

PROCEDIMIENTO ORDINARIO DE TUTELA  
MATERIA: DENUNCIA DE TUTELA POR VULNERACION DE DERECHOS FUNDAMENTALES CON OCASIÓN DEL DESPIDO Y OTRAS.  
DENUNCIANTES: SHARIN VALDIVIA GONZÁLEZ – SEBASTIÁN ALARCÓN RETAMAL  
ABOGADO JUAN VALDIVIA GONZÁLEZ  
DENUNCIADA: SERVICIO DE SALUD ATACAMA  
ABOGADO MARÍA TERESA HOLA VILLEGAS  
RUC 21-4-0324602-3  
RIT T-13-2021

Copiapó, catorce de septiembre de dos mil veintiuno.

VISTOS, OIDO Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Ante este Juzgado de Letras del Trabajo de Copiapó se inició causa RIT T-13-2021, RUC 21-4-0324602-3, con presentación del abogado don MARCELO ANDRÉS VELÁSQUEZ SOTO, actuando por los demandantes SHARIN PAZ VALDIVIA GONZÁLEZ, Bioquímico y Doctor en Ciencias mención Biología Celular y Molecular y don SEBASTIÁN EDMUNDO ALARCÓN RETAMAL, Bioquímico y Doctor en Ciencias mención Biología Celular y Molecular, todos, para estos efectos, domiciliados en San Carlos 171, oficina 305, Valdivia, señala que encontrándose en plazo legal interpone demanda de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, así como también durante la vigencia de la relación laboral, en contra del SERVICIO DE SALUD DE ATACAMA, rol único tributario 61.606.300-6, persona jurídica de derecho público, representada legalmente por don CLAUDIO BAEZA AVELLO, ignoro profesión u oficio, o por quien sus derechos represente, de conformidad con el artículo 4 del Código del Trabajo, ambos domiciliados en calle Chacabuco N° 681, 5to Piso, Copiapó.

SEGUNDO: En cuanto a la relación laboral de los demandantes, expone que fueron contratados por la demandada a partir del 1 de agosto de 2020, para labores en calidad de Analista para la detección de SARS-CoV-2, en el laboratorio de Biología Molecular de la Facultad de Medicina de la Universidad de Atacama. La remuneración mensual pactada fue la suma de \$2.012.000 (dos millones doce mil pesos). En cuanto a la jornada de trabajo, se distribuía en cuatro turnos, donde se trabajaban dos días en jornada de 12 horas seguidas, pero en reiteradas oportunidades esta se extendía en 1 o 2 horas más de lo pactado, lo que así quedó plasmado en el libro de asistencia que se firmaba a la hora de salida correspondiente. Precisa que doña Sharin firmó un primer contrato por dos meses (agosto y septiembre), que en el caso de don Sebastián Alarcón se le informó que su contrato duraría inicialmente tres meses, en tal contexto también firmó contrato por dos meses (agosto y septiembre). A los dos actores, posteriormente se les hizo suscribir un contrato mensualmente, sin solución de continuidad, con las mismas condiciones y la misma remuneración.

En cuanto al término de la relación laboral, contextualiza el despido indicando que el día cinco de enero del presente año el Director Técnico del



Laboratorio de Biología Molecular de la Facultad de Medicina de la Universidad de Atacama, el Dr. César Echeverría Echeverría comunicó a sus representados que las condiciones contractuales cambiarían y que sus remuneraciones serían reducidas de \$2.012.000 a \$1.600.000, además, les informó que la carga de trabajo aumentaría, puesto que deberán procesar además las muestras de servicios privados (clínicas, empresas particulares, etc.). Detalla que ante ese escenario el demandante don Sebastián Alarcón exige al sr. Echeverría explicaciones al respecto, ante lo cual su empleador señala: “...*agradece que tienes pega para comprarle leche a tus hijas. Tengo como 20 currículum en mi escritorio por si te quieres ir*”. Menciona que el día 8 de enero de 2021, todos los integrantes del laboratorio acordaron realizar una paralización de funciones hasta lograr una reunión oficial con el señor Echeverría y plantearle sus inquietudes en relación con los cambios en las condiciones laborales y los graves problemas de bioseguridad que hasta la fecha había hecho caso omiso. Lo único que se logró con lo anterior, es que el sr. Echeverría, cerca de las 21:30 horas de ese día, publicara un aviso en la red social “Twitter” solicita bioquímicos para el laboratorio, en una clara señal vengativa por las exigencias de condiciones mínimas de respeto a la normativa sanitaria. Hace presente que en el laboratorio nunca existió un canal regular donde transmitir inquietudes por las condiciones laborales, la única vía era el señor Echeverría quien respondía siempre de forma ofensiva, prepotente y humillante.

Respecto del despido, el día 10 de enero de 2021, un día antes de despedir a don Sebastián Alarcón, el señor Echeverría comunica a otros compañeros de trabajo que despediría a un equipo completo, dentro del cual se encontraba doña Sharin Valdivia. Estas personas, se enteraron al llegar a cumplir su jornada de trabajo que estaban despedidos, esto es, el día 12 de enero de 2021. Continúa refiriendo que esa mañana el señor Echeverría increpa a doña Sharin y le dice lo siguiente: ...*tú eres una excelente trabajadora pero te vas porque me denunciaste a la Inspección del Trabajo eres una traidora...* Por su parte, el día lunes 11 de enero del presente año, y al finalizar la jornada habitual de trabajo cerca de las 20:45 horas, el señor Echeverría cita a su oficina a don Sebastián Alarcón y le señala “...*no tengo ningún problema contigo, eres un excelente trabajador, pero eres pareja de Sharin..*” “...*así que te tienes que ir de aquí*”, que el único “fundamento” esgrimido por el empleador es que don Sebastián es el padre de las dos hijas (de 3 años de edad y de 1 año de edad) y pareja de doña Sharin, por ello debía ser despedido.

En cuanto a las vulneraciones laborales sufridas por sus representados: Indica que en el caso de doña Sharin Valdivia desde que comenzó a ejercer sus



funciones, evidenció que no se respetaban del todo las normas establecidas internacionalmente para laboratorios que analizan muestras biológicas de origen humano (ISO 9001, ISO 17025, ISO 15189). En primer lugar, no existía control de la temperatura en el lugar de trabajo, a diario tenía que soportar temperaturas por sobre los 30°C en las salas de procesamiento de muestras (salas de extracción de RNA viral) y en la sala de PCR, ello debido a que la mayoría de las salas no cuentan con sistemas de ventilación adecuados, ni mucho menos aire acondicionado, por lo que la demandante y sus compañeros de trabajo, debían abrir la ventana para poder soportar dichas temperaturas, a vía de ejemplo, señala que en Sala 3 de extracción, que tiene una dimensión aproximada de 12 metros cuadrados, llegan a trabajar hasta tres analistas en dos campanas de flujo laminar, sin ventilación ni aire acondicionado, lo cual implica que los analistas debían utilizar una campana entre dos. De forma similar, en la sala de extracción “Antofagasta”, donde opera un equipo automatizado para la extracción de ácidos nucleicos (Hamilton), se alcanzan temperaturas por sobre los 30°C cuando este equipo entra en funcionamiento. Detalla que este robot, está a cargo de un estudiante sin experiencia en el uso y manejo de equipos para la extracción masiva de ácidos nucleicos. Por otra parte, las salas que si cuentan con aire acondicionado, equipo que no funciona debido a que el sistema de ventilación gotea e inunda las dependencias de las salas de extracción 1 y 2, además de la sala de PCR. Todas estas circunstancias se hicieron saber en su debido tiempo al Director Técnico del laboratorio, el Dr. César Echeverría Echeverría, en reiteradas oportunidades y sin obtener respuesta alguna. Añade que durante su desempeño la actora comprobó que no se realizaba un control, ni menos, un registro de temperatura de equipos e instalaciones lo que altera la reproducibilidad y repetibilidad de los resultados. Por ende, en reiteradas ocasiones la misma muestra arroja un resultado negativo o positivo dependiendo de las condiciones y el lugar donde fue procesada. Esta discordancia en los resultados obtenidos, e informados al Servicio de Salud de Atacama por el laboratorio eran atribuidos al personal del laboratorio por parte del señor Echeverría, sin tener en consideración que en el laboratorio no se cumplían varias normas internacionalmente establecidas para mantener la fiabilidad y trazabilidad de los resultados obtenidos.

Añade que otro hecho que padeció su representada, que no existe un control sobre el ingreso de personas que visitan las dependencias del laboratorio. Estas circulan con propósitos casi “turísticos” en momentos en que se está realizando la extracción de RNA con muestras de alto riesgo biológico. Junto con lo anterior, la recepción de estas muestras está a cargo de un Técnico en enfermería, pero los fines de semana son recibidas por una estudiante de tercer



año de Bioquímica, quien por lo demás no cuenta con ningún seguro asociado a su labor. Cuando doña Sharin se incorpora al Servicio de Salud Atacama, el flujo de muestras era aproximadamente un tercio de lo que se procesa en la actualidad (aproximadamente 1500 muestras por día), todo ello sin contar con la infraestructura ni el equipamiento necesario para su almacenamiento y preservación. No existe registro de temperatura de ningún equipo ni espacio físico donde almacenar las muestras de alto riesgo biológico. Asevera que esto generaba un riesgo inminente de infección de su representada y demás compañeros de trabajo frente a tal nivel de exposición.

Que la actora junto a los demás integrantes de su turno, confrontaron al señor Echeverría por la situación vislumbrada, describiendo que el referido tuvo una reacción prepotente y burlesca, dando a entender que no había nada que discutir ni conversar. Lo único que señaló fue que las decisiones se tomaban desde arriba, que la denunciante y sus compañeros sólo eran analistas y que debían acatar, sin objeción alguna, los cambios y condiciones, y, en caso contrario, *“la puerta era bien ancha”*. Al término de dicha discusión, el señor Echeverría le señala a doña Sharin Valdivia que debía ir al dentista, sin dar mayores explicaciones a su respecto.

Al no obtener una respuesta ni un trato mínimo y cordial que merecen los trabajadores respecto de su empleador, su representada y sus compañeros deciden discutir esta situación con integrantes de otro turno para con ello entre más personas, emplazar nuevamente al señor Echeverría por lo que estaba aconteciendo. Ante esto, el señor Echeverría los increpa a todos fuertemente, de forma altanera y prepotente, y les señala que eran todos unos desleales y que deben ponerse a trabajar.

Al día siguiente, el día 06 de enero de 2021, el señor Echeverría solicita al Hospital del Carmen de Copiapó que las muestras se entregasen a las 10:30 de la mañana, pese a que el horario habitual de entrega es a las 09:00 de la mañana. Sin perjuicio de ello, por instrucción directa del señor Echeverría, solo se enviaron el 50% de las muestras del día, siendo entregadas el resto de muestras a las 15:00 horas de la tarde de aquel día, completando un total de 1000 muestras ese día. Explica que a raíz de lo anterior quedaron, aproximadamente, 300 muestras sin poder ser procesadas, teniendo que terminar su jornada laboral a las 22:30 horas, siendo que el turno debió haber acabado muchas horas antes. Todo esto se ocasionó por la discusión que se tuvo el día anterior y el señor Echeverría, abusando de sus facultades, hizo demorar la entrega de muestras para que deban procesar el resto muchas horas después de su jornada habitual. Pese a ello, y no habiéndole bastado la “venganza” anterior, al momento de firmar y retirarse a sus



respectivos hogares, el señor Echeverría exige que vuelvan a trabajar en su día libre puesto que era de su exclusiva responsabilidad no haber alcanzado a procesar alrededor de 2000 muestras en 14 horas seguidas de trabajo. "Precisa que claramente no pudieron cumplir la meta de procesamiento de muestras, por el cambio de instrucción del señor Echeverría causando una demora injustificada y arbitraria en la jornada habitual de doña Sharin Valdivia, todo ello a título de "venganza" por exigir el cumplimiento de la normativa sanitaria mínima vigente.

Desde su ingreso al laboratorio nunca existió un canal adecuado para transmitir la información relevante y atingente a sus condiciones de trabajo, funcionamiento de equipo, cláusulas contractuales, etcétera, que la única vía a tal efecto era quien fungía de jefe directo, el señor Echeverría, quien no tuvo el más mínimo respeto ni trato humano a sus subordinados, aseverando que el referido fue negligente en su actuar y constantemente amenazaba con el despido ante cualquier inquietud y/o consulta que se le transmitía, detallando que aquel siempre estuvo vigilando el desempeño de su representada, por ejemplo, cuando se está realizando el proceso de muestras, deliberadamente el señor Echeverría comienza a hacer preguntas sobre pacientes en particular con el fin de presionar y demorar la labor de su representada. Otro ejemplo de su acoso, ocurrió el día 10 de enero de 2021, en que el señor Echeverría exige a un funcionario que se reincorpore a sus labores el día lunes 11 de enero del año 2021, sin importarle que este trabajador se encontraba en cuarenta por contacto estrecho y que la misma recién terminaba el día 19 de enero del año 2021.

Indica que don Sebastián Alarcón igualmente sufrió estos acosos, por ende, son plenamente coincidentes sus padecimientos laborales con los de doña Sharin. Particularmente a don Sebastián, se debe agregar que por instrucción del empleador y con el sólo fin de no pagar horas extras, a don Sebastián y a doña Sharin se les obligó firmar a las 21:00 horas, independiente de que la hora de salida de su trabajo en los hechos fuera distinta. Lo anterior, es verificable puesto que el libro de asistencia del mes de agosto contaba con las salidas reales de la jornada y a partir de septiembre don Sebastián Alarcón se vio obligado, junto a doña Sharin Valdivia, a firmar a las 21:00 horas., lo cual también es consistente con los demás trabajadores.

En el acápite denominado "De las infracciones sanitarias, acciones y omisiones temerarias lesivas a los derechos de los actores: Resumen y epílogo", se expone lo siguiente: 1. No existe un adecuado control de temperatura de equipos ni de espacios de trabajo. Para que una instalación cumpla con la normativa (ISO 9001, ISO 17025, ISO 15189), debe existir un registro de temperatura externo al equipo en uso, al comienzo y término de cada jornada.



