

María Elena, nueve de agosto de dos mil veintiuno

VISTOS, OÍDOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que, comparece doña **RENATA MACARENA ESPINOZA QUIROGA**, desempleada, domiciliada en calle Santiago Arata N° 4085, block a-3, dpto. N° 53, comuna de Arica, quien interpone demanda laboral en procedimiento de aplicación general por despido indebido y cobro de prestaciones e indemnizaciones, en contra de su ex empleador **SQM INDUSTRIAL S.A.** RUT. - 79.947.100-0, domiciliado en calle Latorre S/N, comuna de María Elena, representada legalmente por Carlos Díaz Ortiz, Rut 10.476.287- 5, domiciliado en calle Latorre s/n, comuna de María Elena, ignora su profesión u oficio.

Funda su demanda en que el 28 de julio de 2010 comenzó a prestar servicios personales, bajo dependencia y subordinación para la demandada, en virtud de un contrato que al término de la relación laboral tenía la naturaleza de indefinido y que los servicios personales por los que fue contratada primitivamente consistían en realizar labores de analista de proyecto, las cuales debido a su buen desempeño, cambiaron a las de "analista químico", por cuanto prestó servicios de manera ininterrumpida para su empleador por el plazo de 10 años sin inconvenientes de ningún tipo.

Dice que su jornada de trabajo era bajo el sistema de turnos 7x7, los cuales se distribuían en turno A, día desde las 8:00 horas, hasta las 20:00 horas y turno B, noche desde las 20:00 horas hasta las 8:00 horas.

Sostiene que a la remuneración pactada estaba compuesta por valores que dice corresponden a sus liquidaciones de sueldo de los meses de mayo, junio y julio de 2020:

Sueldo base: \$928.879.-

Gratificación legal: \$126.865.-

Turno C Valorizado: \$11.137.-



XEPRVSDCXJ

Bono de seguridad corporativo: \$22.766.

Ascendiente un total de haberes de 1.089.647.-

Sostiene que de acuerdo con lo previsto en el artículo 172 del Código del Trabajo, para los efectos de determinar el monto de la indemnización sustitutiva del aviso previo, la última remuneración mensual percibida ascendió a \$ 1.089.647.-

En cuanto al término de la relación laboral, sostiene que el 16 de agosto del 2020, su ex empleador le comunicó que estaba despedida, aplicando la causal del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo, fundado en los hechos cita.

Manifiesta que absoluta y categóricamente rechaza la causal legal imputada a su persona, la cual además de ser del todo falsa, injuriosa y carente de todo fundamento plausible, no configura de manera alguna la causal legal que se ha esgrimido en la carta de despido.

Sostiene que para configurar la causal invocada, necesariamente se requiere la existencia de un incumplimiento grave en el contrato de trabajo, en el ámbito laboral, en el cumplimiento y ejercicio de sus funciones, en tiempo remunerado, lo cual será cargo de la demandada probar que la causal que ha invocado es debida, sin perjuicio que alega que la misma no corresponde, dado que los hechos que la fundan no corresponden a lo estipulado y extralimitan la facultad de sanción que ostenta su ex empleador, debido a que se le acusa y despido, por hechos acaecidos en su horario de descanso sin estar bajo vínculo de subordinación y dependencia.

Dice que, en el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, el 12 de agosto de 2020, inició su ciclo de turno de trabajo, el cual correspondía al turno de noche,



cuya duración era hasta el 19 de agosto de 2020, en horario de 20:00 a 8:00 horas, por cuanto el viernes 14 de agosto en pleno cumplimiento de sus obligaciones asistió a las instalaciones de su ex empleador ubicadas en la faena de Coya sur, comuna de María Elena, Región de Antofagasta, instalaciones a las cuales ingresó a prestar servicios y dar cumplimiento a sus obligaciones según contrato de trabajo, por cuanto prestó servicios por 12 horas continuas según jornada excepcional de trabajo. Alega que el sábado 15 de agosto a las 8:00 horas, dio pleno cumplimiento a sus obligaciones laborales, actuar y compromiso con su ex empleador, que por 10 años fue intachable. Como era habitual, explica que termino su turno de trabajo, y a las 8:00 horas ya había marcado su ya habiendo marcado la salida y termino de mi turno de trabajo, se dio inicio a mi tiempo de descanso, motivo por el cual se dirigió a desayunar a los comedores ubicados en el sector de campamento, siendo esto en la comuna de Maria Elena, campamento destinado a los trabajadores sujetos a turno de trabajo, estando ya en el sector de comedores, se encontré con su compañero de trabajo Sr. Ariel Núñez , quien le manifiesta su preocupación por un compañero de trabajo el cual tenía problemas de índole familiar, problema que según Núñez lo tenía bastante complicado, motivo por el cual y en virtud de ser amigos, decidieron reunirse con él en su habitación, por cuanto a las 10:00 horas aproximadamente, y estando su periodo de descanso, se reunieron en su habitación, y su compañero de trabajo Patricio Saavedra, estando ahí desarrolló conversación de camaradería, sin generar ningún alboroto, reunión en la cual participó hasta alrededor de las 11:15 horas, ya que se retiró para descansar debido a que a las 20:00 horas se debía nuevamente presentar a su turno de



XEPRVSDCXJ

trabajo y cumplir con las obligaciones laborales. Desmiente tajantemente lo aseverado infundadamente por su ex empleador en la carta de exoneración, por medio de la cual plantea, que con la conversación sostenida en la habitación de nuestro compañero de trabajo Sr.- Ariel Núñez, estuvo, con ruidos molestos (golpes, pasos, gritos y risotadas) para al resto de los trabajadores y personas residentes allí y en las habitaciones colindantes. Explica que no estaban sujetos a la supervigilancia de su empleador, esto por no estar en horario de trabajo, sumado a esto, que bajo ningún punto de vista generaron ninguna conversación que provocara ruidos molestos o incomodara a algún residente según se plantea livianamente, sin dar mayores detalles y precisión.

Sostiene que la imputación de la carta es todo falsa y calumniosa, que nunca vio, ni tuvo contacto con el Sr. Vilches o con algún otro funcionario de la empresa, esto debido a que no se encontraba en dicho lugar, lo cierto es que se encontraba en su habitación descansando, ya que a las 20 horas debía ingresar nuevamente a su turno de trabajo a dar cumplimiento a sus obligaciones contractuales, por cuanto ignora lo descrito por su ex empleador al momento de describir que se quedó el otro Trabajador

Dice que de lo expuesto se puede apreciar que su ex empleador hace referencia a una supuesta discusión entre el personal de administración y el residente de la habitación, donde la demandante no tuvo participación alguna, debido a que simplemente no se encontraba en el lugar al momento de los hechos relatados, por cuanto artificialmente se distorsiona la realidad de los hechos, esto con la finalidad de dar sustento a su extralimitado proceder. Niega haber participado de la supuesta discusión, y que difícilmente el demandado puede argumentar algún incumplimiento de carácter



sanitario, con este argumento solamente se busca por parte del demandado dar mayor sustento a su extralimitado proceder.

Dice que la carta se contradice en el inicio y desarrollo, ya que primeramente sitúa en el lugar al Sr. Roberto Vílchez del Área de Administración el cual concurre en compañía de la recepcionista de la residencia, sin embargo a las 11:30 horas, personal de prevención de riesgos, el cual incluso al momento de hacer referencia a un supuesto incumplimiento en materia de prevención de contagio de Covid-19 según argumenta, no es mencionado o bien no se expone intervención alguna respecto a materia de prevención, en el relato de la discusión, no se hace referencia a solicitud alguna respecto a la realización de test de alcohol, ya que solamente se hace referencia a personal administrativo y de recepción, lo cual daría indicios del actuar contumaz con que el opera su ex empleador en el sentido de pretender manipular la realidad de los hechos, siendo esto con la finalidad de situar a la suscrita en un momento, tiempo y lugar, que no es tal, todo con el objetivo de dar sustento a un actuar desmedido e injustificable. Menciona que esto es debido a que como fuere planteado precedentemente la suscrita se retiró del lugar de los hechos, alrededor de las 11:15 horas de la mañana por lo cual, ya estando descansando en su habitación, alrededor de las 11:15 de la mañana, por lo cual, aproximadamente a las 13:30 horas, se presenta en su habitación personal de prevención de riesgo, específicamente VALLERY SONJA VALESKA MENAY CHAPARRO, rut 16.489.240-9, quien le solicita hacer un test de alcohol, situación del todo extraña, dado que no se le dio mayores explicaciones al respecto, más en aquel momento no se encontraba a disposición de su ex empleador debido a que se encontraba en su periodo de descanso, motivo por el cual se negó.



