don NICOLÁS HUMERES GUAJARDO, Juez
Destinado del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.**