Pues bien, en el laboratorio donde trabajaba mi representado nunca existió un registro o control de temperatura, algunos días se trabajaba a 30°C, sin aire acondicionado y cada trabajador con su respectivo traje de bioseguridad, tornando insoportable las jornadas de 12 horas. 2. Los aires acondicionados de las salas de extracción número 1 y 2 nunca funcionaron correctamente. Luego de un par de minutos de funcionamiento, comenzaban a gotear constantemente, dejando mesones de trabajo empapados, incluso con equipos y reactivos. Explicando que esto implicaba un aumento de la humedad relativa del ambiente, lo cual influye en el resultado de las muestras. Junto con ello, el nivel de humedad incrementado afecta y altera la capacidad de filtración de las mascarillas, estando sus representados más expuestos a contagios por la cepa SARS-CoV-2. 3. Todos los días sus representados y sus compañeros estaban altamente expuestos a riesgo de contagio por negligencia de su jefe directo señor Echeverría, citando a vía de ejemplo, que la sala de extracción N°3 nunca contó con aire acondicionado, ni sistema de ventilación alguno, lo que obligaba a los operarios a tener que abrir la ventana para poder soportar las altas temperaturas. Ante esto, durante la primera semana del mes de enero del 2021, se instaló un aire acondicionado portátil, cuyo ducto de ventilación fue sellado con un cartón. 4. Pese a todas las deficiencias evidenciadas, como también del riesgo a la salud de sus representados, nunca se realizó ningún tipo de fiscalización por parte de la autoridad sanitaria. No se fiscalizó el estado de las instalaciones, cumplimiento de protocolos y procedimiento, pese a que el laboratorio de biología molecular de la Universidad de Atacama estaba destinado por el Servicio de Salud de Atacama a la detección de SARSCoV-2. Se debe tener presente que el laboratorio procesa cerca del 88% de los exámenes para la detección de SARS-CoV-2 de la Región de Atacama, incluyendo, además, muestras de la Región de Iquique y Antofagasta, por lo que el flujo de muestras a procesar es excesivamente alto, atendidas las deficiencias y faltas de implementos de bioseguridad. 5. Nunca existió un control sobre el ingreso de personas a las instalaciones. En varias oportunidades transitaban por el laboratorio desde autoridades hasta personas contacto estrecho de pacientes COVID, además de diversos personeros de la Universidad de Atacama, como también amigos y colegas del señor Echeverría. 6. No se contaba con protocolos, reglamentos ni directrices a seguir en situaciones de posibles casos positivos dentro del personal del laboratorio. Muchas veces, al realizarse el análisis de PCR a partir de una muestra de saliva, algunos trabajadores salían positivo, pero se les obligaba a repetir el PCR hasta que saliese negativo desde la misma muestra y sin aislar rápidamente a la persona, ni solicitar toma de muestra nasofaríngea en un recinto establecido. 7. Tampoco existía un control adecuado de los exámenes



realizados al personal, quedando a voluntad y responsabilidad de cada uno de los trabajadores realizarse un examen de forma semanal, y que por instrucciones de jefatura siempre era muestra de saliva, incluso cuando este tipo muestra biológica no estaba validada y ni menos autorizada por el Instituto de Salud Pública, independiente que diera positivo o no. Nunca se llevó a cabo un registro efectivo sobre el estado de salud de los denunciados y del personal de laboratorio, por lo que no había certeza de si algún compañero estuvo o no contagiado de COVID19. Esto pudo haber puesto en riesgo la operación del laboratorio antes mencionado, lo que pudo conducir a un colapso en el sistema de detección a nivel de la región de Atacama. 8. El RNA extraído nunca fue manejado a 4° Celsius, y el análisis de PCR nunca se llevó a cabo a una temperatura constante, lo cual conlleva que los resultados no fuesen fiables. Por ejemplo: Un paciente envió su muestra por dos consultorios distintos, cuyos resultados fueron completamente opuestos (uno positivo y otro negativo). Sin embargo, al volver extraer la muestra y procesarla en condiciones adecuadas, el resultado fue positivo en ambos casos. Plantea que, de lo anterior, se puede colegir, que: a) Sus representados sufrieron un despido carente de causal por denunciar y hacer ver, en su calidad de expertos en biología molecular y bioseguridad, las infracciones sanitarias severas que existía en su lugar de trabajo. b) Desde su ingreso fueron víctimas de acoso y maltrato por parte de su superior jerárquico, esto es, el Director Técnico del Laboratorio de Biología Molecular de la Facultad de Medicina de la Universidad de Atacama, el Dr. César Echeverría Echeverría.

En cuanto a los fundamentos de derecho, respecto de la existencia de relación laboral invoca lo dispuesto en el artículo 7 del Código del Trabajo, norma que señala los requisitos que debe cumplir un contrato de trabajo, a su vez, el artículo 8° señala que cumpliéndose los requisitos establecidos en el artículo 7°, hará presumir la existencia de relación laboral, lo que vincula a los hechos de la causa, citando en este punto Dictamen 5299/0249 de 14 de septiembre de 1992 (bastando solo que exista cualquiera de las que enuncia el mismo dictamen). Lo que conecta con los hechos de esta causa, indicando que sus representados se desempeñaron en exclusividad respecto de la demandada, recibían instrucciones de un superior ya identificado *supra*, cumplían una jornada diaria. En suma existía -a su parecer- un contrato de trabajo en los términos previstos en el artículo 7° del Código del Trabajo (alude que la reiterada jurisprudencia de la Dirección del Trabajo especialmente la contenida en los dictámenes N°s 2 5299/0249, de 14 de septiembre de 1992 y 1886/0163, de 11 de mayo de 2000, entre otros, ha estimado que los requisitos para constituir un contrato de trabajo son: 1.Una prestación de servicios personales; 2.Una remuneración por dicha prestación, y 3.



Ejecución de esta prestación bajo subordinación y dependencia.) Indica que pese a estar escriturado un contrato de naturaleza civil, lo que existe en la realidad es un contrato de trabajo, precisando que toda actividad hermenéutica del Juez Laboral debe guiarse por el principio de supremacía de la realidad (en este punto invoca Jurisprudencia ROL 42711, ECS de 19 de junio de 2019, “El que ha definido como...una exigencia fundamental del Derecho del Trabajo, que debe servir como criterio interpretativo de la decisión judicial, que contiene el mandato de atender, por sobre las formalidades, la manera efectiva en que se desarrolla una determinada vinculación de prestación de servicios personales, lo que significa que la determinación de su naturaleza debe realizarse conforme como se constata en la práctica.”)

Que consta de los hechos que, pese a tratarse de un contrato a honorarios, en los hechos se trataba de un contrato de trabajo, pues sus representados no solamente cumplían horario, sino que se daban todos y cada uno de los elementos del vínculo de subordinación y dependencia.

En lo que atañe a los derechos fundamentales vulnerados y de los actos lesivos, invoca el derecho a la vida e integridad física y psíquica, artículo 19 N°1 de la Constitución Política de la República, a su parecer, se materializa esta infracción, sin solución de continuidad, durante todo el tiempo en que sus representados prestaron servicio a la demandada. Desde el primer momento se evidenciaron una serie de irregularidades en los protocolos de seguridad del Laboratorio, se tenía que trabajar a temperaturas superiores a los 30°Celsius debido a que no había sistema de ventilación. Se obligaba a los trabajadores a tomar muestras hasta que saliera el resultado negativo y con ello justificar la continuidad de funciones normales. No había control de las personas que ingresaban al laboratorio. Es decir, había un altísimo riesgo constante de contagio, junto con tener que soportar temperaturas superiores a los 30°Celsius por jornadas de mínimo 12 horas. Añade los malos tratamientos que atribuye al señor Echeverría, quien en cada oportunidad que tenía, humillaba y amenazaba con despido a sus representados cuando estos le presentaban sus inquietudes.

Afectación en sus derechos puesto que el riesgo de contagio era altísimo, junto con los malos tratos de su empleador y las altas temperaturas que soportaron, produciéndose, de esta manera, el resultado lesivo proscrito por el ordenamiento jurídico en la especie, esto es, la creación de un estado de cosas que afecta desproporcionadamente el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de los demandantes.

En cuanto al derecho al honor, en síntesis, precisa que las expresiones proferidas en descrédito o menosprecio y tenidas como afrentosas en el concepto





público detalla que fueron proferidas en la forma que indicaron, según lo relatado por sus representados: 1. Al momento de presentar inquietudes, el empleador reacciona amenazando con despido. En particular, a doña Sharin le señala que *“...la puerta era bien ancha...”*. 2. Sin mediar diálogo el señor Echeverría increpaba a doña Sharin diciendo, a propósito de nada, que *“...vaya al dentista...”*. 3. De igual manera que lo anteriormente dicho, a don Sebastián su empleador le señala: *“...agradece que tienes pega para comprarle leche a tus hijas. Tengo como 20 currículum en mi escritorio por si te quieres ir”*. 4. En el día en que se le comunica a nuestro representado su despido, su empleador le señala que la única razón para hacerlo es que es pareja de doña Sharin Valdivia. Argumenta en este contexto que, en el ejercicio de las facultades de control y dirección del empleador ha sometido a sus representados a un trato vejatorio, humillante y discriminatorio frente a sus compañeros de trabajo.

Respecto del derecho a la libertad de expresión, lo que expone tiene especial relación con la garantía de indemnidad, igualmente existe una vulneración por parte del empleador a la garantía consagrada en el artículo 19 N°12 de nuestra Carta Fundamental. Cita Opinión Consultiva OC 5/85 de 13 de noviembre de 1985 (*“En efecto, la libertad de expresión se manifiesta de dos maneras, por un lado la posibilidad de toda persona de expresar libremente sus pensamientos y por la otra la de las demás personas, que se relacionan con ella, para recibir la información y el contenido del mensaje que transmite, de modo tal que cuando se impide o castiga la libre circulación de las ideas se afecta tanto a quien desea emitir una determinada información, como a aquellos que son destinatarios de la misma, indistintamente que se desee o conozca el contenido de la información que se pretende emitir, puesto que el objetivo del derecho que se analiza resguarda la posibilidad de emitir y recibir información, independiente del contenido y grado de interés que genere la misma. Para precisar los alcances de la libertad de expresión, en tanto derecho planteado como vulnerado por el Empleador, podemos servirnos para estos efectos de una definición que realiza la CIDH y que señala: “(...) ésta requiere, por un lado, que nadie sea arbitrariamente menoscabado o impedido de manifestar su propio pensamiento y representa, por tanto, un derecho de cada individuo; pero implica también, por otro lado, un derecho colectivo a recibir cualquier información y a conocer la expresión del pensamiento ajeno.”*)

La libertad de expresión se configura con la posibilidad de expresar lo que se quiera, sin ser censurado previamente ni recibir consecuencias antijurídicas por haber expresado una opinión o una información. En consecuencia, el Empleador no puede aplicar represalias por el simple hecho que sus trabajadores le



manifiesten irregularidades en el lugar de trabajo, como en nuestro caso que simplemente se le exigía, por ejemplo, que instalaran aire acondicionado para reducir las altas temperaturas, se le pidió explicaciones por los cambios en las condiciones contractuales, discutir de todo esto con los demás compañeros para solicitar alguna respuesta, entra otras cosas. Ante este tipo de solicitudes, la única respuesta por parte del señor Echeverría, como ha señalado, amenazas de despido, comentarios humillantes fuera de lugar, expresiones de desagrado y represalias en el trabajo terminando en despidos. En respaldo a sus afirmaciones cita Jurisprudencia la que señala se ha pronunciado ante este tipo de situaciones *(La jurisprudencia ya se ha pronunciado ante este tipo de situaciones, en particular se ha dicho respecto del derecho consagrado en el artículo 19 número 12 que: (...) la norma que ampara el derecho denunciado como conculcado debe ser interpretada en términos amplios, comprensiva de cualquier acto que implique de alguna forma un castigo ejercido por el empleador por el ejercicio de este derecho, de forma que mediante un abordaje teleológico del derecho se pueda atribuir al mismo su finalidad ínsita, que no es otra que evitar que empleadores tomen revancha o amedrenten a los trabajadores que ejerzan un deber ético de informar actos que en opinión del trabajador son contrarios a derecho. Sentencia de fecha 19 de Febrero de 2021, Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso, RIT T-716-2019. Agrega esta sentencia que la represalia o censura que ejerza el empleador en el ejercicio que un trabajador hace del derecho a la libertad de expresión no puede gozar de impunidad por lo que el ordenamiento jurídico la castiga. Ídem.)*

En la especie, sostiene que hay una clara conculcación al derecho invocado, puesto que es el mismo empleador quien en más de una oportunidad señala que los despidos son por directa y principal causa de haber increado al señor Echeverría por las condiciones y deficiencias en el trabajo que mis representado evidenciaron.

Continúa exponiendo respecto de la vulneración de derechos fundamentales que conforme a lo dispuesto en el inciso 1º del artículo 489 del Código del Trabajo, si la vulneración de derechos fundamentales a que se refieren los incisos primero y segundo del artículo 485 del mismo Código se hubiere producido con ocasión del despido, la legitimación activa para recabar su tutela, por la vía del procedimiento regulado en el Párrafo 6º del Título I del Libro V, corresponderá exclusivamente al trabajador afectado.

Por su parte, el inciso tercero de la normal legal citada supra, dispone que en caso de acogerse la denuncia, el Juez ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 y la establecida en el artículo 163,



con el correspondiente aumento de conformidad a lo dispuesto en el artículo 168 y, adicionalmente, a una indemnización que fijará el Juez de la causa, la que no podrá ser inferior a seis meses ni superior a once meses de la última remuneración mensual, punto en el que alude al ORD 3519/034 de la Dirección del Trabajo (*“que ...la intención del legislador ha sido, por una parte, sancionar el acoso laboral ejercido en las condiciones previstas en la nueva normativa como contrario a la dignidad de la persona, por tratarse de una conducta ilícita, que lesiona diversos bienes jurídicos que derivan de dicho derecho, tales como la integridad física y psíquica y la igualdad de oportunidades, teniendo, de esta forma, por fundamento, el respeto y promoción de los derechos fundamentales de las personas en el ámbito de su trabajo, resguardados por la Constitución y las leyes, destacándose, entre estas últimas, por ser directamente aplicable en la especie, la del Título III del Libro I del Código del Trabajo, del Reglamento Interno, que en su artículo 153, inciso 2°, prescribe: “Especialmente, se deberán estipular las normas que se deben observar para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores.”*)

Menciona que lo antes expresado concuerda cabalmente con la posición sostenida por su parte en esta presentación, toda vez que existen vulneraciones a derechos fundamentales, particularmente a la integridad psíquica, como a la honra, que a la vez configuran acoso laboral. En esa misma dirección apunta el artículo 184 del Código del Trabajo, obligando al empleador a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores.

De los indicios suficientes de la vulneración de derechos fundamentales, explica que de acuerdo con lo que establece el artículo 493 del Código del Trabajo, se podrá tener por configurados los indicios suficientes que la norma legal exige para que sea el demandado, el que deba explicar ante el Tribunal los fundamentos de los hechos generados por éste, a propósito del despido del que fueron objeto sus representados y la falta de proporcionalidad y fundamentos en el trato de la demandada que derivaron en tal despido

De esta forma -a su parecer- se podrá deducir fundadamente que existe más de un indicio para estimar que se ha producido la vulneración de los derechos fundamentales de quienes representa, por lo que pide al tribunal ordenar que los demandados sean quienes expliquen en esta sede procesal sus conductas y tratos que derivaron en su despido.

Garantía de indemnidad: Sostiene que esta garantía es una herramienta que vincula inexcusablemente los derechos fundamentales del trabajador como persona y sujeto de derecho con los tribunales de justicia. Ahora, si bien la garantía de indemnidad no es un derecho fundamental reconocido expresamente



en la Constitución Política de la República, es un reconocimiento legal a una situación de facto, *cuya substancia particular es el derecho que tiene el trabajador a no ser objeto de represalias laborales*. (Martines Merino, G.: “La garantía de indemnidad en Chile: Análisis normativo y comparativo desde el derecho comparado y el common law”, Revista de Derecho Universidad Católica del Norte, Año 19, N° 2, 2012, pp. 333-353).

Refiere que el empleador en más de una oportunidad profirió a sus representados expresiones como: “...tú eres una excelente trabajadora pero te vas porque me denunciaste a la inspección del trabajo eres traidora”. O a don Sebastián Alarcón: ...agradece que tienes pega para comprarle leche a tus hijas. Tengo como 20 currículum en mi escritorio por si te quieres ir”. También les decía con frecuencia que...la puerta era bien ancha...”. O cuando despidió a don Sebastián Alarcón le dijo: ...no tengo ningún problema contigo, eres un excelente trabajador, pero eres pareja de Sharin (nuestra representada) así que te tienes que ir de aquí.

Precisa que la “traición” aludida por el señor Echeverría dice relación con la apertura del expediente de fiscalización N° E 3161/2021 seguido ante la Inspección del Trabajo de Copiapó, iniciado por denuncia efectuada por doña Sharin Valdivia el día 11 de enero del año 2021, el día inmediatamente anterior a la fecha de su despido verbal y sin causal de justificación.