XEPRVSDCXJ

Respecto a las conclusiones que efectúa la demandada referente al incumplimiento grave de lo pactado en el contrato de trabajo, comprendido en las cláusulas primero y séptima del mismo que cita textual, sostiene que ambas cláusulas hace referencia a la prestación de los servicios que comprenden a las actividades que sean propias del cargo o se hace referencia al desempeño de sus funciones, lo cual es una regulación que establece parámetros de obligaciones en el marco del desarrollo o cumplimiento de obligaciones contractuales, en la ejecución de los servicios por los cuales fue contratada, siendo esto en su horario de trabajo, en el ejercicio de una función o labor por la cual se le paga una remuneración, por cuanto se obligó a dar cumplimiento a lo establecido en su contrato de trabajo, estando en el cumplimiento de sus labores, sin embargo, los hechos por los cuales es despedida, tienen su origen en el marco de lo privado, no estando a disposición de su empleador, sin estar sujeta a un horario de trabajo, si gozar de remuneración, ya que para el demandado dicho tiempo no debe ser pagado. No obstante, es sancionada y despedida por un hecho tergiversado y ocurrido fuera de su horario de trabajo. Incluso sostiene que se reserva el derecho a reclamar el pago por concepto de jornada pasiva en los tiempos de permanencia en residencia Pampinos.

Alega que la demandada pretende justificar su accionar aplicando normativa y reglamentos internos, cuyo ámbito de aplicación se circunscribe a la relación contractual, según lo dispuesto en los artículos 153 y 154 del Código del Trabajo. Cuestión que también se plantea la Dirección del Trabajo en Dictamen N°4247/092 evacuado el 28 de octubre de 2011, donde se sostiene que no constitutiva jornada de trabajo el tiempo destinada al cambio de vestuario, equipos e



implementos de seguridad y aseo personal que se lleva a cabo donde los trabajadores mantienen temporalmente como sus residencia o morada", sin embargo su ex empleador irrumpe en su vida privada con normativa que solamente puede aplicar en la esfera del vínculo de subordinación y dependencia, específicamente en la ejecución de la función por la cual fue contratada.

Cita normas jurídicas en las cuales sustenta su demanda, haciendo alusión a la causal específica en virtud de la cual fue despedida, artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, citando diversa jurisprudencia que se pronuncia sobre ella. Luego, específica sobre el requiero de gravedad del incumplimiento, sobre el incumplimiento aislado, sobre la gravedad de este en cuanto a que es fijado por la ley y no las partes.

Continúa haciendo alusión al incumplimiento de obligaciones contenidas en el reglamento interno y finalmente, al incumplimiento laboral y las conductas extrañas al contrato de trabajo.

Peticiones concretas:

Por las razones expuestas, resulta procedente que Su Señoría acoja la demanda interpuesta por despido indebido y cobro de prestaciones laborales adeudadas y en definitiva declarar que el despido del cual fui objeto carece de causal legal y de fundamento plausible, y como consecuencia de ello la demandada adeuda prestaciones que a continuación se detallan:

a) \$ 1.089.647 (un millón ochenta y nueve mil seiscientos cuarenta y siete pesos) por concepto de indemnización sustitutiva de aviso previo, o la suma que se determine conforme al mérito del proceso.



b) \$ 10.896.470.- (diez millones ochocientos noventa y seis mil cuatrocientos setenta pesos) por concepto de 10 años de servicios, correspondiente a periodo 28/07/2010 hasta 16/08/2020, o la suma que se determine conforme al mérito del proceso.

c) \$ 8.717.176.- (ocho millones setecientos diecisiete mil ciento setenta y seis pesos) correspondiente al incremento del 80 % por años de servicio, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 489 inciso 3°, en relación al artículo 168 letra c, ambos del Código del Trabajo, o la suma que se determine conforme al mérito del proceso. En caso de que se estime que el despido es carente de motivo plausible según lo establecido en el artículo 168 inciso 2°, esta parte viene en solicitar se realice el incremento de un 100% sobre la indemnización establecida en el art.163 del Código del Trabajo, por un monto equivalente a \$ 10.896.470.- (diez millones ochocientos noventa y seis mil cuatrocientos setenta pesos), o la suma que se determine conforme al mérito del proceso.

d) \$ 787.499.- (Setecientos ochenta y siete mil cuatrocientos noventa y nueve pesos), por concepto de feriado proporcional, o la suma que se determine conforme al mérito del proceso.

e) Que se condene a la demandada al pago de reajustes e intereses legales conforme al artículo 63 y 173 del Código del Trabajo.

f) Que se condene a la demandada al pago de las costas de la causa.

En subsidio, que la demandada quede condenada al pago de las prestaciones que se determinen de acuerdo con el mérito del proceso.



Por tanto, en mérito de lo expuesto, documentos acompañados y previas citas legales, pide tener por interpuesta demanda de despido indebido, y cobro de prestaciones laborales e indemnizaciones, en contra de mi ex empleador SQM INDUSTRIAL S.A., ya individualizada, y conforme a los fundamentos de hechos y de derecho ya expuestos, acogerla a tramitación, y en definitiva, acceder a lo solicitado.

SEGUNDO: Que, compareció doña Adriana Rojas Páez, abogada, en representación de la demandada SQM INDUSTRIAL S.A., quien contesta la demanda por despido injustificado y cobro de relaciones laborales, solicitando su rechazo, con costas, en base a las consideraciones de hecho y de derecho que expone.

En cuanto a los hechos.

Sostiene que existe falta de efectividad de los hechos afirmados por el actor, niega, controvierte y discute desde ya cada una de las aseveraciones contenidas en la demanda.

Luego, sostiene que SQMI no acepta todas las alegaciones y afirmaciones que expone en la letra B del apartado I de su escrito de contestación.

Luego, expone una síntesis de los hechos, señalando que el 28 de julio del año 2010 celebro contrato de trabajo indefinido entre el actor y SQMS, contratándosele en el cargo de "analista químico"; que su jorna era de 7 días de trabajo continuos, seguidos se 7 días de descanso, en turno A y turno B.

Refiera que conforme consta en el contrato de trabajo suscrito por al demandante, específicamente en las cláusulas primera y séptimo del mismo, la actora se somete al cumplimiento de los reglamentos internos y demás reglamentos e instrucciones que imparta la empresa.



Indica que, por su parte, el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad referido (RIOHS), debidamente recepcionado por el demandante, dispone la obligación de la trabajadora de someterse a los exámenes médicos, de control de drogas y alcohol que disponga la empresa de acuerdo a lo establecido en el reglamento.

Hace presente que el reglamento de residencias de SQMI, dispone que la asignación de pieza es de carácter individual, por lo tanto el trabajador no podrá incorporar como parte de la asignación a su esposa, hijos, parientes o amistades en general y se obliga asimismo a: (i) respetar a sus compañeros evitando producir ruidos molestos que perturben el descanso de estos y (ii) cumplir en general con las ordenanzas y normas de la empresa que rijan en el sector de la habitaciones asignada.

Señala que todas las disposiciones transcritas forman parte del contrato de trabajo, y fueron trasgredidas por el actuar del actor, de manera que la causal de despido se encuentra configurada, por lo que la desvinculación del actor no tuvo otro motivo, sino que aquellos hechos descritos en la carta de término de contrato de trabajo que SQMI cursó el despido, y cita textual el contenido de la misiva.

En cuanto al derecho, sostiene como alegación o defensa de fondo, que la acción debe ser rechazada atendido que el despido es procedente pues la causal se ajusto a derecho, citando el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, citando doctrina y jurisprudencia al efecto.

Sostiene que los servicios terminaron a contar del 16 de agosto de 2020, por aplicación de la causal del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, y que los hechos constitutivos son los que se indicaron en la carta de aviso, los que se encuentran claramente descritos y serán acreditados en la



etapa procesal respectiva, además, indica que estos hechos fueron constatados por el señor Roberto Vilches y la recepcionista e la residencia Pampinos, además del personal de prevención Sr. Kevin Morales y la Srta Vallery Mena, manifestados en la inexistencia de cumplimiento y acatamiento de la normativa interna de SQMI, y la negativa al cumplimiento de las medidas sanitarias y de seguridad y la negativa a la realización del examen de alcohol.

Agrega que la formalidad del término de la relación laboral se cumplió haciendo entrega personalmente de la carta de término de contrato de manera personal del actor, por lo que se dio estrictamente cumplimiento a lo ordenado en la ley. En efecto, de su tenor se colige, claramente, que el aviso contiene (i) la comunicación por escrito al trabajador acerca del término del contrato de trabajo; (ii) la expresión de la causal invocada; (iii) la expresión en los hechos en que se funda y (iv) la información acerca del estado de pago de las cotizaciones previsionales devengados.

Refiere que por otra parte y en relación a la procedencia y fundamentación del despido del que fue objeto el actor, la doctrina nacional ha sostenido uniformemente que el contrato de trabajo tiene, al menos tres contenidos: un contenido jurídico-instrumental, un contenido patrimonial, un contenido ético jurídico.

(a) En cuanto al contenido patrimonial, está referido al intercambio de remuneraciones -de parte del empleador- por servicios intelectuales o materiales -de parte del trabajador. La obligación de prestación de servicios es personal y consiste en una obligación de hacer, la que evidentemente conlleva la de ejecutar la labor en los términos convenidos en el contrato y de acuerdo a los procedimientos e instrucciones del empleador, de la cual el



deudor es una persona natural: el trabajador. En cuanto a la manera de ejecutar o cumplir esa obligación de hacer, es importante recordar que, conforme al artículo 1.545 del Código Civil (en adelante "CC"), "Todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes, y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales"

Por su parte todo contrato de trabajo lleva envuelta una cláusula en orden a que el trabajador se insertará en el ámbito organizativo de su empleador, a objeto de cumplir las labores, conforme a los procedimientos que el empleador determine. Si no se ejecuta esa mínima obligación por parte del trabajador, el objeto del contrato se ve frustrado, y el prestador del servicio incurre en mora provocando de paso eventuales perjuicios al empleador.

La doctrina ha sostenido que: "Dicho incumplimiento deja al descubierto además un desequilibrio en las prestaciones recíprocas y también afecta la eficacia productiva de una empresa así como la pérdida de la actividad potencial del ausente"

(b) En cuanto al contenido ético-jurídico, se ha sostenido que el deber de fidelidad:

"En un sentido positivo el deber de fidelidad obliga al trabajador a procurar el bien y la prosperidad de la empresa; advertir prontamente cualquier desperfecto, avisar o sugerir cuanto pueda contribuir al mejoramiento en la marcha de los trabajos, etc. En sentido negativo la fidelidad obliga al trabajador a no procurar el daño de la empresa: daño material por deterioros, sustracciones, etc.

[...]" 2 "El deber de lealtad está estrechamente vinculado con la confianza que se deposita en el deudor de trabajo, la cual se infringe cuando media un fraude o un



abuso de confianza, en el entendido que para su apreciación no es tanto lo que importa el monto del posible daño, sino la conducta antiética del trabajador”

Indica en relación a la determinación de un cumplimiento a las obligaciones que impone el contrato de trabajo hace presente que también se configura por cuanto el acto cometido implica una flagrante transgresión a las disposiciones reglamentarias que la actora conocía desde su ingreso a SQMI, y a las cuales se somete, al aceptar el vínculo laboral, tanto el RIOHS como el reglamento de la residencia Pampinos en el que se obligan como parte integrante del contrato de trabajo, a respetar.

En efecto, se comprometen como parte de contrato de trabajo a respetar las normas existentes en los recintos de la empresa, por cuanto estamos frente a una realidad laboral diferente a aquella de una persona que se traslada desde su hogar a su trabajo diariamente, sino que estamos frente a una realidad laboral imperante en la minería Chilena y que es que un trabajador debe permanecer en faenas de su empleador por el cumplimiento de jornadas especiales, en donde es requisito que el empleador vele por un comportamiento que implique el respeto a los demás sobre todo si estas directrices fueron conocidas y aceptadas por éste al momento de aceptar la relación laboral.

Alega que verlo de otra manera y restringir el respeto de sus demás compañeros, el cumplimiento de los reglamentos impartidos, sólo a su jornada de trabajo, sin considerar esta especial situación imperante como es que los trabajadores deben permanecer en faenas y recintos de su empleador implicaría nuevamente desconocer el contenido esencial de las obligaciones que impone un contrato de trabajo.



XEPRVSDCXJ

Sostiene que no se puede desconocer existen ciertas obligaciones que son consustanciales a un contrato de trabajo y que trascienden el límite horario, hay algunas que imperan por el hecho de haber contraído un vínculo laboral por las partes y no restringidas a una jornada de trabajo. A modo de ejemplo, el deber de exclusividad, confidencialidad respecto de su empleador trasciende un límite horario un trabajador en términos coloquiales se lleva dicha obligación fuera incluso de los recintos del empleador, si lo pensáramos de un modo contrario el trabajador luego de su jornada de trabajo podría, transgredir dicho deber y por ejemplo reunirse con la competencia contando todo aquello que es confidencial y revelando antecedentes reservados de la empresa, lo que a todas luces haría caer en un absurdo. Dice que lo mismo sucede en este caso y más aún por cuanto el trabajador se encontraba en recintos de su empleador, con más compañeros de trabajo, y sometién dose voluntariamente a las prohibiciones y obligaciones de su empleador al haber conocido y aceptado desde el momento en que contrajo el vínculo laboral lo reglamentos impartidos.

Explica que SQMI es un empresa minera que se dedicada a la extracción de mineral y para ello cuenta con faenas mineras que se encuentran ubicadas fuera de los centros urbanos así cuenta con una faena ubicada en la localidad de Coya Sur donde los trabajadores que laboran en ellas deben trasladarse a dichas faenas y para ello cuentan con jornadas excepcionales que implica inevitablemente que los trabajadores deban dormir y pernoctar en un campamento de propiedad de la empresa y que se ubica en el lugar donde estos prestan sus servicios.

Relata que existen buses de traslados, alojamiento de trabajadores en residencia, todo con motivo de ejecución de



funciones en la empresa, entonces no cabe duda de que los actos cometidos por el actor están en la hipótesis del ámbito empresarial con la empresa, puesto que, de no ser así, de no existir obligaciones que cumplir, no habría motivo por el cual ingresara al campamento y someterse a su regulación interna. Concluye que los actos se produjeron con motivo de la prestación de los servicios de la trabajadora, ya que no cabría duda de que se trataría de actos que dicen relación con la empresa en que se desempeña.

Luego, se refiere a la improcedencia de las demás prestaciones reclamadas por el actor, a título de indemnización por años de servicios, recargo legal e indemnización sustitutiva del aviso previo

En mérito de su exposición y lo dispuesto en el artículo 453 del Código del Trabajo, solicita tener por contestada dentro de plazo la demanda interpuesta en contra de SQMI, y pide que se declare que se rechaza la demanda en todas sus partes, con expresa condena en costas al demandante.