Si bien una de las facultades que por antonomasia puede ser ejercida por el empleador, es la facultad o el poder de mando y dirección de su unidad económica (alude en este punto a Dictamen N°2856/162 de 30 de agosto de 2002, de la Dirección del Trabajo), esta no debe ser desproporcionada y carente de razón. Destaca que aquí la facultad antes dicha, se ejerció con el preciso objetivo de cobrar “venganza” o una especie de retribución moral, por los planteamientos que sus representados efectuaron a su empleador, y que incluso vulneración termina culminando en el despido de ambos.

Reitera que el empleador le señala expresamente a su representada que por haberlo denunciado a la Inspección del Trabajo era una traidora y, por tanto, sería despedida al igual que don Sebastián por el simple hecho de ser su pareja y padre de sus hijas, aspecto en el que invoca lo dispuesto en el artículo 483 inciso 3° del Código del Trabajo.

Así las cosas, la indemnidad en su sentido natural y obvio implica un *estado o situación de quien está libre de daño o perjuicio*, (invocando publicación “Tutela por garantía de indemnidad” del Ministerio de Justicia, Unidad de Defensa Laboral, año 2011, p.3 ). Concretamente, se estará conculcando esta garantía cuando el Empleador, como en la especie, despide a sus trabajadores por el simple hecho



de evidenciar deficiencias en el lugar de trabajo y en sus condiciones contractuales, así como también por el hecho de interponer una denuncia ante la Inspección del trabajo.

Todo lo anterior culminó con un “despido por represalia”, el cual es el más perfecto y completo acto de reacción o agravio que en el ámbito de las relaciones de trabajo se puede ejercer en contra de quien hace uso de un derecho y que para que el despido sea ajustado a derecho debe estar desprovisto de cualquier consideración especial, debe tratarse de un despido aséptico, máxime cuando es uno disciplinario.

#### DEL DESPIDO CARENTE DE CAUSAL LEGAL

El artículo 162 del Código del Trabajo, por su parte, ordena enviar o entregar al trabajador una carta de aviso de término de contrato de trabajo indicando la causal legal que se invoca. Lo que en la especie nunca ocurrió. Refiere que el artículo 168 del Código del Trabajo faculta al trabajador, para recurrir ante el Juez competente, dentro del plazo legal, para que se declare injustificado, indebido, improcedente o carente de causal legal, el despido que haya ocurrido, ordenando éste el pago de las indemnizaciones correspondientes. Por otra parte, el artículo 454 letra a) inciso segundo, del Código del Trabajo, exige que, tratándose de despidos, corresponderá al empleador probar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones a que se refiere el inciso primero y cuarto del artículo 162 del Código del Trabajo, sin que pueda alegar hechos distintos como justificativos del despido. Finalmente invoca que el artículo 168 del Código del Trabajo faculta al trabajador para recurrir ante el juez competente, dentro del plazo legal, para que declare injustificado, indebido, improcedente o carente de causa legal el despido del cual fue objeto ordenando el pago de las indemnizaciones que corresponden debidamente incrementadas.

#### DE LA NULIDAD DEL DESPIDO

El Código del Trabajo en su artículo 162 inciso 5°, es claro al establecer que si el empleador pone término al contrato de trabajo sin cumplir con el pago íntegro de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, éste no producirá el efecto que le es propio, esto es, poner término al vínculo contractual laboral, de tal manera que la relación laboral se entiende subsistente solo en cuanto a la obligación de pago de las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato que se devenguen con posterioridad al despido.

Por su parte, el inciso 7° del mismo artículo 162 señala que “Sin perjuicio de lo anterior (es decir, si el empleador convalida el despido mediante el pago de las cotizaciones morosas), el empleador deberá pagar al trabajador las



remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo durante el período comprendido entre la fecha del despido y la fecha del envío o entrega de la referida comunicación al trabajador.

**PRESTACIONES E INDEMNIZACIONES LABORALES RECLAMADAS:** En este punto indica que, como consecuencia de todo lo expresado se adeudan los conceptos que más adelante vuelve a mencionar en la petición concreta. Señalando que, en mérito de lo expuesto y lo dispuesto en los artículos 5, 7, 8, 9, 63 y siguientes, los artículos 420, 423, 425, 446, 485, 489 y siguientes del mismo cuerpo legal, en su petición concreta señala al Tribunal tener por interpuesta demanda de tutela de derechos fundamentales con ocasión del despido, así como también durante la vigencia de la relación laboral, en contra del demandado de esta causa, a quien individualiza, que la acción sea acogida a tramitación y, en definitiva declarar lo siguiente: **1.** Que entre SHARIN PAZ VALDIVIA GONZÁLEZ, Bioquímico y Doctor en Ciencias mención Biología Celular y Molecular y el SERVICIO DE SALUD DE ATACAMA, representada legalmente por don CLAUDIO BAEZA AVELLO, todos ya individualizados, existió una relación laboral que se prolongó desde el día 1 de agosto del año 2020 al día 12 de enero del año 2021, ambos días inclusive. **2.** Que entre SEBASTIÁN EDMUNDO ALARCÓN RETAMAL, Bioquímico y Doctor en Ciencias mención Biología Celular y Molecular y el SERVICIO DE SALUD DE ATACAMA, representada legalmente por don CLAUDIO BAEZA AVELLO, todos ya individualizados, existió una relación laboral que se prolongó desde el día 1 de agosto del año 2020 al día 11 de enero del año 2021, ambos días inclusive. **3.** Que existe una lesión a los derechos fundamentales como trabajador de doña SHARIN PAZ VALDIVIA GONZÁLEZ, en especial, el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica y el derecho al honor, mediante acciones ejecutadas por la demandada SERVICIO DE SALUD DE ATACAMA. **4.** Que en razón de lo anterior, se ordene al SERVICIO DE SALUD DE ATACAMA a la pagar la suma de \$ 22.132.000 (veintidós millones ciento treinta y dos mil pesos), equivalente a 11 remuneraciones en beneficio de doña SHARIN PAZ VALDIVIA GONZÁLEZ. **5.** Que existe una lesión a los derechos fundamentales como trabajador de don SEBASTIÁN EDMUNDO ALARCÓN RETAMAL, en especial, el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica y el derecho al honor, mediante acciones ejecutadas por la demandada SERVICIO DE SALUD DE ATACAMA. **6.** Que en razón de lo anterior, se ordene al SERVICIO DE SALUD DE ATACAMA a la pagar la suma de \$ 22.132.000 (veintidós millones ciento treinta y dos mil pesos), equivalente a 11 remuneraciones en beneficio de don SEBASTIÁN EDMUNDO ALARCÓN RETAMAL. **7.** Que el despido del que fue víctima SHARIN PAZ VALDIVIA GONZÁLEZ, fue injustificado y en razón de ello,



se le deben pagar las siguientes prestaciones: i. Indemnización sustitutiva de aviso previo equivalente a la suma de \$2.012.000 (dos millones doce mil pesos). ii. El pago del feriado proporcional por 8,58 días equivalente a la suma de \$ 575.432 (quinientos setenta y cinco mil cuatrocientos treinta y dos pesos). iii. Pago de todas las remuneraciones y demás prestaciones derivadas de la relación laboral desde la fecha de término de ésta hasta el íntegro pago de las cotizaciones de seguridad social atrasadas o la convalidación del despido en razón de \$2.012.000 mensuales. iv. Cotizaciones previsionales, de cesantía y de salud por el tiempo que no se registra pagos durante el período trabajado, así como las posteriores al despido. 8. Que el despido del que fue víctima SEBASTIÁN EDMUNDO ALARCÓN RETAMAL, fue injustificado y en razón de ello, se le deben pagar las siguientes prestaciones: i. Indemnización sustitutiva de aviso previo equivalente a la suma de \$2.012.000 (dos millones doce mil pesos). ii. El pago del feriado proporcional por 8,58 días equivalente a la suma de \$ 575.432 (quinientos setenta y cinco mil cuatrocientos treinta y dos pesos). iii. Pago de todas las remuneraciones y demás prestaciones derivadas de la relación laboral desde la fecha de término de ésta hasta el íntegro pago de las cotizaciones de seguridad social atrasadas o la convalidación del despido en razón de \$2.012.000 mensuales. iv. Cotizaciones previsionales, de cesantía y de salud por el tiempo que no se registra pagos durante el período trabajado, así como las posteriores al despido. 9. Que se condene a la demandada al pago de las costas de la causa.

TERCERO: En el primer otrosí, comparece el abogado don MARCELO ANDRÉS VELÁSQUEZ SOTO, domiciliado en San Carlos 171, Oficina 305, Valdivia, por los demandantes SHARIN PAZ VALDIVIA GONZÁLEZ, Bioquímico y Doctor en Ciencias mención Biología Celular y Molecular y SEBASTIÁN EDMUNDO ALARCÓN RETAMAL, Bioquímico y Doctor en Ciencias mención Biología Celular y Molecular, ambos, para estos efectos, del mismo domicilio, señala que dentro plazo legal y en subsidio de la demanda interpuesta en lo principal, y solo para el evento en que esta sea rechazada, interpone demanda de despido injustificado, nulidad de despido y cobro de prestaciones laborales, en contra del SERVICIO DE SALUD DE ATACAMA, rol único tributario 61.606.300-6, persona jurídica de derecho público, representada legalmente por don CLAUDIO BAEZA AVELLO, de quien ignoran profesión u oficio, o por quien sus derechos represente, de conformidad con el artículo 4 del Código del Trabajo, ambos domiciliados en calle Chacabuco N°681, 5to Piso, Copiapó. Ello, con el objeto de que el Tribunal efectúe las declaraciones que se piden y en consecuencia, condene a la demandada al pago de las indemnizaciones que se solicitan, por los fundamentos que expone.



CUARTO: Al tenor del artículo 423 inciso primero del Código del Trabajo, señala, para los fines de la competencia, el lugar donde se prestaron los servicios es la ciudad de Copiapó. Sosteniendo que las partes de este juicio estuvieron ligadas por relación laboral que detalla, en síntesis, que en ambos casos el 1 de agosto de 2020 los actores fueron contratados por el Servicio de Salud Atacama para prestar labores en calidad de Analista para la detección de SARS-CoV-2, en el laboratorio de Biología Molecular de la Facultad de Medicina de la Universidad de Atacama; con una remuneración mensual pactada en la suma de \$2.012.000 (dos millones doce mil pesos). En cuanto a la jornada de trabajo, esta contaba de 12 horas seguidas por dos días de descanso, pero en reiteradas oportunidades esta se extendía en 1 o 2 horas más de lo pactado, lo que así se plasmó en el libro de asistencia, en donde se firmaba la hora de salida correspondiente, añadiendo que la jornada de trabajo se distribuía en cuatro turnos, en donde se trabajan dos días en jornadas de 12 horas, por dos días de descanso. Que cada uno de los demandantes firmó un primer contrato por dos meses (agosto y septiembre), y posteriormente se les hizo suscribir un contrato mensualmente, sin solución de continuidad, con las mismas condiciones y la misma remuneración.

Respecto del término de la relación laboral, a modo de contexto, señala que el día 5 de enero del presente año el Director Técnico del Laboratorio de Biología Molecular de la Facultad de Medicina de la Universidad de Atacama, el doctor César Echeverría, quien comunicó a sus representados que las condiciones contractuales cambiarían, y que sus remuneraciones serían reducidas de \$2.012.000 a “\$1.600” (sic) Además, se informó que la carga de trabajo aumentaría puesto que deberán procesar además las muestras de servicios privados (clínicas, empresas particulares, etc.), ante ello, don Sebastián Alarcón exige al señor Echeverría explicaciones al respecto ante lo cual su empleador señala: *...agradece que tienes pega para comprarle leche a tus hijas. Tengo como 20 currículum en mi escritorio por si te quieres ir.* Continúa refiriendo que el día 8 de enero de 2021, todos los integrantes del laboratorio acordaron realizar una paralización de funciones hasta lograr una reunión oficial con el señor Echeverría y plantearle sus inquietudes en relación con los cambios en las condiciones laborales y los graves problemas de bioseguridad que hasta la fecha había hecho caso omiso, lo único que se logró es que el señor Echeverría, cerca de las 21:30 horas de ese día, publicara un aviso en la red social “Twitter” donde solicita bioquímicos para el laboratorio, en una clara señal vengativa por las exigencias de condiciones mínimas de respeto a la normativa sanitaria. Hace presente que en el laboratorio nunca existió un canal regular en donde transmitir inquietudes por las





condiciones laborales, la única vía era el señor Echeverría quien respondía siempre de forma ofensiva, prepotente y humillante.

En cuanto al despido, indica que el día 10 de enero de 2021, un día antes de despedir a don Sebastián Alarcón, el señor Echeverría le comunica a otros compañeros de trabajo que despediría a un equipo completo, dentro del cual se encontraba la demandante doña Sharin Valdivia. Estas personas, junto con doña Sharin Valdivia, se enteraron al llegar a cumplir su jornada de trabajo que estaban despedidos, esto es, el día 12 de enero de 2021. Durante esa esa mañana el señor Echeverría increpa a doña Sharin y le dice lo siguiente: *...tú eres una excelente trabajadora pero te vas porque me denunciaste a la Inspección del Trabajo eres una traidora...*

Por su parte, el día lunes 11 de enero del presente año, y al finalizar la jornada habitual de trabajo cerca de las 20:45 horas, el señor. Echeverría cita a su oficina a don Sebastián Alarcón y le señala *“...no tengo ningún problema contigo, eres un excelente trabajador, pero eres pareja de Sharin ...así que te tienes que ir de aquí”*. Menciona que el único “fundamento” esgrimido por el empleador es que don Sebastián es el padre de las dos hijas (de 3 años de edad y de 1 año de edad) y pareja de doña Sharin, por ello debía ser despedido.

En las argumentaciones de derecho distingue las materias demandadas en este punto exponiendo como fundamento de su acción lo siguiente: a) DE LA EXISTENCIA DE LA RELACIÓN LABORAL El artículo 7 del Código del Trabajo, señala los requisitos que debe cumplir un contrato de trabajo. A su vez, el artículo 8° señala que cumpliéndose los requisitos establecidos en el artículo 7°, hará presumir la existencia de contrato de trabajo. (La reiterada jurisprudencia de la Dirección del Trabajo especialmente contenida en los dictámenes N°s 12 5299/0249, de 14 de septiembre de 1992 y 1886/0163, de 11 de mayo de 2000, entre otros, ha estimado que los requisitos para constituir un contrato de trabajo son: 1. Una prestación de servicios personales; 2. Una remuneración por dicha prestación, y 3. Ejecución de esta prestación bajo subordinación y dependencia.

Sostiene que en el caso sus representados desempeñaron su trabajo en exclusividad respecto de la demandada, recibían instrucciones de un superior ya identificado *supra*, cumplían una jornada diaria. Afirmando que estas vinculaciones se daban todos y cada uno de los elementos previstos en el artículo 7° del Código del Trabajo, pese a estar escriturado un contrato de naturaleza civil, lo que existe en la realidad es un contrato de trabajo.

b) DEL DESPIDO CARENTE DE CAUSAL LEGAL, este punto señala que el artículo 162 del Código del Trabajo, por su parte, ordena enviar o entregar al



trabajador una carta de aviso de término de contrato de trabajo indicando la causal legal que se invoca, lo que nunca ocurrió, por cierto.

El artículo 168 del Código del Trabajo faculta al trabajador, para recurrir ante el Juez competente, dentro del plazo legal, para que se declare injustificado, indebido, improcedente o carente de causal legal, el despido que haya ocurrido, ordenando éste el pago de las indemnizaciones correspondientes.

Por otra parte, el artículo 454 letra a) inciso segundo, del Código del Trabajo, exige que tratándose de despidos, corresponderá al empleador probar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones a que se refiere el inciso primero y cuarto del artículo 162 del Código del Trabajo, sin que pueda alegar hechos distintos como justificativos del despido.

El artículo 168 del Código del Trabajo faculta al trabajador para recurrir ante el juez competente, dentro del plazo legal, para que declare injustificado, indebido, improcedente o carente de causa legal el despido del cual fue objeto ordenando el pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo y por años de servicios, aumentada ésta en la forma legal por existir una aplicación indebida de alguna de las causales del artículo 160 del Código del Trabajo.

c) DE LA NULIDAD DEL DESPIDO: Destaca en este punto que el artículo 162 inciso 5°, es claro al establecer que si el empleador pone término al contrato de trabajo sin cumplir con el pago íntegro de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, éste no producirá el efecto que le es propio, esto es, poner término al vínculo contractual laboral, de tal manera que la relación laboral se entiende subsistente solo en cuanto a la obligación de pago de las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato que se devenguen con posterioridad al despido.

Por su parte, el inciso 7° del mismo artículo 162 señala que “Sin perjuicio de lo anterior (es decir, si el empleador convalida el despido mediante el pago de las cotizaciones morosas), el empleador deberá pagar al trabajador las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo durante el período comprendido entre la fecha del despido y la fecha del envío o entrega de la referida comunicación al trabajador”. Detallando las prestaciones que señala adeudadas por la demandada. En la parte final de su comparecencia pide tener por interpuesta, en subsidio de la demanda interpuesta en lo principal, demanda por despido injustificado, nulidad del despido y por cobro de prestaciones laborales en contra de la demandada, a quien individualiza, acogerla a tramitación y, en definitiva, declarar lo siguiente: **1.** Que entre SHARIN PAZ VALDIVIA GONZÁLEZ, Bioquímico y Doctor en Ciencias mención Biología Celular y Molecular y el SERVICIO DE SALUD DE ATACAMA, representada legalmente



por don CLAUDIO BAEZA AVELLO, todos ya individualizados, existió una relación laboral que se prolongó desde el día 1 de agosto del año 2020 al día 12 de enero del año 2021, ambos días inclusive. **2.** Que entre SEBASTIÁN EDMUNDO ALARCÓN RETAMAL, Bioquímico y Doctor en Ciencias mención Biología Celular y Molecular y el SERVICIO DE SALUD DE ATACAMA, representada legalmente por don CLAUDIO BAEZA AVELLO, todos ya individualizados, existió una relación laboral que se prolongó desde el día 1 de agosto del año 2020 al día 11 de enero del año 2021, ambos días inclusive. **3.** Que el despido del que fue víctima SHARIN PAZ VALDIVIA GONZÁLEZ, fue injustificado y en razón de ello, se le deben pagar las siguientes prestaciones: **i.** Indemnización sustitutiva de aviso previo equivalente a la suma de \$2.012.000 (un millón de pesos). **ii.** El incremento contemplado en el artículo 168 letra b) del Código del Trabajo equivalente a la suma de \$ 1.006.000 (un millón seis mil pesos). **iii.** El pago del feriado proporcional equivalente a la suma de \$ 872.000 (ochocientos setenta y dos mil pesos). **iv.** Pago de todas las remuneraciones y demás prestaciones derivadas de la relación laboral desde la fecha de término de ésta hasta el íntegro pago de las cotizaciones de seguridad social atrasadas o la convalidación del despido en razón de \$2.012.000 mensuales. **v.** Cotizaciones previsionales, de cesantía y de salud por el tiempo que no se registra pagos durante el período trabajado, así como las posteriores al despido. **4.** Que el despido del que fue víctima SEBASTIÁN EDMUNDO ALARCÓN RETAMAL, fue injustificado y en razón de ello, se le deben pagar las siguientes prestaciones: **i.** Indemnización sustitutiva de aviso previo equivalente a la suma de \$2.012.000 (un millón de pesos). **ii.** El incremento contemplado en el artículo 168 letra b) del Código del Trabajo equivalente a la suma de \$ 1.006.000 (un millón seis mil pesos). **iii.** El pago del feriado proporcional por 8,58 días equivalente a la suma de \$ 575.432 (quinientos setenta y cinco mil cuatrocientos treinta y dos pesos). **iv.** Pago de todas las remuneraciones y demás prestaciones derivadas de la relación laboral desde la fecha de término de ésta hasta el íntegro pago de las cotizaciones de seguridad social atrasadas o la convalidación del despido en razón de \$2.012.000 mensuales. **v.** Cotizaciones previsionales, de cesantía y de salud por el tiempo que no se registra pagos durante el período trabajado, así como las posteriores al despido. **5.** Todo lo anterior, con expresa condena en costas.

CUARTO: Los demandantes por medio de la comparecencia del abogado don NICOLÁS ALBERTO BELTRÁN REVILLARD, realizó presentación de cumple lo ordenado en la causa por resolución de fecha 12 de marzo del año en curso en el siguiente sentido: En cuanto aclarar la acción respecto de la pretensión: Señala que cumple con indicar que respecto de la petición de lo principal del texto de



demanda: “Se solicita se declare la existencia de relación laboral, bajo las normas del ramo, entre mis representados y el Servicio de Salud de Atacama. Como consecuencia de la constatación que SS., hará de la existencia de relación laboral, se deduce acción de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales de mis representados en el contexto de trabajo y con ocasión del despido, todo ello conjuntamente con acción de nulidad del despido y cobro de prestaciones laborales.”

“Respecto de la petición del primer otrosí del texto de demanda se está solicitando, en subsidio de la petición principal, que se declare la existencia de una relación laboral conjuntamente con demanda de despido injustificado, cobro de prestaciones y nulidad del despido.”

En cuanto al segundo requerimiento indicado por el Tribunal pide tener por acompañados los siguientes documentos como antecedentes fundantes de la vulneración de derechos demandada: a) Copia de la solicitud que da origen al expediente de fiscalización N° E3161/2021 seguido ante la Inspección del Trabajo de Copiapó, iniciado por denuncia efectuada por doña Sharin Valdivia, el día 11 de Enero del año 2021, día inmediatamente anterior a la fecha de su despido verbal y sin causal de justificación. b) Set fotográfico consistente en 4 imágenes que dan cuenta de los hechos vertidos en la demanda, esto es, el no cumplimiento de las mínimas medidas sanitarias. c) Captura de pantalla de conversación de “whatsapp”, entre mi representada y Eduardo Andrés Santander Cardozo (ex trabajador de la demandada), que da cuenta de la solicitud por parte del Sr. Echeverría de ir a trabajar al laboratorio pese a estar en cuarentena. d) Aviso en la red social “Twitter” publicado por el Director Técnico del Laboratorio de Biología Molecular de la Facultad de Medicina de la Universidad de Atacama, el Dr. César Echeverría Echeverría, de fecha 8 de enero del año 2021.

QUINTO: En una nueva presentación del abogado don NICOLÁS BELTRÁN REVILLARD, abogado, actuando por los demandantes, señala que cumpliendo lo ordenado por el Tribunal, mediante resolución de fecha 18 de marzo del presente año, aclara la acción respecto de la pretensión que se demanda y precisa, en lo pertinente, lo siguiente: 1. Respecto a la suma del libelo de demanda “Debe decir: EN LO PRINCIPAL: Demanda de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, conjuntamente con demanda de declaración de existencia de relación laboral con nulidad del despido y cobro de prestaciones laborales. PRIMER OTROSÍ: En subsidio , demanda de declaración de existencia de relación laboral, conjuntamente con despido injustificado, nulidad del despido y cobro de prestaciones laborales. SEGUNDO OTROSÍ: Patrocinio, poder y forma especial de notificación.” “2. En



cuanto a las peticiones concretas A) En el petitorio de lo principal, ya reproducido en el motivo segundo, “Debe decir: SOLICITO A US. tener por interpuesta demanda de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, conjuntamente con demanda de declaración de existencia de relación laboral, nulidad del despido y cobro de prestaciones laborales en contra del SERVICIO DE SALUD DE ATACAMA, representada legalmente por don CLAUDIO BAEZA AVELLO, o por quien sus derechos represente, de conformidad con el artículo 4 del Código del Trabajo, todos ya individualizados, acogerla a tramitación y, en definitiva declarar lo siguiente: 1. Que entre SHARIN PAZ VALDIVIA GONZÁLEZ, Bioquímico y Doctor en Ciencias mención Biología Celular y Molecular y el SERVICIO DE SALUD DE ATACAMA, representada legalmente por don CLAUDIO BAEZA AVELLO, todos ya individualizados, existió una relación laboral que se prolongó desde el día 1 de agosto del año 2020 al día 12 de enero del año 2021, ambos días inclusive. 2. Que entre SEBASTIÁN EDMUNDO ALARCÓN RETAMAL, Bioquímico y Doctor en Ciencias mención Biología Celular y Molecular y el SERVICIO DE SALUD DE ATACAMA, representada legalmente por don CLAUDIO BAEZA AVELLO, todos ya individualizados, existió una relación laboral que se prolongó desde el día 1 de agosto del año 2020 al día 11 de enero del año 2021, ambos días inclusive. 3. Que existe una lesión a los derechos fundamentales como trabajador de doña SHARIN PAZ VALDIVIA GONZÁLEZ, en especial, la garantía de indemnidad, el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica, el derecho al honor y el derecho a la libertad de expresión, mediante acciones ejecutadas por la demandada SERVICIO DE SALUD DE ATACAMA, que se tradujeron en su despido. 4. Que en razón de lo anterior, se ordene al SERVICIO DE SALUD DE ATACAMA a la pagar la suma de \$ 22.132.000 (veintidós millones ciento treinta y dos mil pesos), equivalente a 11 remuneraciones en beneficio de doña SHARIN PAZ VALDIVIA GONZÁLEZ. 5. Que existe una lesión a los derechos fundamentales como trabajador de don SEBASTIÁN EDMUNDO ALARCÓN RETAMAL, en especial, la garantía de indemnidad, el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica y el derecho al honor, mediante acciones ejecutadas por la demandada SERVICIO DE SALUD DE ATACAMA que se tradujeron en su despido. 6. Que en razón de lo anterior, se ordene al SERVICIO DE SALUD DE ATACAMA a la pagar la suma de \$ 22.132.000 (veintidós millones ciento treinta y dos mil pesos), equivalente a 11 remuneraciones en beneficio de don SEBASTIÁN EDMUNDO ALARCÓN RETAMAL. 7. Que a doña SHARIN PAZ VALDIVIA GONZÁLEZ, se le deben pagar las siguientes prestaciones: i. Indemnización sustitutiva de aviso previo equivalente a la suma de \$2.012.000 (dos millones doce mil pesos). ii. El pago del



feriado proporcional por 8,58 días equivalente a la suma de \$ 575.432 (quinientos setenta y cinco mil cuatrocientos treinta y dos pesos). iii. Pago de todas las remuneraciones y demás prestaciones derivadas de la relación laboral desde la fecha de término de ésta hasta el íntegro pago de las cotizaciones de seguridad social atrasadas o la convalidación del despido en razón de \$2.012.000 mensuales. iv. Cotizaciones previsionales, de cesantía y de salud por el tiempo que no se registra pagos durante el período trabajado, así como las posteriores al despido. 8. Que a don SEBASTIÁN EDMUNDO ALARCÓN RETAMAL, se le deben pagar las siguientes prestaciones: i. Indemnización sustitutiva de aviso previo equivalente a la suma de \$2.012.000 (dos millones doce mil pesos). ii. El pago del feriado proporcional por 8,58 días equivalente a la suma de \$ 575.432 (quinientos setenta y cinco mil cuatrocientos treinta y dos pesos). iii. Pago de todas las remuneraciones y demás prestaciones derivadas de la relación laboral desde la fecha de término de ésta hasta el íntegro pago de las cotizaciones de seguridad social atrasadas o la convalidación del despido en razón de \$2.012.000 mensuales. iv. Cotizaciones previsionales, de cesantía y de salud por el tiempo que no se registra pagos durante el período trabajado, así como las posteriores al despido. 9. Que se condene a la demandada al pago de las costas de la causa.”

Respecto de la petición concreta de la acción subsidiaria ya reproducida en el motivo tercero, en lo pertinente, aclara que debe decir “SOLICITO A US. tener por interpuesta, en subsidio de la demanda interpuesta en lo principal, demanda de declaración de existencia de relación laboral conjuntamente con despido injustificado, nulidad del despido y cobro de prestaciones laborales en contra de SERVICIO DE SALUD DE ATACAMA, representada legalmente por don CLAUDIO BAEZA AVELLO, o por quien sus derechos represente, de conformidad con el artículo 4 del Código del Trabajo, ambos ya individualizados, acogerla a tramitación y, en definitiva declarar lo siguiente: 1. Que entre SHARIN PAZ VALDIVIA GONZÁLEZ, Bioquímico y Doctor en Ciencias mención Biología Celular y Molecular y el SERVICIO DE SALUD DE ATACAMA, representada legalmente por don CLAUDIO BAEZA AVELLO, todos ya individualizados, existió una relación laboral que se prolongó desde el día 1 de agosto del año 2020 al día 12 de enero del año 2021, ambos días inclusive. 2. Que entre SEBASTIÁN EDMUNDO ALARCÓN RETAMAL, Bioquímico y Doctor en Ciencias mención Biología Celular y Molecular y el SERVICIO DE SALUD DE ATACAMA, representada legalmente por don CLAUDIO BAEZA AVELLO, todos ya individualizados, existió una relación laboral que se prolongó desde el día 1 de agosto del año 2020 al día 11 de enero del año 2021, ambos días inclusive. 3. Que el despido del que fue víctima SHARIN PAZ VALDIVIA GONZÁLEZ, fue injustificado y en razón de ello, se le deben pagar



las siguientes prestaciones: i. Indemnización sustitutiva de aviso previo equivalente a la suma de \$2.012.000 (un millón de pesos). ii. El incremento contemplado en el artículo 168 letra b) del Código del Trabajo equivalente a la suma de \$ 1.006.000 (un millón seis mil pesos). iii. El pago del feriado proporcional equivalente a la suma de \$ 872.000 (ochocientos setenta y dos mil pesos). iv. Pago de todas las remuneraciones y demás prestaciones derivadas de la relación laboral desde la fecha de término de ésta hasta el íntegro pago de las cotizaciones de seguridad social atrasadas o la convalidación del despido en razón de \$2.012.000 mensuales. v. Cotizaciones previsionales, de cesantía y de salud por el tiempo que no se registra pagos durante el período trabajado, así como las posteriores al despido. 4. Que el despido del que fue víctima SEBASTIÁN EDMUNDO ALARCÓN RETAMAL, fue injustificado y en razón de ello, se le deben pagar las siguientes prestaciones: i. Indemnización sustitutiva de aviso previo equivalente a la suma de \$2.012.000 (un millón de pesos). ii. El incremento contemplado en el artículo 168 letra b) del Código del Trabajo equivalente a la suma de \$ 1.006.000 (un millón seis mil pesos). iii. El pago del feriado proporcional por 8,58 días equivalente a la suma de \$ 575.432 (quinientos setenta y cinco mil cuatrocientos treinta y dos pesos). iv. Pago de todas las remuneraciones y demás prestaciones derivadas de la relación laboral desde la fecha de término de ésta hasta el íntegro pago de las cotizaciones de seguridad social atrasadas o la convalidación del despido en razón de \$2.012.000 mensuales. v. Cotizaciones previsionales, de cesantía y de salud por el tiempo que no se registra pagos durante el período trabajado, así como las posteriores al despido. 5. Todo lo anterior, con expresa condena en costas.” Con esta última presentación por resolución de veintitrés de marzo del año en curso, el Tribunal tuvo por cumplido lo ordenado y proveyó la demanda, citando a audiencia preparatoria.