TERCERO: Que la audiencia preparatoria se celebró el 25 de noviembre de 2020.

Se establecieron los siguientes hechos no controvertidos:

1.- Existencia de una relación laboral entre la demandante y la demandada desde el día 28 de julio de 2010 hasta el día 16 de agosto de 2020.

2.- Naturaleza del contrato de carácter indefinido.

3.- La actora fue despedida por la causal del artículo 160 n° 7 del Código del Trabajo, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones que le impone el contrato.

4.- El cargo que se desempeñó la actora era de Analista Químico.



5.- Jornada de trabajo era bajo sistema de turno 7x7 los cuales se distribuían Turno "A" día 08:00 hrs. hasta 20:00 hrs. y Turno "B" noche 20:00 hrs. hasta 08:00 hrs.

Se establecieron los siguientes hechos a probar:

1. - Efectividad de que el demandante incurrió en la causal de despido invocada por la demandada, esto es, la establecida en el N° 7 del artículo 160 del Código del Trabajo, incumplimiento grave de las obligaciones que le impone el contrato. Hechos, época y Circunstancias.

2. - Efectividad de haber dado la demandada cumplimiento a lo ordenado en el art. 162 del Código del Trabajo.

3. - El monto de la remuneración para efecto del cálculo en conformidad al artículo 172 del Código del Trabajo.

4. - Efectividad de adeudarse feriado proporcional. Periodo y montos.

5.- Efectividad de adeudarse la indemnización correspondiente a la sustitutiva del aviso previo e indemnización por años de servicios y las que correspondan como recargo legal demandado.

CUARTO: Que, la audiencia de juicio se celebró en audiencias virtuales que se realizaron los días 10 de mayo, 25 de junio y 12 de julio, todos del presente año, en las cuales se rindió la prueba ofrecida.

a) Prueba de la demandada:

Documental:

1.- Contrato de trabajo a plazo de 28/07/2010 entre las partes.

2.- Contrato de trabajo indefinido de 01/03/2011 entre las partes.

3.- Modificación de contrato de trabajo de 01/01/ 2019.



4.- Anexo contrato de 31/10/2018 que acuerda envío de documentación laboral, reglamentos etc, de manera electrónica.

5.- Liquidaciones de remuneraciones de la demandante, enero a agosto de 2020.

6.- Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad de SQM INDUSTRIAL S.A. de agosto 2014. 7.- Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad de SQM INDUSTRIAL S.A. de enero 2020.

8.- Acta recepción de reglamento interno de 16/03/2016.

9.- Reporte informático de envío de Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad de SQM INDUSTRIAL S.A, a casilla de correo electrónico personal de la demandante.

10.- Cadena de correos electrónicos entre Raquel Ahumada y don Manuel Ogaz, del lunes 07/09/2020, 15:43 y 19:17 horas, asunto Registro entrega RIOHS y planilla Excel anexa.

11.- Reglamento Interno de Residencia Guggenheim y Pampinos y acta de recepción de habitación y reglamento.

12.- Cadena de Correos electrónicos de fechas: 1) 15/08/2020 enviado por Roberto Vilches Núñez a Sergio Figueroa y Raquel Ahumada; 2) de Sergio Figueroa con fecha 15/08/2020 a Humberto Riquelme, Mauricio Guerra, Raquel Ahumada y Roberto Vilches; 3) de Barbara Blumel, Andrea Balcarce y Raquel Ahumada; y 4) de Bárbara Blumel a Iván Soto, Andrea Balcarce y Raquel Ahumada, Alfredo Cádiz y Adriana Rojas, todos cuyo asunto indica Situación Hab. 323 Pampinos.

13.- Cinco (5) declaraciones escritas de Patricio Saavedra, Nicohol Tapia, Yessenia Vega, Ariel Núñez Flores, Renata Espinoza, mediante las cuales se niegan a la realización de examen de alcohol. (Folio 26)



XEPRVSDCXJ

14.- Tres (3) declaraciones escritas de fecha 15/08/2020 de Roberto Vilches Administrador de Campamento María Elena, Kevin Morales y Vallery Menay, ambos Asesor Prevención de Riesgos.

15.- Fotografía de botellas encontradas el 15/08/2020 en basurero de residencia Pampinos.

16.- Afiche preventivo de seguridad, la importancia de la distancia social.

17.- Afiche preventivo de seguridad formas de contagio del Coronavirus.

18.- Afiche preventivo de seguridad USO ADECUADO DE MASCARILLA Y GUANTES.

19.- Carta Término de contrato de trabajo de 16/08/2020 dirigida a doña Renata Espinoza, causal del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, "Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato", con liquidación adjunta.

20.- Comprobante de envío por carta certificada vía Correos de Chile de carta término de contrato de trabajo.

21.- Comprobante de carta de aviso para terminación del contrato de trabajo, emitido por la Dirección de Trabajo, con fecha 17/08/2020.

22.- Acta de comparendo ante la Dirección del Trabajo de Tocopilla de 01/09/2020.

23.- Cadena de Correos electrónicos: 1) dirigido a Karla Guerrero Morgado funcionaria de la Dirección del Trabajo del 03/09/2020 para Raquel Ahumada Jefe de Recursos Humanos de SQM INDUSTRIAL S.A., María Elena y Coya Sur; 2) de Raquel Ahumada, enviado el 04/09/2020, 10:33, a Karla Guerrero Morgado, funcionaria de Inspección del Trabajo de Tocopilla con copia a Barbara Blumel; 3) de Karla Guerrero Morgado enviado el viernes 04/09/2020, 13:58, a Raquel Ahumada; 5) de



XEPRVSDCXJ

Raquel Ahumada enviado el lunes 14/09/2020, 11:57 a Karla Guerrero Morgado con copia a Barbara Blumel subgerente de personas; 6) de Karla Guerrero Morgado enviado con copia a Barbara Blumel, cuyo asunto indica Reclamo 203-2020-123,124.

24.- Set de 11 fotografías del sector cerrado y habitaciones de la residencia Pampinos de SQM INDUSTRIAL S.A. donde pernoctan sus trabajadores.

Exhibición de documentos:

Se solicitó exhibir correo electrónico enviado con fecha 04/02/2020 desde cuenta maca_666@hotmail.com, cuyo asunto indica "Reglamento Interno SQM Industrial S.A.", con su documento adjunto. No exhibe documento solicitado, el apoderado de la actora sostiene que no tuvo acceso al documento, haciendo presente que se reconoce que la demandante recibió dicho correo electrónico.

La demandada solicitó que se haga efectivo el apercibimiento legal previsto en el artículo 453 N°5 del Código del Trabajo.

Testimonial: Previo juramento de rigor, comparecieron a través de la plataforma zoom los siguientes testigos ofrecidos por la demandada:

- 1.- Kevin Víctor Morales Chacana, RUN 17.095.547-1.
- 2.- Vallery Sonja Valeska Menay Chaparro, RUN 16.489.240-9.
- 3.- Roberto Carlos Vilches Núñez, RUN 12.440.085-6.

Confesional:

- 1.- Renata Macarena Espinoza Quiroga, RUN 15.696.348-8, demandante.

B) Prueba de la demandante:

Documental:

- 1.- Copia del contrato de trabajo del actor.
- 2.- Copia de liquidación mayo, junio y julio de 2020.



3.- Copia carta de despido.

4.- Copia de Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad, SQM INDUSTRIAL S.A.

5.- Acta comparendo de conciliación ante la I.P.T. de Tocopilla de fecha 01/09/2020.

6.- Copia de presentación de reclamo ante la I.P.T. de Tocopilla de fecha 25/08/2020.

Exhibición de documentos.

1.- Se exhibe copia de contratos de trabajo, anexos y modificaciones, suscritos durante la vigencia de la relación laboral entra las partes.

2.- No se exhibe copia del informe de investigación interna del Prevencionista de Riesgos y/o del Área de Buenas Prácticas Laborales y/o del Departamento de Calidad de Vida u otro de la demandada, a raíz de los hechos que motivan el despido.