SEXTO: Contestación acción principal. Mediante presentación de la abogada doña MARIA TERESA HOLA VILLEGAS, cédula de identidad N°14.114.764-7, por el Servicio de Salud de Atacama, domiciliado para los efectos del presente juicio en calle Chacabuco N° 681, 5° Piso, Edificio Don Elías, Copiapó, señala que encontrándose dentro de plazo contesta denuncia de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, conjuntamente con demanda de declaración de existencia de relación laboral con nulidad del despido y cobro de prestaciones laborales deducida por doña Sharin Paz Valdivia González y don Sebastián Edmundo Alarcón Retamal en contra de su representada Servicio de Salud Atacama, mediante la oposición de excepciones, contestaciones y defensas que desarrolla.



Luego de referirse, en síntesis, al contenido de la acción de tutela, en el acápite de contestación, en primer lugar opone excepción de incompetencia absoluta del tribunal como excepción de fondo, pidiendo sea resuelta en la audiencia preparatoria conforme lo prevé el artículo 453 N°1 del Código del Trabajo.

a) De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 1° del Código del Trabajo, este cuerpo normativo, así como sus leyes complementarias, rigen las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores, no siendo aplicables las disposiciones del estatuto laboral a los demandantes de autos, puesto que nunca ha existido entre ellos y el Servicio de Salud Atacama una relación de carácter laboral regulada por dicho Código.

b) En el caso sublite S.S., la parte demandante estima que las prestaciones de sus servicios personales cumplen con los presupuestos de relación laboral de los artículos 7 y 8 del Código del Trabajo, agregando que, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 423 inciso primero del Código del Trabajo, el lugar donde se prestaron los servicios es la ciudad de Copiapó, siendo en consecuencia vuestro Tribunal el competente para conocer de la materia.

Argumentando que la contratación de los actores por dicho Servicio corresponde a un contrato sobre la base de honorarios, pacto que se rige por las normas generales de los contratos suscritos entre privados establecidos en el Código Civil, conforme lo prescrito en el artículo 11 de D.F.L. N°29/2005 que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo. Conforme a lo expresado, la competencia sobre los alcances de dicha contratación, y en particular si aquél fue incumplido por una de sus partes, o por ambas, le corresponde a los Juzgados de Letras con competencia en materia civil, no siéndole aplicable la normativa del Código del Trabajo ni sus leyes complementarias.

El pretender que se configuran los elementos para dar por establecida la existencia de un vínculo en los términos del artículo 7° del Código del Trabajo implicaría prescindir de lo previsto en el estatuto jurídico por el que se rige el propio convenio celebrado entre las partes, al cual éstas deben ceñirse, por disposición expresa del artículo 11 del citado Estatuto Administrativo, y en los cuales es perfectamente lícito y necesario pactar la necesidad de acatar las directrices y horarios de funcionamiento propios de los servicios públicos ya que, en caso contrario, se generaría un gran desorden y caos administrativo.

c) El legislador, a través del Estatuto Administrativo, reconoce y autoriza 3 formas de vinculación que los Servicios Públicos pueden establecer con las personas naturales que le prestan servicios, a saber: i) las personas que laboran





en cargos de Planta en las calidades que indica el artículo 4° del Estatuto Administrativo; ii) los empleados a Contrata que se desempeñan por períodos determinados hasta el 31 de diciembre de cada año, como lo dispone el artículo 10 del Estatuto señalado; y iii) las personas que se contratan sobre la base de Honorarios, conforme a lo preceptuado en el artículo 11.

De acuerdo con lo indicado, la contratación de los demandantes por el Servicio de Salud Atacama, obedece a la facultad que les otorga el artículo 11 del Estatuto Administrativo, el cual establece que: “Podrá contratarse sobre la base de honorarios a profesionales y técnicos de educación superior o expertos en determinadas materias, cuando deban realizarse labores accidentales y que no sean habituales de la institución, mediante resolución de la autoridad correspondiente”. Luego, la misma norma señala, en su inciso segundo y tercero que: “Además, se podrá contratar sobre la base de honorarios, la prestación de servicios para cometidos específicos, conforme a las normas generales. Las personas contratadas a honorarios se regirán por las reglas que establezca el respectivo contrato y no les serán aplicables las disposiciones de este estatuto”.

En ese contexto las prestaciones a honorarios, por expresa disposición del artículo 11 del Estatuto Administrativo, se rigen en primer lugar por las reglas fijadas en el respectivo contrato y, en subsidio, por las normas del Código Civil, particularmente las normas sobre arriendo de servicios inmateriales, contenidas en el Párrafo 9 del Título XXVI del libro IV y en cuanto a las prestaciones realizadas como funcionario de hecho, resulta aplicable el Estatuto Administrativo y su interpretación por la Contraloría General de la República.

En el caso concreto, indudablemente la vinculación entre las partes se enmarcó en la prestación de servicios profesionales para la ejecución de labores accidentales, específicas y no habituales de la institución: “desempeñar labores de extracción de RNA y trabajo en la detección del SARS-CoV-2 por real time PCR”.

d) En relación con lo anterior, cabe hacer presente que este Servicio de Salud, como todo Órgano de la Administración del Estado, está sujeto al Principio de Juridicidad que tiene su fundamento tanto en la Constitución Política de la República (artículos 6° y 7°) como en la Ley 18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, por lo que, en efecto, no tiene más atribuciones que las conferidas expresamente por las leyes.

De esta forma, el Servicio de Salud se encuentra impedido de contratar a personal sujeto al Código del Trabajo fuera de los casos específicamente señalados en la ley, por lo que no puede contrariar el mandato legal a este respecto.



Precisamente, cuando la ley ha establecido la posibilidad de contratar bajo las reglas del Código del Trabajo lo ha dicho de forma expresa y ha determinado específicamente las condiciones que se tienen que cumplir para que los servicios se vean habilitados en derecho, tal como puede apreciarse en las reglas establecidas en el artículo 10 del Código Sanitario que permite contratar personal transitorio para el cumplimiento de campañas sanitarias o casos de emergencia.

Toda contravención a lo ordenado por las normas antes expuestas implicaría la nulidad de dichas actuaciones, en atención al principio de estricta sujeción de la Administración del Estado al Ordenamiento Jurídico.

En ese orden de ideas, pretender que el Servicio de Salud Atacama, Institución que forma parte de la Administración del Estado, tenga la facultad y habilitación legal de celebrar un contrato de trabajo regulado por el Código del Trabajo, significaría imputar a la administración la realización de un acto que no le está permitido, pues no se puede celebrar entre la Administración Estatal y sus subordinados un contrato de la especie y que obedece a un mínimo de criterio constitucional establecido en los artículos 6° y 7° de la Constitución.

e) Por su parte, el inciso final del artículo 8° del Código del Trabajo, establece que: “Las normas de este Código sólo se aplicarán a los trabajadores independientes en los casos en que expresamente se refieran a ellos.”. La citada disposición también viene en restringir la aplicación de las normas del Código Laboral a la situación jurídica que vincula a los demandantes con el Servicio de Salud, en cuanto los contratos celebrados entre las partes dicen relación con las disposiciones relativas al contrato de arrendamiento de servicios inmateriales del Código Civil.

f) La incompetencia absoluta de US. para conocer de estos autos deriva de las disposiciones sobre Procedimiento de Tutela Laboral, contenidas en el Código del Trabajo.

El artículo 485 del Código del Trabajo, que consagra el procedimiento de tutela laboral, establece que ese procedimiento se aplica a las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales, que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores cuando resultan lesionados en el ejercicio de las facultades del empleador. Es decir, el primer componente esencial para la procedencia de este procedimiento de tutela es la existencia de alguna relación laboral, dentro de la cual se susciten hechos que lesionen derechos fundamentales.

Enseguida, el artículo 486 del mismo Código, establece que “Cualquier trabajador u organización sindical que, invocando un derecho o interés legítimo, considere lesionados derechos fundamentales en el ámbito de las relaciones



jurídicas cuyo conocimiento corresponde a la jurisdicción laboral, podrá requerir su tutela por la vía de este procedimiento”.

Adicionalmente, el artículo 489 del mencionado Código indica que “si la vulneración de derechos fundamentales a que se refieren los incisos primero y segundo del artículo 485, se hubiere producido con ocasión del despido, la legitimación activa para recabar su tutela, por la vía del procedimiento regulado por este Párrafo, corresponderá exclusivamente al trabajador afectado”.

Conforme a los artículos precitados se advierte que el procedimiento de tutela de los derechos laborales se aplica exclusivamente cuando, en el marco de la relación laboral, se suscitan cuestiones o problemas por aplicación de normas laborales que afectan derechos fundamentales del trabajador regidos por el Código Laboral, en razón del ejercicio indebido de las facultades que la ley reconoce al empleador.

La simple lectura de toda la normativa referida previamente, lleva a concluir que el Tribunal Laboral carece de competencia, en forma absoluta, para conocer y resolver la controversia de autos, dado que la relación que unió a las partes del juicio es necesariamente de naturaleza civil y no laboral, como erróneamente lo expresa en su libelo la parte denunciante, por tanto, no se produce en autos competencia necesaria de este Tribunal, para conocer de las materias que menciona el artículo 420 del Código del Trabajo y, en consecuencia, esta excepción necesariamente debe ser acogida en la audiencia preparatoria correspondiente, declarándose incompetente el Juzgado del Trabajo por no existir ni haber existido jamás una relación de carácter laboral entre la demandante de autos y mi representada, disponiendo que la demandante deberá concurrir al tribunal que corresponda en derecho, razón por la cual S.S. debe rechazar la demanda en todas sus partes.

Es más, en palabras de la propia Contraloría General de la República, el contrato de honorarios, al no estar definido por la ley, dada su naturaleza jurídica se asimila al contrato civil de mandato, pero en ningún caso al contrato de trabajo regulado por el código del ramo (Dictamen N°7266/2005 Contraloría General de la República).

Asevera que por lo expuesto, el Tribunal deberá acoger la excepción de incompetencia absoluta del tribunal, por no existir ni haber existido jamás una relación de carácter laboral entre los demandantes de autos y mi representada, disponiendo que la demandante deberá concurrir al tribunal que corresponda en derecho, razón por la cual, debe rechazar la demanda en todas sus partes.

SEPTIMO: Dentro de lo principal de la presentación aludida en el motivo precedente, en segundo lugar, la denunciada opone excepción de falta de



legitimación pasiva: en lo sustancial, alega que su representada no es responsable por eventuales vulneraciones de derechos fundamentales por parte de trabajadores de la Universidad de Atacama, en el contexto de las normas de la acción de tutela laboral. Precisando que el SERVICIO DE SALUD ATACAMA, es un Organismo Público funcionalmente descentralizado, dotado de personalidad jurídica y patrimonio propio, que coordinadamente tiene a su cargo la articulación, gestión y desarrollo de la Red Asistencial de su jurisdicción, para la ejecución de acciones integradas de fomento, protección y recuperación de la salud y rehabilitación de las personas enfermas.

En atención a que el Ministerio de Salud dictó el Decreto Supremo N°04 de 2020 y sus posteriores modificaciones, mediante el cual decretó Alerta Sanitaria en todo el territorio nacional, por el período que se señala y otorgó facultades extraordinarias que indica por Emergencia de Salud Pública de Importancia Internacional (ESPII) por brote del nuevo Coronavirus y al dinamismo que ha experimentado la pandemia en nuestro país, se requirió por parte de las autoridades la adopción de medidas excepcionales para asegurar a todas las personas el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica; así como el derecho a la protección de la salud establecidos en los numerales 1 y 9 del artículo 19 de la Constitución Política de la República, en concordancia con el artículo 3° de la Ley N°18.575 en cuanto que la Administración del Estado está al servicio de la persona humana y su finalidad es promover el bien común atendiendo las necesidades públicas en forma continua y permanente. Considerando lo anterior y debido a la urgente necesidad de contar con capital humano capacitado y equipamiento para el diagnóstico temprano de COVID19, y considerando las recomendaciones hechas por OMS para hacer frente a la pandemia que nos afecta; es que, en un esfuerzo coordinado entre Servicio de Salud Atacama y Universidad de Atacama para la contención del virus, y atendiendo el llamado realizado por el Ministerio de Salud en relación a que las Universidades del país implementaran los protocolos diagnósticos de COVID-19 mediante Técnica de PCR en tiempo real, la Facultad de Medicina de la Universidad de Atacama puso a disposición de la red pública de Salud el recurso humano avanzado y su Laboratorio de Biología Molecular, necesarios e indispensables para la implementación de los protocolos de detección COVID19 mediante técnica qPCR- en tiempo real.

Mediante Resolución Exenta N°674 de fecha 02 de abril de 2020 del Servicio de Salud Atacama, se aprueba convenio de colaboración de fecha 26 de marzo de 2020 entre su representada y la Universidad de Atacama con el objeto de desarrollar un proceso de cooperación mutua que permitiera el análisis de



muestras CoVID-19 mediante técnica qPCR-TR para la red de salud de la Región de Atacama, análisis que debían realizarse en dependencias de la Universidad de Atacama.

Por su parte mediante Resolución Exenta N°1403 de fecha 26 de mayo de 2020, se aprueba adendum del convenio referido en el punto anterior, sólo con el objeto de ampliar su vigencia hasta el 31 de julio de 2020.

Luego, con fecha 29 de julio de 2020, mediante Resolución Exenta N°2118 de este Servicio de Salud, se aprueba convenio de colaboración entre el Servicio de Salud y la Universidad de Atacama, el cual fue modificado mediante Resolución Exenta N°0001 de fecha 04 de enero de 2021, ampliando su vigencia hasta el día 31 de enero de 2021. En la cláusula tercera del convenio referido, se establece las obligaciones de las partes, la cual en su letra e) señala lo siguiente: El Servicio contratará al personal necesario para la realización del análisis COVID19 mediante técnica qPCR, entre los que se incluye al menos 02 profesional bioquímico, 01 profesional tecnólogo médico y 01 técnico en enfermería. La contratación de dichos profesionales será realizada por el servicio. Cualquier modificación en las contrataciones, aumento o disminución de dotación de personal debe ser comunicada formalmente por parte de la universidad al servicio.

Se ha denunciado al Servicio de Salud Atacama por vulneración de derechos fundamentales fundado en hechos supuestamente atentatorios de derechos fundamentales de los actores, por parte de un funcionario que no es dependiente laboralmente de su representada, ni mucho menos la representa. Destaca que la demanda de autos, se señala en reiteradas ocasiones, que el Director Técnico del Laboratorio de Biología Molecular de la Facultad de Medicina de la Universidad de Atacama, el Dr. Cesar Echeverría Echeverría, habría ejercido acciones que vulneraría los derechos fundamentales de los actores de autos. Pues bien, es del todo evidente y tal como lo ha señalado la demandante, el señor Echeverría, es funcionario de la Universidad de Atacama, no es funcionario dependiente de su representada y los hechos que configurarían la vulneración de derechos fundamentales fueron supuestamente ejecutados en dependencias de la Universidad de Atacama y por personal dependiente de dicha casa de estudios, por tanto, no es procedente que esta parte sea demandada en un procedimiento de tutela laboral. Ello porque faltan los presupuestos que lo hacen procedente, principalmente los relativos a que la vulneración de derechos fundamentales sea consecuencia del ejercicio de las facultades del empleador, sea que dichas facultades se ejerzan directamente por el empleador o por sus trabajadores que tengan facultades de dirección, administración o representación, condiciones o calidades que bajo ningún aspecto detentaba el señor Echeverría. Además, en el



relato de los hechos no se imputa ningún acto supuestamente vulneratorio de derechos fundamentales ejecutado por su representada o sus agentes.