La demandada alega causa justificada de no exhibición, señalando que dichos documentos no existen y además no existe una obligación legal que deban existir de conformidad a lo dispuesto en el artículo 453 N°5 del Código del Trabajo. El demandante solicita que se haga efectivo el apercibimiento dispuesto en el artículo 453 N°5 del Código del Trabajo. Se deja su resolución para definitiva.

3.- Se exhibe copia comprobante de entrega al trabajador de guías, memorandos, comunicaciones, circulares, instrucciones o cualquier otro que diga relación con protocolos de salubridad y seguridad en relación a la pandemia COVID-19 vigente al mes de agosto de 2020.

4.- Se exhibe copia de comprobante de entrega al trabajador de Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, de acuerdo al artículo 153 Código del Trabajo.



5.- Se exhibe copia de derecho a saber, cursos, charlas, capacitaciones y/o instrucciones a la trabajadora de autos, por parte de la demandada en temas de salubridad y seguridad en materia Covid-19, en original y debidamente firmados por la actora vigente al mes de agosto de 2020.

6.- Se exhibe reportes de asistencia, planillas, libros reloj biométrico u otro sistema de registro y/o ingreso donde consten los movimientos o registros de asistencia e ingreso y salidas a las dependencias de S.Q.M. del actor, y paso por garita de control durante el mes de agosto de 2020.

7.- Se exhibe liquidación de sueldo del trabajador de autos de los últimos 3 meses íntegramente trabajados.

8.- Se exhibe copia de entrega o puesta en conocimiento del trabajador del contrato o reglamento interno de Residencia Guggeheim y Pampinos.

9.- No exhibe copia de contrato, adendum, documento u otro suscrito entre la demandada y Residencias Guggeheim y Pampinos, a efectos del descanso de los trabajadores o cualquier otro que estuviere vigente al mes de agosto de 2020.

La demandada alega causa justificada de no exhibición, señalando que dichos documentos no existen y además no existe una obligación legal que deban existir de conformidad a lo dispuesto en el artículo 453 N°5 del Código del Trabajo. El demandante solicita que se haga efectivo el apercibimiento dispuesto en el artículo 453 N°5 del Código del Trabajo. Se deja su resolución para definitiva.

10.- No exhibe copia de protocolos, guías, instrucciones o cualquier otro documento relativo al ingreso por parte de los trabajadores de autos a Residencias Guggeheim y Pampinos debidamente suscrita por la actora.



La demandada alega que se incorpora a través del documento N°12 ofrecido como prueba documental en la audiencia preparatoria. El demandante solicita que se haga efectivo el apercibimiento dispuesto en el artículo 453 N°5 del Código del Trabajo. Se evacua traslado por la demandada. Se deja su resolución para definitiva.

11.- No exhibe copia de registro de recepción de denuncia de fecha 15/08/2020, relativa a los hechos que sustentaron los despidos de autos.

La demandada solicita que se tenga por cumplido a través del documento N°14 ofrecido como prueba documental en la audiencia preparatoria. El demandante solicita que se haga efectivo el apercibimiento dispuesto en el artículo 453 N°5 del Código del Trabajo. Se evacua traslado por la demandada. Se deja su resolución para definitiva.

12.- Exhibe copia de citación y/o declaración de las personas involucradas en la denuncia interpuesta con relación a la trabajadora de autos, si es que las hubiere, por parte del Departamento de Calidad de Vida y/o de Buenas Prácticas Laborales u otro de la denunciada.

13.- No exhibe copia de la citación de la denunciante de autos, por parte de la demandada, para verificar los hechos denunciados.

La demandada alega causa justificada de no exhibición, señalando que dichos documentos no existen y además no existe una obligación legal que deban existir de conformidad a lo dispuesto en el artículo 453 N°5 del Código del Trabajo. El demandante solicita que se haga efectivo el apercibimiento dispuesto en el artículo 453 N°5 del Código del Trabajo. Se deja su resolución para definitiva.



14.- Exhibe copia de comprobante de entrega o pago de feriado y/o vacaciones a la trabajadora de autos, correspondiente al periodo 2018 a 2020.

QUINTO: Que, de los escritos de demanda y contestación pormenorizados en la parte expositiva de este fallo, que se dan por reproducidos, es dable colegir que la controversia fundamental en este juicio estriba en lo justificado o injustificado del despido del que fue objeto doña RENATA MACARENA ESPINOZA QUIROGA.

SEXTO: Que, se hace necesario, en primer lugar analizar los hechos que el empleador imputa a la trabajadora, a fin de establecer si aparecen probados de acuerdo a la prueba rendida, y en segundo lugar determinar si dichos hechos, actitudes o comportamientos se encuadran dentro de la causal invocada, aplicando los principios de gradualidad, de legalidad y tipicidad, por cuanto, ningún trabajador puede ser despedido sino en virtud de una causa justificada y establecida por la ley.

En la especie, a la trabajadora se le imputan como hechos constitutivos de incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, de conformidad a lo establecido en la carta de despido de fecha 16 de agosto de 2020, incorporada en juicio por ambas partes, los siguientes: "incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato", por cuanto, el día sábado 15 de agosto de 2020, aproximadamente a las 11:30 hrs. A.M. personal dependiente de la Empresa tomó conocimiento que: a) Ud., estaba reunida con varias personas al interior de la habitación N° 323 (en adelante la "Habitación") -asignada por la Empresa sólo al señor Ariel Roberto Núñez Flores, RUT N° 14.407.776-8,- ubicada en el Staff o Residencia Pampinos (en adelante la "Residencia"), ubicado en el Campamento de María Elena,



XEPRVSDCXJ

comuna de María Elena, Región de Antofagasta, entre ellos dos trabajadoras -doña Nicohol Alejandra Tapia Pardo, Rut N°17.013.356-0; y doña Yessenia Judith Vega Vlllca, RUT N°17.013.566-0- (en adelante, las "Trabajadoras") las que al igual que Ud., no residen en dicha Habitación, más el señor Ariel Roberto Núñez Flores, ya indicado (en adelante, el "Residente de la Habitación") y don Patricio Andrés Saavedra Olivares, RUT N° 16.224.860-K (en adelante, el "otro Trabajador") quien tampoco reside en dicha Habitación, provocando ruidos molestos (golpes, pasos, gritos y risotadas) para al resto de los trabajadores y personas residentes allí y en las habitaciones colindantes;

b) a raíz de lo señalado en literal a) anterior, don Roberto Vilches Núñez, RUT N° 12.440.085-6, del área Administración Campamento María Elena concurre, en compañía de la Recepcionista de la Residencia (en adelante, respectivamente, el "personal de Administración" y el "personal de Residencia"), hasta la Habitación, golpearon la puerta de ésta, y al abrirse la misma, salieron Ud., y las Trabajadoras que estaban al interior más el Residente de la Habitación, quedándose al interior el otro Trabajador, que al percatarse de la presencia del personal referido, no salió, se escondió, escuchándose ruidos de botellas, lavados y agua corriendo. El personal de Administración solicitó al Residente de la Habitación, que indicara al otro Trabajador que saliera para hablar con ambos, sin embargo el Residente de la Habitación, de manera prepotente y poco respetuosa se negó y preguntó a dicho personal la causa de porque se le pedía aquello, generando artificialmente una discusión, notando o percibimiento dicho personal que desde el interior de la Habitación emanaba olor a alcohol. Luego de 10 minutos salió de la Habitación el otro Trabajador, e indicó que "habían



XEPRVSDCXJ

cometido un error", mientras el Residente de la Habitación, proseguía con su trato prepotente hacia el personal de Administración y personal de Recepción. Cabe agregar, adicionalmente, que según pudo constatar el personal de Administración y personal de Recepción, tanto Ud., como las Trabajadoras, el Residente de la Habitación y el otro Trabajador estaban sin mascarillas -con el riesgo consiguiente para Ud., y demás trabajadores y residentes- a pesar de las instrucciones que, para efectos de evitar contagios por Covid-19, ha impartido la Empresa; y, c) que, a consecuencia de lo anterior, no obstante que el personal de Prevención de Riesgos -don Kevin Víctor Morales Chacana, RUT N°17.095.547-1 y doña Vallery Sonja Valeska Menay Chaparro, RUT N°16.489.240-9- concurrieron a la Residencia y a la Habitación ese mismo día y hora a fin de efectuar a los residentes un examen de alcotest Ud., se rehusó negándose a someterse a dicho alcohotest; y, más aún, firmó una declaración escrita, con indicación de su nombre, apellidos, rut y motivo para negarse a dicho control; terminando el procedimiento aproximadamente a las 13:30 hrs; todas circunstancias que implican el incumplimiento grave de lo pactado en el Contrato de Trabajo suscrito entre la Empresa y Ud. con fecha 1 de marzo de 2011 y, en especial, de lo estipulado en las Cláusulas Primero y Séptimo de dicho Contrato, las que aquí se dan por expresamente reproducidas, y, además, de las obligaciones - "Someterse a los exámenes médicos, de control de drogas y alcohol que disponga la empresa [...] de acuerdo a lo establecido en [...] este Reglamento"; "La asignación de pieza es de carácter individual, por lo tanto el trabajador no podrá incorporar como parte de la asignación a su esposa, hijos, parientes o amistades en general."; "Respetar a sus compañeros evitando



XEPRVSDCXJ

producir ruidos molestos que perturben el descanso de estos"; "Cumplir en general con las ordenanzas y normas de la empresa que rijan en el sector de la habitación asignada."- establecidas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Empresa y, asimismo, de las obligaciones y prohibiciones contenidas en el Reglamento Interno de Residencias Guggenheim y Pampinos y demás normas internas pertinentes".

SÉPTIMO: Que de la carta reseñada precedentemente se desprende que el empleador con fecha 16 de agosto de 2020, invocó para el despido de la actora, la causal de incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, señalando que los hechos ocurridos el día 15 de agosto de 2020, que describe en su misiva e imputados trabajadora, son circunstancias que implican un incumplimiento grave de lo pactado en el contrato de trabajo de 1 de marzo de 2011, y en especial lo estipulado en las en las cláusulas primero y séptima, y además de las obligaciones que señala se encuentran establecidas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa, y de las obligaciones y prohibiciones contenidas en el Reglamento Interno de Residencias Guggenheim y Pampinos y demás normas internas pertinentes.

OCTAVO: Que, la conducta que la ley sanciona en el caso del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, es el "Incumplimiento grave de las Obligaciones que impone el contrato", exigiendo la concurrencia de dos requisitos, a saber:

a) El incumplimiento de una obligación contractual o reglamentaria, por parte del trabajador y,



b) Que éste sea grave, es decir, que la magnitud sea tal que determine el quiebre de la relación laboral, debiendo considerarse para ello no sólo el carácter ocasional o permanente de la infracción imputada, sino que los años de servicios del trabajador, su preparación, la conexión del deber infringido con las funciones propias del cargo, y su incidencia en la marcha normal de la empresa, el perjuicio que ocasiona, y si ésta reacciona con el grado de inmediatez que amerita, además de otros factores, en cada caso particular.

NOVENO: Que, se hace necesario, en primer lugar, analizar si los hechos que el empleador imputa la trabajadora constituyen el incumplimiento contractual alegado.

Fue incorporado por la demandada los contratos de trabajo celebrados entre las partes del 28/07/2010 y 01/03/2011 y la modificación del 01/01/2019 y anexo del 31/10/2018. Se puede establecer la efectividad de la obligación vigente trabajador y empleador, esto es, lo señalado en cuanto al cumplimiento de las cláusulas primera y séptima, en particular del contrato de naturaleza indefinida del primero de marzo del 2011, donde se establecen la obligación de cumplir todas y cada una de las leyes o instrucciones y practicas presente so futuras del empleador que estén o no contenidas en el Reglamento Interno del empleador, para agregarse que el trabajador, en el desempeño de sus funciones deberá cumplir estrictamente con todas las disposiciones contenidas en el Reglamento Interno del empleador [...], con lo dispuesto en otros reglamentos, instructivos o manuales actuales o futuros del empleador y con las instrucciones verbales que puede recibir de sus superiores obligándose, en consecuencia, a ejecutar los trabajos que se le encomienden [...]. Esta documentación que



corresponde al reglamento interno de orden, higiene y seguridad y documentación adjunta que se habría remitido por correo electrónico de 04/02/2020, si bien la trabajadora no exhibió correo electrónico que daría cuenta de recibirla, al justificarse su apoderado señaló expresamente que si bien no accedió al documento, reconocía expresamente que la trabajadora recibió dicho documento, razón por la cual en ese caso resulta innecesario hacer efectivo el apercibimiento, puesto que solamente generaría la acreditación de algo ya reconocido, razón por la cual se tendrá por cierto el conocimiento que tuvo de este reglamento interno. Ahora bien, se deberá tomar en consideración el reglamento interno vigente al momento de suceder los hechos durante el año 2020, y resulta que en el mismo existen diversas normas que fueron referidas al incorporar el mismo que da cuenta en su artículo 51, prohibiciones especiales en materia de uso de los campamentos de la empresa, que en particular se refiere a introducir a personas extrañas a la respectiva habitación asignada y en el artículo 52, infracción a las prohibiciones establece el reglamento constituirá siempre falta grave a las obligaciones que impone el contrato, las que se refieren la infracciones a las prohibiciones que se señalan, entre las cuales se encuentran negarse a la realización de exámenes que miran a los distintos controles de alcohol y drogas, y en particular al control reactivo en caso de incidentes o accidentes, así como también existe regulación respecto a de los artículos 103 y siguientes del mismo instrumento.

Luego, la trabajadora estaba sometida al contrato de trabajo y al reglamento interno de orden, higiene y seguridad vigente, lo que es posible tener por acreditado.

Respecto de los hechos expresados en la carta, se puede precisar que se consideran como hechos, fundantes del



XEPRVSDCXJ

incumplimiento grave que habría incurrido la trabajadora respecto de las obligaciones que impone su contrato, los siguientes:

a) El sábado 15 de agosto de 2020, aproximadamente a las 11:30 horas, encontrarse en la habitación 323 de la Residencia Pampinos de María Elena, junto a otros cuatro trabajadores, provocando ruidos molestos (golpes, pasos, gritos y risotadas) para el resto de los trabajadores y personas residentes allí y en las instalaciones colindantes.

b) Ser constatado por el personal de la administración y de recepción que la trabajadora y el resto de las personas que se encontraban en la habitación referida estaban sin mascarillas, a pesar de las instrucciones impartidas por la empresa para evitar contagios por Covid-19.

c) Negarse a realizarse alcotest que pretendieron efectuarle el mismo día prevencionistas de riesgo de la empresa, y más aún, firmando una declaración escrita, con nombres, apellidos rut y motivos para negarse a dicho control, terminando el procedimiento aproximadamente a las 13:30 horas.

Ahora bien, habrá que analizar si con la prueba rendida se acredita la efectividad de ocurrencia de los hechos que se relatan en la misiva, en primer término, el testigo Roberto Vilches, da cuenta que el día 15 de agosto estaba fuera, en terreno, pero recibió una llamada dándosele cuenta que un usuario de una habitación cercana (de la residencia Pampinos), que no puede individualizar, se quejó de ruido y gritos y solicitó que lo vieran, señalando precisamente que esa llamada la recibió doña Katherine Campos (recepcionista), precisando en particular, que lo que le dijo la funcionaria "un viejo reclamando por meter bulla en una habitación cercana, en la habitación 300". Luego, sostuvo que llegó a



Pampinos, y fueron a la habitación 324, que estaba todo en silencio, con calma, y cuando se van a retirar siente una risotada fuerte de mujer, y quedó atento, y allí en una habitación que correspondía al trabajador de nombre Ariel Núñez, este le abre la puerta, y del lugar advierte olor a alcohol muy fuerte, y de la habitación salen dos mujeres, entre las que se encontraba la trabajadora de estos antecedentes, a quien reconoció porque siempre la veía, precisando que ambas cuando salieron iban sin mascarillas. Luego esperó un rato, que llegaran los prevencionistas de riesgo de la empresa, y se dirigieron nuevamente a las habitaciones los distintos trabajadores que advirtieron estaban en el lugar, con el objetivo de efectuare un examen de alcotest.