El artículo 485 del Código del Trabajo, al delimitar el campo de aplicación del Procedimiento de Tutela Laboral, sostiene que se desprende claramente cuáles son los requisitos de procedencia del procedimiento de tutela laboral: 1. Que se trate de cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales. Negando la existencia de contrato sujeto a las normas del Código del Trabajo, entre el Servicio de Salud Atacama y los demandantes, tanto formalmente como en la realidad de los hechos. Los demandantes de autos, prestaron servicios en virtud de artículo 11 de la Ley N°18.834, esto es, contrato de prestación de servicios a honorarios. 2. Que ellas afecten los derechos fundamentales de los trabajadores consignados expresamente en la referida disposición, los que deben necesariamente ser alguno de los mencionados taxativamente en el artículo 485 del Código del Trabajo. 3. Que esos derechos resulten lesionados en el ejercicio de las facultades del empleador del trabajador afectado. Resaltando que el sujeto pasivo de la acción de tutela laboral es sin lugar a dudas el empleador, quien debe haber lesionado cualquiera de los derechos fundamentales protegidos por el procedimiento de tutela laboral en el ejercicio de sus facultades, siendo el artículo 485 claro al respecto. Y por empleador debe entenderse a: “la persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo” (artículo 3 letra a) del Código de Trabajo). Por ende, lo que fija el ámbito de aplicación de la acción de tutela laboral y, quien puede ser sujeto pasivo, es el ejercicio de las facultades del empleador, o en su defecto quien contrata los respectivos servicios personales, carácter que tiene el Servicio de Salud Atacama, quien requirió los servicios de carácter accidental de los actores, sin embargo, no es quien ejerce los actos atentatorios relatados por los demandantes, ya que en todo momento refieren que las conductas fueron ejercidas por don Cesar Echeverria, funcionario de la Universidad de Atacama, quien no tenía ninguna facultad de mando delegada por esta Dirección de Servicio de Salud, muy por el contrario, y tal como quedó establecido en el convenio de colaboración, toda modificación de horarios, ausencias, debían ser solicitadas formalmente por la universidad al servicio de salud. Expresando que tales requisitos son copulativos a falta de uno de ellos, no es procedente aplicar el procedimiento que nos ocupa. Y precisamente, en el caso, faltan al menos en forma manifiesta los requisitos señalados en los números 1 y 3 precedentes, los que no concurren, debido a que las supuestas vulneraciones de derechos fundamentales del demandante no sucedieron por cuestiones suscitadas en la



relación laboral misma con su representada, la cual nunca ha existido, y menos aún como consecuencia del ejercicio de las facultades del empleador.

Al no cumplir los hechos expuestos en la demanda los requisitos exigidos por el artículo 485 del Código del Trabajo, no pudiendo su representada responder por el actuar de un tercero que no mantiene vínculo contractual alguno con ese Servicio de Salud, ni mucho menos detenta alguna facultad de mando, representación o dirección de este, por lo que refiere que no podrá prosperar la acción, aseverando que es una conclusión que ha confirmado en forma unánime la jurisprudencia nacional. Citando en este punto sentencia de la I. Corte de Apelaciones de Punta Arenas de 20 de julio de 2009, la cual concluyó en lo pertinente: “QUINTO: Que, en relación, esta vez, con la causal consagrada en el artículo 478 letra c) del Código del Trabajo, consistente en la necesidad de alterar la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones fácticas del Tribunal inferior, que esta Corte estima también deducida con relación a la acción de tutela de garantías, no es efectivo, como lo señala el recurrente, que la señora Juez a quo haya desconocido la existencia de un vínculo laboral entre la denunciante y la denunciada, sino que concluyó que en la realidad producto de serias deficiencias en la organización jerárquica del jardín los hechos ocurridos tuvieron lugar fuera del ejercicio de la potestad de mando de la empleadora, con ocasión de haberse transgredido las más elementales normas de convivencia y respeto entre las señoras Berríos y Pérez; a partir de lo cual no puede prosperar la acción de tutela de garantías porque, precisamente, uno de sus presupuestos es que la infracción tenga lugar dentro del ejercicio de la potestad de mando ya referida. En consecuencia, no habiéndose desconocido la existencia de la relación laboral habida entre las partes, sino sólo la concurrencia del requisito antedicho, no resulta procedente entrar a alterar la calificación jurídica de los hechos, con lo que sólo cabe el rechazo del recurso en esta parte.” “SEXTO: Que, con respecto a la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, consistente en que la sentencia haya incurrido en error de ley con influencia sustancial en su parte dispositiva, y que el recurrente dedujo en relación a lo resuelto por la señora juez a quo en cuanto a la acción de tutela como a la subsidiaria de despido injustificado, cabe consignar que el primer yerro que se atribuye al fallo consiste en estimar infraccionada la norma del artículo 489 inciso primero del Código del Trabajo, por cuanto la juez a quo consideró como una razón más para desechar la acción de tutela, el hecho que la eventual infracción de garantías tuvo lugar antes del despido y no con ocasión del mismo; lo cierto es tal circunstancia carece de la entidad necesaria para justificar la procedencia del recurso en análisis, en la medida que el rechazo del libelo de tutela de garantías fundamentales se fundó



esencialmente en el hecho que los maltratos recíprocos habidos entre las partes tuvieron lugar fuera de la potestad de mando y dirección del empleador; con lo cual la interpretación eventualmente errada hecha por la señora juez a quo respecto a dicha norma no es un defecto que haya influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, no ameritando, por ende, la declaración de ineficacia del mismo” (Sentencia de Corte de Apelaciones de Punta Arenas, rol N° 41-2009).

Luego de invocar doctrina y jurisprudencia a modo de respaldo, sostiene que para que la pretensión solicitada sea acogida, no basta que la titularidad del derecho discutido corresponda o pueda ser atribuida a la parte demandante, sino que, además, es necesario que la parte demandada sea verdaderamente la legitimada pasiva en razón de haber sido parte en la relación jurídico – material que sirve de base al juicio, encontrándose en la necesidad jurídica de satisfacer el derecho que se reclama. Reiterado que nuestros Tribunales Superiores de Justicia han tenido la oportunidad de pronunciarse sobre la legitimación pasiva, rechazando la pretensión, cuando el demandado no es el verdadero legitimado pasivo, al faltar un requisito de eficacia de la pretensión. Categórica resulta ser la sentencia pronunciada por la Excm. Corte Suprema el 9 de julio de 2009, al sentar la siguiente doctrina: “QUINTO: Que para poder actuar y figurar eficazmente como parte, en un proceso determinado y específico, no basta con disponer de la aptitud general de la capacidad o legitimatio ad processum, sino que es necesario además poseer una condición más precisa y referida en forma particularizada al proceso individual de que se trate. Tal condición que se denomina legitimatio ad causam o legitimación procesal afecta al proceso no en su dimensión común, sino en lo que tiene de individual y determinado. La legitimación procesal es la consideración especial, que tiene la ley, dentro de cada proceso, a las personas que se hallan en una determinada relación con el objeto litigioso, y en virtud de la cual, exige, para que la pretensión procesal pueda ser examinada en cuanto al fondo, que sean dichas personas las que figuren como parte en el proceso.

La sola capacidad procesal no basta para formular una pretensión y para oponerse a ella en un juicio, sino que es necesaria una condición más precisa y específica referida al litigio mismo específico.

La legitimatio ad causam, entonces, es la consideración legal, respecto de un proceso en particular, a las personas que se hallan en una determinada relación con el objeto del litigio y en virtud del cual se exige, para que la pretensión de fondo pueda ser examinada, que dichas personas figuren como tales en el proceso. (Cristian Maturana Miquel, Nociones Sobre Disposiciones Comunes a Todo Procedimiento, Separata





Departamento de Derecho Procesal, Facultad de Derecho, Universidad de Chile, 2006, página 45);

SEXTO: Que la legitimación procesal es un presupuesto de eficacia para que la sentencia pueda acoger la pretensión que se haya hecho valer por el actor en el proceso, puesto que, si ella falta, no podrá existir por parte del tribunal un pronunciamiento sobre el conflicto promovido en el juicio.

Al respecto cabe destacar, que reiterada jurisprudencia y la mayoría de la doctrina sobre la materia concuerdan en que la legitimación es un presupuesto procesal de la sentencia, que los propios jueces del fondo pueden relevar de oficio, aunque la parte no haya señalado alegación pertinente al efecto.

Sobre el citado presupuesto procesal, el profesor Enrique Vescovi sostiene es indispensable para que pueda dictarse una sentencia eficaz, la cual, naturalmente podrá ser favorable o desfavorable. (Enrique Vescovi, Teoría General Del Proceso, Editorial Temis, 1984, página 197). (Sentencia de la Excma. Corte Suprema, 9 de julio de 2007, Rol N° 5615 – 2005)."

En este sentido, sostiene que puede concluirse que, en el caso concreto, el Dr. César Echeverría Echeverría y/o la Universidad de Atacama, dueño de las dependencias en que se ubica su Laboratorio de Biología Molecular de su Facultad de Medicina y empleador del Director Técnico del Laboratorio, Dr. César Echeverría Echeverría, tendrían legitimidad pasiva en estos autos y no mi representado como erróneamente se ha planteado.

En estas condiciones, se debe concluir que la demanda no fue correctamente deducida, no se emplazó a quién efectivamente ejecutó los actos relatados en el libelo, por lo que a este Servicio le es imposible defenderse de actuaciones u omisiones cometidas por terceros ajenos a la Institución, así como de un conflicto atribuible concretamente al Dr. César Echeverría Echeverría y, en su defecto a su empleador la Universidad de Atacama, afectando en consecuencia el derecho de defensa de esta parte.

Por lo expuesto, solicita al Tribunal que acoja la excepción de falta de legitimación pasiva opuesta por esta parte, por no configurarse respecto del Servicio de Salud Atacama, los requisitos para ser legitimada pasiva de la acción de tutela laboral.

OCTAVO: Dentro de lo principal de la presentación aludida en el motivo precedente, en segundo lugar, la denunciada opone excepción de falta de legitimación pasiva: en lo sustancial, alega que su representada no es responsable por eventuales vulneraciones de derechos fundamentales por parte de trabajadores de la Universidad de Atacama, en el contexto de las normas de la acción de tutela laboral. Precizando que el SERVICIO DE SALUD ATACAMA, es



un Organismo Público funcionalmente descentralizado, dotado de personalidad jurídica y patrimonio propio, que coordinadamente tiene a su cargo la articulación, gestión y desarrollo de la Red Asistencial de su jurisdicción, para la ejecución de acciones integradas de fomento, protección y recuperación de la salud y rehabilitación de las personas enfermas.

En atención a que el Ministerio de Salud dictó el Decreto Supremo N°04 de 2020 y sus posteriores modificaciones, mediante el cual decretó Alerta Sanitaria en todo el territorio nacional, por el período que se señala y otorgó facultades extraordinarias que indica por Emergencia de Salud Pública de Importancia Internacional (ESPII) por brote del nuevo Coronavirus y al dinamismo que ha experimentado la pandemia en nuestro país, se requirió por parte de las autoridades la adopción de medidas excepcionales para asegurar a todas las personas el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica; así como el derecho a la protección de la salud establecidos en los numerales 1 y 9 del artículo 19 de la Constitución Política de la República, en concordancia con el artículo 3° de la Ley N°18.575 en cuanto que la Administración del Estado está al servicio de la persona humana y su finalidad es promover el bien común atendiendo las necesidades públicas en forma continua y permanente. Considerando lo anterior y debido a la urgente necesidad de contar con capital humano capacitado y equipamiento para el diagnóstico temprano de COVID19, y considerando las recomendaciones hechas por OMS para hacer frente a la pandemia que nos afecta; es que, en un esfuerzo coordinado entre Servicio de Salud Atacama y Universidad de Atacama para la contención del virus, y atendiendo el llamado realizado por el Ministerio de Salud en relación a que las Universidades del país implementaran los protocolos diagnósticos de COVID-19 mediante Técnica de PCR en tiempo real, la Facultad de Medicina de la Universidad de Atacama puso a disposición de la red pública de Salud el recurso humano avanzado y su Laboratorio de Biología Molecular, necesarios e indispensables para la implementación de los protocolos de detección COVID19 mediante técnica PCR- en tiempo real.

Mediante Resolución Exenta N°674 de fecha 02 de abril de 2020 del Servicio de Salud Atacama, se aprueba convenio de colaboración de fecha 26 de marzo de 2020 entre su representada y la Universidad de Atacama con el objeto de desarrollar un proceso de cooperación mutua que permitiera el análisis de muestras CoVID-19 mediante técnica qPCR-TR para la red de salud de la Región de Atacama, análisis que debían realizarse en dependencias de la Universidad de Atacama.



Por su parte mediante Resolución Exenta N°1403 de fecha 26 de mayo de 2020, se aprueba adendum del convenio referido en el punto anterior, sólo con el objeto de ampliar su vigencia hasta el 31 de julio de 2020.

Luego, con fecha 29 de julio de 2020, mediante Resolución Exenta N°2118 de este Servicio de Salud, se aprueba convenio de colaboración entre el Servicio de Salud y la Universidad de Atacama, el cual fue modificado mediante Resolución Exenta N°0001 de fecha 04 de enero de 2021, ampliando su vigencia hasta el día 31 de enero de 2021. En la cláusula tercera del convenio referido, se establece las obligaciones de las partes, la cual en su letra e) señala lo siguiente: El Servicio contratará al personal necesario para la realización del análisis COVID19 mediante técnica qPCR, entre los que se incluye al menos 02 profesional bioquímico, 01 profesional tecnólogo médico y 01 técnico en enfermería. La contratación de dichos profesionales será realizada por el servicio. Cualquier modificación en las contrataciones, aumento o disminución de dotación de personal debe ser comunicada formalmente por parte de la universidad al servicio.

Se ha denunciado al Servicio de Salud Atacama por vulneración de derechos fundamentales fundado en hechos supuestamente atentatorios de derechos fundamentales de los actores, por parte de un funcionario que no es dependiente laboralmente de su representada, ni mucho menos la representa. Destaca que la demanda de autos, se señala en reiteradas ocasiones, que el Director Técnico del Laboratorio de Biología Molecular de la Facultad de Medicina de la Universidad de Atacama, el Dr. Cesar Echeverría Echeverría, habría ejercido acciones que vulneraría los derechos fundamentales de los actores de autos. Pues bien, es del todo evidente y tal como lo ha señalado la demandante, el señor Echeverría, es funcionario de la Universidad de Atacama, no es funcionario dependiente de su representada y los hechos que configurarían la vulneración de derechos fundamentales fueron supuestamente ejecutados en dependencias de la Universidad de Atacama y por personal dependiente de dicha casa de estudios, por tanto, no es procedente que esta parte sea demandada en un procedimiento de tutela laboral. Ello porque faltan los presupuestos que lo hacen procedente, principalmente los relativos a que la vulneración de derechos fundamentales sea consecuencia del ejercicio de las facultades del empleador, sea que dichas facultades se ejerzan directamente por el empleador o por sus trabajadores que tengan facultades de dirección, administración o representación, condiciones o calidades que bajo ningún aspecto detentaba el señor Echeverría. Además, en el relato de los hechos no se imputa ningún acto supuestamente vulneratorio de derechos fundamentales ejecutado por su representada o sus agentes.



El Artículo 485 del Código del Trabajo, al delimitar el campo de aplicación del Procedimiento de Tutela Laboral, sostiene que se desprende claramente cuáles son los requisitos de procedencia del procedimiento de tutela laboral: 1. Que se trate de cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales. Negando la existencia de contrato sujeto a las normas del Código del Trabajo, entre el Servicio de Salud Atacama y los demandantes, tanto formalmente como en la realidad de los hechos. Los demandantes de autos, prestaron servicios en virtud de artículo 11 de la Ley N°18.834, esto es, contrato de prestación de servicios a honorarios. 2. Que ellas afecten los derechos fundamentales de los trabajadores consignados expresamente en la referida disposición, los que deben necesariamente ser alguno de los mencionados taxativamente en el artículo 485 del Código del Trabajo. 3. Que esos derechos resulten lesionados en el ejercicio de las facultades del empleador del trabajador afectado. Resaltando que el sujeto pasivo de la acción de tutela laboral es sin lugar a dudas el empleador, quien debe haber lesionado cualquiera de los derechos fundamentales protegidos por el procedimiento de tutela laboral en el ejercicio de sus facultades, siendo el artículo 485 claro al respecto. Y por empleador debe entenderse a: “la persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo” (artículo 3 letra a) del Código de Trabajo). Por ende, lo que fija el ámbito de aplicación de la acción de tutela laboral y, quien puede ser sujeto pasivo, es el ejercicio de las facultades del empleador, o en su defecto quien contrata los respectivos servicios personales, carácter que tiene el Servicio de Salud Atacama, quien requirió los servicios de carácter accidental de los actores, sin embargo, no es quien ejerce los actos atentatorios relatados por los demandantes, ya que en todo momento refieren que las conductas fueron ejercidas por don Cesar Echeverría, funcionario de la Universidad de Atacama, quien no tenía ninguna facultad de mando delegada por esta Dirección de Servicio de Salud, muy por el contrario, y tal como quedó establecido en el convenio de colaboración, toda modificación de horarios, ausencias, debían ser solicitadas formalmente por la universidad al servicio de salud. Expresando que tales requisitos son copulativos a falta de uno de ellos, no es procedente aplicar el procedimiento que nos ocupa. Y precisamente, en el caso, faltan al menos en forma manifiesta los requisitos señalados en los números 1 y 3 precedentes, los que no concurren, debido a que las supuestas vulneraciones de derechos fundamentales del demandante no sucedieron por cuestiones suscitadas en la relación laboral misma con su representada, la cual nunca ha existido, y menos aún como consecuencia del ejercicio de las facultades del empleador.



Al no cumplir los hechos expuestos en la demanda los requisitos exigidos por el artículo 485 del Código del Trabajo, no pudiendo su representada responder por el actuar de un tercero que no mantiene vínculo contractual alguno con ese Servicio de Salud, ni mucho menos detenta alguna facultad de mando, representación o dirección de este, por lo que refiere que no podrá prosperar la acción, aseverando que es una conclusión que ha confirmado en forma unánime la jurisprudencia nacional. Citando en este punto sentencia de la I. Corte de Apelaciones de Punta Arenas de 20 de julio de 2009, la cual concluyó en lo pertinente: “QUINTO: Que, en relación, esta vez, con la causal consagrada en el artículo 478 letra c) del Código del Trabajo, consistente en la necesidad de alterar la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones fácticas del Tribunal inferior, que esta Corte estima también deducida con relación a la acción de tutela de garantías, no es efectivo, como lo señala el recurrente, que la señora Juez a quo haya desconocido la existencia de un vínculo laboral entre la denunciante y la denunciada, sino que concluyó que en la realidad producto de serias deficiencias en la organización jerárquica del jardín los hechos ocurridos tuvieron lugar fuera del ejercicio de la potestad de mando de la empleadora, con ocasión de haberse transgredido las más elementales normas de convivencia y respeto entre las señoras Berríos y Pérez; a partir de lo cual no puede prosperar la acción de tutela de garantías porque, precisamente, uno de sus presupuestos es que la infracción tenga lugar dentro del ejercicio de la potestad de mando ya referida. En consecuencia, no habiéndose desconocido la existencia de la relación laboral habida entre las partes, sino sólo la concurrencia del requisito antedicho, no resulta procedente entrar a alterar la calificación jurídica de los hechos, con lo que sólo cabe el rechazo del recurso en esta parte.” “SEXTO: Que, con respecto a la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, consistente en que la sentencia haya incurrido en error de ley con influencia sustancial en su parte dispositiva, y que el recurrente dedujo en relación a lo resuelto por la señora juez a quo en cuanto a la acción de tutela como a la subsidiaria de despido injustificado, cabe consignar que el primer yerro que se atribuye al fallo consiste en estimar infraccionada la norma del artículo 489 inciso primero del Código del Trabajo, por cuanto la juez a quo consideró como una razón más para desechar la acción de tutela, el hecho que la eventual infracción de garantías tuvo lugar antes del despido y no con ocasión del mismo; lo cierto es tal circunstancia carece de la entidad necesaria para justificar la procedencia del recurso en análisis, en la medida que el rechazo del libelo de tutela de garantías fundamentales se fundó esencialmente en el hecho que los maltratos recíprocos habidos entre las partes tuvieron lugar fuera de la potestad de mando y dirección del empleador; con lo



cual la interpretación eventualmente errada hecha por la señora juez a quo respecto a dicha norma no es un defecto que haya influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, no ameritando, por ende, la declaración de ineficacia del mismo” (Sentencia de Corte de Apelaciones de Punta Arenas, rol N° 41-2009).

Siguiendo a Leandro Prieto – Castro Ferrandiz: “la teoría de la legitimación es pues, aquella que sirve para determinar la parte que jurídicamente debe figurar como tal en el proceso, es decir, la genuina parte, portadora del derecho a accionar, incoando y siguiendo un proceso precisamente contra un demandado concreto (legitimación activa), y para precisar cual deba ser el sujeto gravado con la carga de asumir la postura de tal demanda frente a ese demandante y a su demanda, esto es la carga de contradecir”

En efecto, la legitimación es un presupuesto de la pretensión, todavía más, una condición para que ella pueda ser acogida. La legitimación es una condición esencial en quienes litigan, calidad que singularmente debe concurrir tanto en el actor como en el demandado, so riesgo de que, en el evento de faltar, se reproche la falta de legitimación, activa o pasiva respectivamente.

Para que la pretensión solicitada sea acogida, no basta que la titularidad del derecho discutido corresponda o pueda ser atribuida a la parte demandante, sino que, además, es necesario que la parte demandada sea verdaderamente la legitimada pasiva en razón de haber sido parte en la relación jurídico – material que sirve de base al juicio, encontrándose en la necesidad jurídica de satisfacer el derecho que se reclama.

Nuestros Tribunales Superiores de Justicia han tenido la oportunidad de pronunciarse sobre la legitimación pasiva, rechazando la pretensión, cuando el demandado no es el verdadero legitimado pasivo, al faltar un requisito de eficacia de la pretensión. Categórica resulta ser la sentencia pronunciada por la Excm. Corte Suprema el 9 de julio de 2009, al sentar la siguiente doctrina:

“QUINTO: Que para poder actuar y figurar eficazmente como parte, en un proceso determinado y específico, no basta con disponer de la aptitud general de la capacidad o legitimatio ad processum, sino que es necesario además poseer una condición más precisa y referida en forma particularizada al proceso individual de que se trate. Tal condición que se denomina legitimatio ad causam o legitimación procesal afecta al proceso no en su dimensión común, sino en lo que tiene de individual y determinado. La legitimación procesal es la consideración especial, que tiene la ley, dentro de cada proceso, a las personas que se hallan en una determinada relación con el objeto litigioso, y en virtud de la cual, exige, para que la pretensión procesal pueda ser examinada en cuanto al fondo, que sean dichas personas las que figuren como parte en el proceso. La sola capacidad



procesal no basta para formular una pretensión y para oponerse a ella en un juicio, sino que es necesaria una condición más precisa y específica referida al litigio mismo específico. La legitimatio ad causam, entonces, es la consideración legal, respecto de un proceso en particular, a las personas que se hallan en una determinada relación con el objeto del litigio y en virtud del cual se exige, para que la pretensión de fondo pueda ser examinada, que dichas personas figuren como tales en el proceso. (Cristian Maturana Miquel, Nociones Sobre Disposiciones Comunes a Todo Procedimiento, Separata Departamento de Derecho Procesal, Facultad de Derecho, Universidad de Chile, 2006, página 45);

SEXTO: Que la legitimación procesal es un presupuesto de eficacia para que la sentencia pueda acoger la pretensión que se haya hecho valer por el actor en el proceso, puesto que, si ella falta, no podrá existir por parte del tribunal un pronunciamiento sobre el conflicto promovido en el juicio.

Al respecto cabe destacar, que reiterada jurisprudencia y la mayoría de la doctrina sobre la materia concuerdan en que la legitimación es un presupuesto procesal de la sentencia, que los propios jueces del fondo pueden relevar de oficio, aunque la parte no haya señalado alegación pertinente al efecto.

Sobre el citado presupuesto procesal, el profesor Enrique Vescovi sostiene es indispensable para que pueda dictarse una sentencia eficaz, la cual, naturalmente podrá ser favorable o desfavorable. (Enrique Vescovi, Teoría General Del Proceso, Editorial Temis, 1984, página 197). (Sentencia de la Excma. Corte Suprema, 9 de julio de 2007, Rol N° 5615 – 2005).

En este sentido puede concluirse que, en el caso concreto, el Dr. César Echeverría Echeverría y/o la Universidad de Atacama, dueño de las dependencias en que se ubica su Laboratorio de Biología Molecular de su Facultad de Medicina y empleador del Director Técnico del Laboratorio, Dr. César Echeverría Echeverría, tendrían legitimidad pasiva en estos autos y no mi representado como erróneamente se ha planteado.

En estas condiciones, se debe concluir que la demanda no fue correctamente deducida, no se emplazó a quién efectivamente ejecutó los actos relatados en el libelo, por lo que a este Servicio le es imposible defenderse de actuaciones u omisiones cometidas por terceros ajenos a la Institución, así como de un conflicto atribuible concretamente al Dr. César Echeverría Echeverría y, en su defecto a su empleador la Universidad de Atacama, afectando en consecuencia el derecho de defensa de esta parte.

Por lo expuesto, solicita al Tribunal que acoja la excepción de falta de legitimación pasiva opuesta por esta parte, por no configurarse respecto del



Servicio de Salud Atacama, los requisitos para ser legitimada pasiva de la acción de tutela laboral.

NOVENO: **Contestación acción subsidiaria**, en la misma comparecencia ya aludida desde la consideración sexta en adelante, el denunciado señala que dentro de plazo legal y de conformidad con lo previsto en los artículos 452 y siguientes del Código del Trabajo, vengo en contestar la demanda subsidiaria de declaración de existencia de relación laboral, conjuntamente con despido injustificado, nulidad del despido y cobro de prestaciones laborales, interpuesta por doña SHARIN PAZ VALDIVIA GONZALEZ y don SEBASTIAN EDMUNDO ALARCÓN RETAMAL, en contra del SERVICIO DE SALUD ATACAMA, en los siguientes términos. Realiza una síntesis de lo consignado y peticionado por los actores en su demanda, para luego plantear la teoría del caso de su parte. Sobre este punto, su parte sostiene que no existió una relación laboral sujeta a las normas del Código del Trabajo, por lo expuesto EN LO PRINCIPAL de esta contestación, cuyas argumentaciones se solicitan se tengan por reproducidas en este acápite por economía procesal. Asimismo, niega: - Que el tribunal sea competente; Que el Servicio de Salud Atacama haya incurrido o incurra en vulneraciones de garantías constitucionales en la relación funcionaria existente con los denunciantes; Que haya existido una relación contractual sujeta a las normas del Código del Trabajo entre las partes a contar del 01 de agosto de 2020; Que haya existido despido y que este haya tenido carácter de indebido, improcedente e injustificado; Que la demandante tenga derecho a indemnización sustitutiva del aviso previo; Que la demandante tenga derecho al pago de feriado proporcional; Que la demandante haya tenido derecho al pago de cotizaciones previsionales, de cesantía y de salud; Se controvierte todos y cada uno de los “supuestos indicios de laboralidad” indicados en la demanda, toda vez que, y a contrario sensu, el Servicio de Salud Atacama en la contratación de la demandante ha dado estricto cumplimiento al artículo 11° de la Ley 18.834; Que el Servicio de Salud Atacama se haya encontrado en la posibilidad cierta de poder pagar las prestaciones demandadas, conforme a la legislación vigente, como asimismo que haya tenido título para retener y pagar cotizaciones previsionales a la demandante.

En cuanto a las alegaciones excepciones o defensas opuestas por su parte respecto de la demanda principal, señala que las reitera en lo pertinente a la demanda subsidiaria, solicitando, por economía procesal, tener por reproducidas éstas y sus argumentos, cuales son: 1- LA EXCEPCIÓN DE INCOMPETENCIA ABSOLUTA DEL TRIBUNAL LABORAL. se opone su parte en los mismos términos que respecto de la demanda principal, por lo cual pido se tenga por





reproducida. 2.- LA EXCEPCIÓN DE FALTA DE LEGITIMACIÓN PASIVA, señala que su parte se opone asimismo en los mismos términos que respecto de la demanda principal, por lo cual pido se tenga por reproducida. 3.- EN SUBSIDIO, CONTROVERSIA DE LOS HECHOS: Negando y controvirtiendo expresa y formalmente los hechos invocados en la demanda subsidiaria, conforme a lo siguiente: No procede la declaración de existencia de relación laboral, ni de despido injustificado, nulidad del despido, ni las indemnizaciones ni prestaciones reclamadas en el libelo, debiendo ser rechazada en todas sus partes, con costas. Asimismo, como consecuencia natural y obvia de la controversia planteada, resultará de cargo exclusivo a la parte contraria, demostrar a través de los medios de pruebas legales, la concurrencia de las situaciones de hecho invocadas y que sustentarían sus pretensiones de relevancia jurídica, de conformidad a lo prescrito por el artículo 1698 del Código Civil. 4.- ANTECEDENTES DE LA RELACIÓN FUNCIONARIA, en este punto, expone que para evitar reiteraciones innecesarias sobre este asunto, pide tener por reproducidos todos y cada uno de los argumentos vertidos en lo principal de esta presentación (punto 4). 5.- ACERCA DE LA TERMINACIÓN DE FUNCIONES DE LOS DEMANDANTES Expresa que, para evitar reiteraciones innecesarias sobre este asunto, pide al Tribunal, tener por reproducidos todos y cada uno de los argumentos vertidos en lo principal de esta presentación (punto 5). 6.- LEGALIDAD COMPETENCIAL Y PRESUPUESTARIA, indica que se opone asimismo en los mismos términos que respecto de la demanda principal, por lo cual se pido se tenga por reproducida. 7.- EN SUBSIDIO, IMPROCEDENCIA DE DECLARAR EXISTENCIA DE RELACIÓN LABORAL PARA CASOS EN QUE EN LA CONTRATACIÓN A HONORARIOS NO SE CUMPLAN LAS CONDICIONES LEGALES, refiere que se opone en este punto en los mismos términos que respecto de la demanda principal, por lo cual se pido se tenga por reproducida. 8.- IMPROCEDENCIA DE LAS INDEMNIZACIONES Y PRESTACIONES DEMANDADAS, en este punto, manifiesta que su parte se opone asimismo en los mismos términos que respecto de la demanda principal, por lo cual pido se tenga por reproducida respecto de los argumentos para rechazar las indemnizaciones y prestaciones reclamadas, que en el caso de la demanda subsidiaria son: a) Indemnización por falta de aviso previo b) Improcedencia de la aplicación de la sanción del artículo 168 del Código del Trabajo en lo que se refiere al recargo legal del 50% conforme al art. señalado.

A su parecer, sobre este punto, es menester que el Tribunal deseche la petición señalada en el art. 168 del Código del Trabajo, letra b), referida al pago de un cincuenta por ciento, si se hubiere dado término por aplicación injustificada de



las causales del artículo 159 o no se hubiere invocado ninguna causa legal para dicho término.

La sanción establecida en el artículo 168 del Código del Trabajo y las cotizaciones solicitadas son improcedentes en casos que, como en la especie, se discute entre las partes la existencia de un vínculo normado por el Código del Trabajo.