En segundo término, con las declaraciones de los prevencionistas de riesgos, don Kevin Morales Chacana y doña Valery Menay Chaparro, se puede acreditar que concurrieron a la residencia Pampinos, por el llamado de Roberto Vilches, puesto que se les solicitó su presencia en el lugar por existir ruidos molestos en horas de descanso, ruidos de botellas, incumplimiento de aforos, ya que había en una habitación cinco personas. Se relata por ambos profesionales que se trató de un incidente, en base a lo reportado. Explica el señor Morales que no es él quien le intenta realizar el alcotest doña Renata, sino que es su compañera doña Valery, esta última fue quien se dirigió a la habitación de la trabajadora quien primero le dijo que se iba a tomar el test, y luego se negó, no obstante, le reiteró la importancia del reglamento interno, y le solicitó que lo dejara por escrito, lo cual se hizo, rindiéndose una hoja en blanco escrita por la trabajadora en los siguientes términos "yo Renata Espinoza Quiroga rut 15.696.348-8 me niego hacerme el alcotes (sic)



solicitado por prevención de riesgo y campamento. Me niego por no estar de acuerdo. Firma ilegible". Documentos individualizados en el numeral 13 de la documental de la demandada.

En particular, el testigo Morales, menciona los protocolos de distanciamiento social, aforos y medidas preventivas por razón de COVID-19, que estaban comunicadas en afiches, mensajes audiovisuales, charlas, difusiones verbales, entre otros, donde se encontraban las reuniones prohibidas. Sobre esta materia, se incorporó también prueba documental por la demandada, que fue individualizada en los numerales 16, 17 y 18.

Finalmente, al absolver posiciones, la trabajadora efectúa un reconocimiento de que el 15 de agosto de 2020, luego de tomar desayuno se fue a su habitación, a continuación fue a la habitación de Ariel (donde estaban con otras personas que ella misma indica); expresando que ella tenía una habitación distinta, y señalando expresamente que su negativa a realizarse el alcotest ese día fue porque la prevencionista de riesgos no supo explicar por qué lo iba a realizar; que lo que le dijo es que pasó algo fuera de la habitación de Ariel, y que no tiene idea en qué la estaba involucrando. Agregó que vive en Arica, y que trabajaba en SQM Industrial desde hace 10 años, y que se trasladaba al lugar en el bus de la empresa que la recoge en el terminal y la deja afuera de la residencia.

Sobre la prueba rendida, resultan suficientes las declaraciones de los tres testigos que declararon en estrados para tener por acreditados algunas de las circunstancias fácticas que se indican en la carta de aviso de despido, los cuales al ser relacionadas con el contrato de trabajo, el reglamento interno de orden, higiene y seguridad y la



existencia de protocolos de distanciamiento social y medidas preventivas para evitar el contagio por Covid-19, generan convicción en el tribunal en cuanto a existir incumplimiento por la trabajadora de las obligaciones que derivan de la relación contractual. En particular, lo que se refiere a los hechos establecidos en las letras a) y b) del presente considerando, es decir, haberse reunido en una habitación junto a otros cuatro trabajadores, causando ruidos molestos y sin utilización de elementos de seguridad como mascarillas, en horario de descanso en la residencia Pampinos de la empresa. Es importante indicar que para estos efectos, resulta irrelevante para este sentenciador la declaración de la recepcionista de la residencia, toda vez que si escuchó o no algún llamado o queja de otros trabajadores, resulta que es un hecho que no cambia la situación fáctica de ser encontrados los trabajadores reunidos en un dormitorio, con el ruido que el mismo testigo Vilches menciona que es advertido cuando concurre cerca de la habitación donde estaba doña Renata reunida con otros trabajadores, advirtiéndolo con las risotadas que logra escuchar, y con todo el relato posterior de visualizar salir a las personas que se encontraban en la habitación del trabajador de nombre Ariel, considerándose lógico que si estaban reunidos en una habitación que no tiene más de 18 metros cuadrados (como señaló la testigo Menay), al encontrarse compartiendo pueda escucharse ruidos en las habitaciones aledañas que pudieran molestar a los trabajadores que estaban en turno de noche.

En conclusión, si se observa un incumplimiento de las obligaciones establecidas en el contrato de trabajo, en cuanto a los referidos hechos se trata, pero la gravedad de este incumplimiento contractual será analizada en el considerando siguiente.



XEPRVSDCXJ

Por otro lado, tratándose de la circunstancia de no haberse realizado el alcotest ese día, hechos comprendidos en la letra c), en ese sentido resulta errático el proceder del encargado de la residencia don Roberto Vilches, porque declaró en estrados que cuando ve a doña Renata salir de la habitación de don Ariel, explica que fue rápido, la miró a los ojos, lo reconoció y ésta agachó la cabeza, más allá, no pudo decir en qué estado la observó, porque salieron inmediatamente dos mujeres (entre las cuales estaba la trabajadora). Luego hay un segundo momento, rato después, donde ve nuevamente a doña Renata, puesto que con posterioridad producirse la situación en la habitación de don Ariel, trascurrido unos 45 minutos, concurrió a la habitación de ella. Cuando la llamaron, refirió que ella salió con su pijama con cara adormilada, reaccionando recién a que estaban golpeando la puerta, él cree que estaba durmiendo y la sacaron del sueño. El relato que hace resulta relevante, por dos razones, la primera es que es él quien solicita la intervención de los prevencionistas en la residencia, luego del primer momento que la observa, puesto que así lo afirman ambos profesionales que llegaron en razón del llamado del encargado, y lo segundo, que no está adecuadamente aplicada la normativa del artículo 103 numeral 3, letra f) del reglamento interno, el cual establece de modo excepcional el sometimiento de los trabajadores a examen de alcohol o droga, cuando sean observados o tengan síntomas visibles de estar bajo la influencia de drogas o alcohol [...]. Luego, entiende este sentenciador que la sola investigación de un incidente no habilita a la realización de un alcotest a los trabajadores, debido a que se trata de una situación que solamente ha de producirse excepcionalmente y solo cuando sean observadas ciertos síntomas físicos visibles de estar



XEPRVSDCXJ

bajo la influencia del alcohol, cuestión que en el caso de doña Renata no se pudo acreditar. Por lo anterior, no existiendo fundamento para efectuar los exámenes conforme el procedimiento establecido en los artículo 103 y siguientes del Reglamento, no se puede entender infringidas las obligaciones contempladas en el artículo 51 (se prohíbe a los trabajadores) numeral 51 (prohibiciones especiales en materia de política de alcohol y drogas) 51.1 letra f), negarse sin causa justificada a someterse a los exámenes de control toxicológico que se aplicaren siguiendo el procedimiento establecido en los artículos 103, 104 y 105 y en la Política de Alcohol y Droga de la empresa, lo que constituiría según el artículo 52 del referido cuerpo normativo, una falta grave de las obligaciones del contrato. En el caso de marras no se infringió ninguna norma reglamentaria y en consecuencia no habiendo infracción a la normativa contractual, ni siquiera se trata de un hecho a considerar, no estimándose ningún incumplimiento, razón por la cual, será desestimado lo señalado en la carta de aviso como fundamento del despido.

DÉCIMO: Que, establecido el incumplimiento contractual, respecto a las letras a) y b) del considerando precedente, es necesario que exista una calificación de gravedad que se requiere el numeral 7 del artículo 160 del Código del Trabajo. Sobre el punto, a juicio de este sentenciador, ninguna de las conductas configura la gravedad atribuida al incumplimiento en la carta de aviso de despido.

En primer lugar, tratándose de los ruidos molestos, si bien pudieron haberse producido, lo fueron en un horario determinado durante la mañana del día 15 de agosto de 2020, y siendo esto advertido por una funcionaria de la misma residencia, pudo tomar conocimiento el señor Vilches y concurrir al lugar y con posterioridad recurrir a la



intervención profesional de los prevencionistas de riesgos, quienes realizaron el procedimiento conforme al relato del mismo encargado, situación que finalmente provocó que las molestias que se denunciaron por otros trabajadores culminaran, razón por la cual, existiendo efectivamente un actuar de grupo del cual fue parte la trabajadora, es posible entender que aquello si bien ello puede ser un incumplimiento, el mismo no tiene la envergadura para calificarse como grave, debiendo sancionarse de alguna otra forma.

En segundo lugar, en lo que se refiere a la infracción de protocolos existentes en la empresa en razón de la pandemia por Covid-19, fueron encontrados reunidos en un dormitorio cinco personas, entre los cuales estaba la trabajadora, en un lugar donde solamente debió estar una persona, conforme a los aforos existentes, y que estaban todos sin mascarillas, lo cierto es que resulta ser un hecho público las distintas medidas que los empleadores han debido adoptar para con sus trabajadores, las cuales implican una adecuación de conductas en los distintos espacios de trabajo, o en este caso, lugar destinado a su descanso en contexto de la realización de una jornada excepcional de trabajo por turno. Es así, como parece lógico que se establezca la utilización de elementos de seguridad como lo son las mascarillas, en todo momento. De acuerdo con lo anterior, es posible entender que el hecho de no respetar un aforo que pudiera ser conocido por los trabajadores o la no utilización de las mascarillas en un lugar cerrado, en sí mismos, pudiera afirmarse que constituyen una infracción a las medidas de seguridad que miran a evitar contagios por Covid-19, pero no es posible calificar dichos incumplimientos con la gravedad que pueda concluir en un término del contrato de trabajo. En



particular, la trabajadora prestaba labores desde el año 2010 en la empresa, no se presentó ningún antecedente que diera cuenta de otros actos que demostrara otras infracciones al contrato o a sus reglamentos o a instrucciones que pudieran derivar del mismo, durante ese extenso tiempo en que desarrolló sus labores, o que digan relación con su estadía en alguna residencia en la empresa, razón este sentenciador puede entender que siempre se pudo ajustar a las medidas de seguridad adoptadas por su empleador. Luego, si en esta ocasión se vio involucrada, en conjunto con otros trabajadores, a faltar a algún protocolo, lo lógico es que esta infracción aislada debe ser sancionada, debido a las consecuencias que pudieran provocar, pero cuestión distinta es que el empleador efectúe una calificación de gravedad que implique necesariamente la terminación de una relación contractual de más de diez años. A mayor abundamiento, no se acreditó ninguna consecuencia en relación con contagios por Covid-19 provocados por la reunión de los cinco trabajadores, razón por la cual la conducta no provocó ningún perjuicio en otros trabajadores de la empresa demandada, ni menos en la marcha normal de la misma.

UNDÉCIMO: Que, conforme lo que se viene razonado, es posible concluir que el empleador ha efectuado aplicación indebida de la causal de despido establecida en el artículo 160 número 7 del Código del Trabajo, por no apreciarse en los hechos acreditados la gravedad señalada en la norma. Conforme a lo anterior, se acogerán las pretensiones de la demandante y se ordenará el pago de las indemnizaciones demandadas, en los términos que se indicará en lo resolutivo.

DUODÉCIMO: Que para efectos de lo dispuesto en el artículo 172 del Código del Trabajo, se considerará como base de cálculo la cantidad de \$1.055.744, que corresponde a la



suma del "sueldo" y la "gratificación mensual", correspondiente a la última remuneración mensual, el cual se puede apreciar de la liquidación correspondiente al mes de julio de 2020.

DÉCIMO TERCERO: Que, tratándose del feriado proporcional, correspondía a la demandada acreditar que se encontraba pagado o no existía la obligación, sin que prueba útil rindiera al efecto y no habiéndose tampoco negado específicamente la existencia de la prestación laboral, se estimará por tácitamente admitida lo reclamado por este concepto, inclusive en cuanto a su monto, conforme lo prescrito en el artículo 453 N° 1 inciso séptimo del Código del Trabajo.

Si bien sobre el punto se pudo observar que se exhibió documentación por la demandada en el sentido de haber otorgado veinte días de feriado en el año 2020, de la misma se lee un saldo de días de feriado. Y el último de los documentos correspondía, además, a varios meses anteriores al momento en que se produce la separación de la trabajadora, pudiendo devengarse más días, razón por la cual, no resulta suficiente para entender por acreditado el cumplimiento de la prestación laboral que se pide.

DÉCIMO CUARTO: Que la prueba analizada lo ha sido conforme a las reglas de la sana crítica, y la restante documental no contiene información que contradiga aquellos hechos asentados por los medios que se han tenido en consideración para resolver la controversia en este pleito y, atendido lo antes referido, se deja constancia que se rechazan todos los apercibimientos solicitados por la parte demandante por la falta de exhibición de documentos, por inconducentes.



DÉCIMO QUINTO: Que, se condenará en costas a la demandada, por haber resultado completamente vencida.

Por estas consideraciones y visto, además, lo dispuesto en los artículos 1°, 7°, 41, 63, 160 N° 7, 162, 163, 168, 172, 173, 446, 456, 459 y 462 todos del Código del Trabajo, se resuelve:

I.- Que, **SE ACOGE** la demanda deducida, en cuanto se declara que la demandada **SQM INDUSTRIAL S.A.**, el día 16 de agosto de 2020, en forma injustificada puso término al contrato de trabajo que, desde 28 de julio de 2010, le vinculaba con doña **RENATA MACARENA ESPINOZA QUIROGA**, por ende, deberá pagarle las sumas de **\$1.055.744.-** (un millón cincuenta y cinco mil setecientos cuarenta y cuatro pesos) y **\$10.557.440-** (diez millones quinientos cincuenta y siete mil cuatrocientos cuarenta pesos) a título de indemnizaciones sustitutiva del aviso previo y por años de servicios, respectivamente, debiendo incrementarse en un 80% la predicha última indemnización, correspondiendo a **\$8.445.952** (ocho millones cuatrocientos cuarenta y cinco mil novecientos cincuenta y dos pesos).-

II.- Que, **SE ACOGE** el feriado proporcional demandado, y en consecuencia se ordena a **SQM INDUSTRIAL S.A.** pagar a doña **RENATA MACARENA ESPINOZA QUIROGA** la suma de **\$787.499** (setecientos ochenta y siete mil cuatrocientos noventa y nueve pesos).-

III.- Las sumas deberán pagarse con los reajustes e intereses comprendidos en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo

IV.- Que, **SE CONDENA** a la demandada **SQM INDUSTRIAL S.A.** al pago de las costas de la causa, regulándose las personales en la suma de **\$2.000.000.-** (dos millones de pesos). -



V.- Cúmplase con lo dispuesto en el artículo 462 del Código del Trabajo en su oportunidad.

Notifíquese por correo electrónico.

RIT O-7-2020

RUC 20- 4-0296334-5

Dirigió el juicio y dictó sentencia MANUEL ANTONIO PEDREROS OÑATE, Juez Letras y Garantía de María Elena.

En María Elena a nueve de agosto de dos mil veintiuno, se notificó por el estado diario la resolución precedente.



XEPRVSDCXJ

A contar del 04 de abril de 2021, la hora visualizada corresponde al horario de invierno establecido en Chile Continental. Para la Región de Magallanes y la Antártica Chilena sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>