Ahora bien, en el improbable evento que el Tribunal estime que entre el Servicio de Salud Atacama y los demandantes existió una relación laboral, este hecho deberá ser declarado por la sentencia que el Tribunal dicte, razón por la cual de todas maneras es inaplicable en la especie la sanción prevista por el artículo 168 del Código del Trabajo, ya que esta sanción ha sido dispuesta para aquellos casos en que el trabajador cuyo contrato haya terminado por aplicación de una o más de las causales establecidas en los artículos 159, 160 y 161 y que considere que dicha aplicación es injustificada, indebida o improcedente o que no se haya invocado ninguna causal legal, podrá recurrir al juzgado competente y como latamente se ha explicado en el caso de marras, ello no ocurrió.

c) Improcedencia del pago de feriado proporcional.

d) Improcedencia del pago de cotizaciones previsionales, de cesantía y de salud.

e) Improcedencia del pago de las costas demandadas.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 452 del Código del Trabajo y demás normas legales pertinentes, pide tener por contestada la demanda subsidiaria de autos, en los términos precedentemente expuestos y, en su oportunidad, acoger las excepciones interpuestas en contra de la demanda; o, en subsidio acoger las alegaciones y defensas de su parte, rechazando la demanda en todas sus partes, con costas.

DÉCIMO: En audiencia preparatoria, iniciada el día treinta de abril y su continuación con fecha cuatro de mayo, ambos del presente año, realizadas mediante video conferencia. Luego una relación somera de los escritos de demanda y contestación. El tribunal confirió traslado a la parte demandante respecto de la excepción de incompetencia y de falta de legitimidad pasiva alegada por su contraria. En cuanto a la excepción incompetencia alegada, el abogado demandante señaló que son cuestiones de fondo, sostuvo que la demanda ya se admitió a tramitación por lo que el Tribunal ya asumió la competencia para conocer estos antecedentes, tanto en lo que dice relación con la incompetencia en cuanto a la supuesta inexistencia de la relación vínculo de subordinación y dependencia es una cuestión de fondo, puesto que la competencia está supeditada con dicha declaración.



DÉCIMO PRIMERO: TRASLADO DE LA EXCEPCION DE FALTA DE LEGITIMACION PASIVA. Respecto del traslado conferido por la excepción de falta de legitimación pasiva, señala el abogado demandante que constituye una cuestión de fondo que debe ser resuelta en definitiva, por cuanto lo que aquí se está haciendo valer , por parte de los demandantes, es la existencia de una relación laboral fundado en el artículo 7 en cuanto a la inexistencia de vinculo de subordinación y dependencia que le empece al servicio de salud de atacama por cuanto la persona que fungía funciones de jefe depende directamente de dicha unidad en virtud de lo que dice la resolución N°157 que ya está acompañada en esta causa y que se ofrecerá en la oportunidad respectiva. El Tribunal, en la audiencia de treinta de abril del año en curso, luego de tener por evacuado el traslado conferido señaló que, al no constar todos los antecedentes necesarios para resolver, determinó dejar su resolución para la presente sentencia definitiva.

DÉCIMO SEGUNDO: RESOLUCION DE LA EXCEPCIÓN DE INCOMPETENCIA. Evacuados los traslados conferidos. En cuanto a la excepción de incompetencia, el Tribunal, en síntesis, señaló que teniendo en cuenta lo previsto en el artículo 453 del código del trabajo, teniendo antecedentes para pronunciar la decisión en audiencia preparatoria y la Jurisprudencia de la Iltrma. Corte de Apelaciones de Copiapó, que en varios fallos sobre esta discusión respecto que es el referido el momento para decidir. Teniendo en cuenta que lo que aquí se controvierte es una acción declarativa de la relación laboral, sumado a una denuncia de tutela por vulneración de derechos, claramente el artículo 420 establece en su letra a) todos los conflictos entre empleador y trabajador son de conocimiento de los juzgados del trabajo, así las cosas, independiente que en lo sustancial se esté debatiendo si existió o no existió una relación laboral, las circunstancias contenidas en dicha norma es imperativa. Respecto de ello, si se tiene en cuenta que, además, el tribunal está sujeto al principio de inexcusabilidad que nace del artículo 76 de la Constitución Política de la Republica el Tribunal necesariamente debe entrar a conocer en aquella materia que es entregada por el código del trabajo y que está contenida en el artículo 420 letra a) independiente de la excepción que se contenga en el artículo 1 del mismo código, teniendo en cuenta que eso ya es un argumento de fondo para el mérito del proceso, pero en definitiva en este caso lo que se está alegando es la existencia de una relación entre empleador y trabajador que es el escenario propio y que le corresponde a un Juzgado del Trabajo. Por ello, no desconociendo que existe la posibilidad de contrataciones de carácter a honorarios, que es un hecho que se conoce es una posibilidad establecida en la ley, la que es conocida por todos, lo claro es que en esta causa se está pidiendo una acción declaratoria de relación laboral, de eso



este Tribunal es competente. Por ello se rechaza la excepción de incompetencia. Resolución que no fue objeto de recurso por las partes.

DECIMO TERCERO: Respecto de la excepción de falta de legitimación pasiva, en la referida audiencia preparatoria se dispuso que ésta se conocerá y fallará junto con la decisión de fondo.

DECIMO CUARTO: Durante la audiencia preparatoria en comento, en la oportunidad procesal respectiva el Tribunal llamó a las partes a conciliación, proponiendo bases de acuerdo, resultando fracasado por la postura extrema manifestada por las partes. Acto seguido, existiendo controversia expresa respecto de los hechos materia de esta causa, el Tribunal recibió la causa a prueba, fijando los siguientes hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos como hechos a probar: **1.** Si la demandada y los demandantes estuvieron ligados por un vínculo de subordinación y dependencia, hechos y circunstancias que así lo denotan. **2.** En caso afirmativo del hecho 1, términos y condiciones del contrato de trabajo, entre esto monto de la remuneración a la fecha de término. **3.** En su caso, hechos y circunstancias que rodearon el término de la vinculación laboral entre las partes. **4.** En su caso, si la demandada cumplió oportunamente con las formalidades del despido, y si pago las cotizaciones de los demandantes durante la relación laboral o con posterioridad a ésta, fecha y monto pagado. **5.** Si con ocasión del despido de los demandantes, la demandada incurrió en conductas vulneradoras, al derecho a la vida, integridad física y psíquica, al derecho al honor de los actores, hechos y circunstancias que dan cuenta de ello. **6.** Si los demandantes devengaron feriado proporcional, periodo y monto demandado respectivamente.

DECIMO QUINTO: En audiencia de juicio, realizada los días veintinueve de julio y dos de septiembre, ambos del año en curso, por video conferencia, las partes rindieron la siguiente prueba: **Denunciante I.-Documental:** Se incorporó mediante lectura resumida la siguiente probanza: **1.** Resolución Exenta N°157, de fecha 1 de abril del año 2020 suscrita por el Subsecretario de Redes Asistenciales, en ese entonces, don Arturo Zúñiga, en cuya virtud se decreta que el Laboratorio de Biología Molecular de la Universidad de Atacama depende del Servicio de Salud Atacama. **CONSIDERANDO:** 1. Que este ministerio debe mantener un adecuado sistema de vigilancia epidemiológica de enfermedades transmisibles y no transmisibles. 2.- Que a raíz de la rápida expansión del nuevo coronavirus que obligó al director general de la Organización Mundial de la Salud a declarar dicho brote. 3.- Que con el objeto de redoblar los esfuerzos para controlar la propagación del virus a través, entre otros, del reforzamiento de la infraestructura sanitaria y del aumento del personal médico. 4.- Que entre las nuevas facultades



nuevas extraordinarias otorgadas a la Subsecretaría de Redes Asistenciales se encuentra la de autorizar provisionalmente, mientras dure la alerta sanitaria, para la entrega de prestaciones de salud a inmuebles que no están autorizados como establecimientos asistenciales, siempre que se encuentren bajo la dependencia de algún centro asistencial autorizado previamente por la autoridad sanitaria y que las prestaciones que se otorguen sean proporcionales al equipamiento, personal y adecuaciones con las que cuente el inmueble autorizado. 5.- El quiebre internacional de reactivos de reactivos por extracción y amplificación ha provocado una disminución de la capacidad de análisis por cada laboratorio, en razón por la que este Ministerio, para el objeto de aumentar cantidad de laboratorios disponibles dictó Resolución Exenta 147 de 26 de marzo de 2020, que autorizo seis (6) laboratorios pertenecientes a distintas universidades del país a otorgar la prestación de salud prueba diagnóstica para la detección de Sars CoV 2. 6.- Que en atención a lo solicitado por el jefe de coordinación interna y apoyo de la red de la división de gestión de redes asistencial, dependiente de esta subsecretaria, mediante correo electrónico 28 de marzo 2020, solicitó otorgar similar autorización a otros doce (12) laboratorios pertenecientes, en su gran mayoría, a distintos planteles universitarios del país. Resolución: 1.- Autorízase, mientras dure vigencia del Decreto 4 de 2020 del Ministerio de Salud, a los siguientes establecimientos para otorgar la siguiente prestación de prueba diagnóstica de Sars CoV 2, 1.1 Laboratorio de Biología Molecular perteneciente a la Universidad Atacama ubicada en Los Carrera 1569, Copiapó dicho laboratorio deberá funcionar bajo la dependencia del Servicio de Salud Atacama. Luego, señala otros laboratorios. 2.- Los laboratorios señalados en el número anterior sólo podrán otorgar aquellas prestaciones que sean proporcionales al equipamiento, personal y adecuaciones con que cuenten dichos inmuebles a fin de garantizar la seguridad del paciente. ANOTESE Y COMUNIQUESE. FIRMA DE SU EMISOR. 2. Certificado de la Universidad Atacama, de fecha 14 de agosto del año 2020, suscrito por César Echeverría Echeverría director técnico del laboratorio de biología molecular, que las personas identificada prestan servicio en turno de 12 horas en laboratorio antes señalados, señalando en primer lugar el demandante en cargo químico y a la demandada, en segundo lugar, también con cargo de bioquímico. En el punto dos de este documento indica que se extiende con la finalidad de tramitar un permiso de desplazamiento a la señora Valeska Alejandra Álamos quien tendrá como ocupación el cuidado de las hijas de los profesionales antes descritos, mientras ellos desempeñan su labor en el laboratorio en comento. 3. Resolución Exenta N°2503 de fecha 31 de agosto del año 2020, aprueba el contrato suscrito entre el Servicio de Salud de Atacama y la demandante doña



Sharin Paz Valdivia González, en primer lugar, mediante decreto 4 de 5 enero de 2020, del ministerio de salud se decreta alerta sanitaria por periodo que señala, otorga facultades extraordinaria por emergencia salud pública por importancia internacional por brote nuevo corona virus. 2. Artículo 4 referido decreto se otorga a servicios de salud del país facultades extraordinarias para disponer medidas, entre otras, la facultad de contratación de personal bajo distintos mecanismos previstos en la legislación vigente. 3.- Que el servicio salud atacama necesita contar con los servicios de una bioquímica para desempeñarse en el laboratorio Universidad de Atacama. 4.- Que la ejecución de esa labor implica una labor administrativa adicional para este servicio de salud, labor que no puede cumplirse con la dotación de esta institución, razón por la cual debe acudir a la vía de contratación a honorarios, además, se trata de tareas específicas de las que señala el artículo 11 del estatuto administrativo. 5.- por la índole del trabajo a realizar es más recomendable fijar honorarios en una suma alzada. 6 que servicio salud atacama cuenta con disposición presupuestaria suficiente para solventar gastos que esto irroga. En lo resolutivo: a.- apruebase el contrato suscrito entre el servicio salud de atacama y la doctora Sharin Valdivia González, bioquímica, consta sus demás datos de individualización, para desempeñarse en laboratorio de la universidad de atacama, cuyo texto se transcribe en seguida en el documento. En la misma resolución se acompaña el texto del contrato suscrito entre los referidos. En las cláusulas introductorias, documento datado en esta ciudad 1 agosto de 2020 entre el Servicio de Salud de Atacama, representada legalmente por su director señor Claudio Baeza, del mismo domicilio Chacabuco 681, en adelante el Servicio y la demandante ya aludida, en adelante, la prestadora de servicios, se ha acordado celebrar un convenio de prestación, mediante contrato a honorarios a suma alzada y que consta de las siguientes cláusulas: 1.- el servicio salud necesita contar con servicios de una bioquímica para desempeño en laboratorio químico de UDA. Cumpliendo las labores que en adelante se individualizan: desempeñar labores de extracción de RNA y trabajo en detección de SARS COV 2 POR REAL TIME PCR. La prestadora de servicios deberá cumplir un cuarto turno modificados, dos turnos de doce horas diarios, desde 9 a 21 horas y dos días libres, incluidos fines de semana y festivos. En el tercer párrafo, de la primera cláusula dice que la Universidad de Atacama estará obligada a entregar al Servicio de Salud de Atacama un informe de desempeño, dando cuenta del trabajo realizado, además, cuando corresponda, deberá informar licencias médicas y ausencias sin justificar, si es que las subiere, información que debe ser corroborada por el subdirector médico del Servicio Salud Atacama. 2. La presente contratación se efectuará sobre la base de honorarios sobre una suma



por una suma alzada total de 4.024.556, impuestos incluidos, la que será cancelada en dos cuotas mensuales, de 2.012.278, contra presentación de las boletas de honorarios respectiva e informe de trabajos realizados extendido por el Jefe Médico del Servicio de Salud de Atacama, el último día hábil del mes. Punto sexto el prestador de servicios por declaración jurada, señalo estar afecto a inhabilidad de art 55. de la Ley 18.575 que reproduce. En el punto séptimo sujeta a lo establecido art. 58 de la ley 18575 que pasa a formar parte del contrato en el punto octavo, para todos los efectos legales tiene su domicilio en Copiapó, luego habla de la personería. consta timbre y firmado Claudio Baeza Avello, Director del Servicio de Salud de Atacama. **4.** Resolución Exenta N°2504 de fecha 31 de agosto del año 2020, en cuya virtud se aprueba el contrato entre Sebastián Alarcón Retamal, y el Servicio de Salud Atacama. En los mismos términos de la resolución anterior, pero aplicado para el demandante Sebastián Alarcón Retamal, lo que da por reproducido. **5.** Instructivo para la obtención de autorización sanitaria para laboratorio clínico, documento emitido por el Departamento de Acción Sanitaria de la Unidad de Profesiones Médicas de la Secretaría Regional Ministerial de Salud de Atacama, en este documento se detallan antecedentes que requiere un laboratorio clínico, señala que se trata de un “Instructivo basado en la normativa sanitaria vigente (Decreto Supremo N° 20/2011, Reglamento de Laboratorios Clínicos; Circular A15 N° 32/2012, Aclara alcances de las disposiciones del Artículo 24°, contenido en el D.S. N° 20, de 05 de mayo de 2011, mediante el cual se aprobó el Reglamento de Laboratorios Clínicos; Decreto Supremo N° 58/2008, Normas Técnicas Básicas para Obtener Autorización Sanitaria en Establecimientos de Salud; Decreto Supremo N° 594/1999, Reglamento Sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los lugares de Trabajo, todos emanados del Ministerio de Salud)” “Es de exclusiva responsabilidad del Solicitante el conocimiento y observancia de la normativa vigente aplicable al establecimiento cuya autorización solicita. El presente instructivo no reemplaza, ni supone licencia para no cumplir con los aspectos regulados que no se contemplen en éste.” “Al cumplir con el 100% de los requisitos indicados en este instructivo, podrá ingresar la correspondiente solicitud de autorización sanitaria.” En el acápite antecedentes requeridos se detalla: aquellos relativos al inmueble en que se instalará los documentos relativos al uso del mismo, plano y flujograma de operación, entre otros, la individualización del profesional que asume como Director Técnico, junto a otras exigencias establecidas respecto de los requisitos sanitarios y estructurales que debe cumplir un laboratorio clínico, en dicho párrafo en el punto 3 3. Todo laboratorio deberá contar con: Sistema eléctrico adecuado para el funcionamiento de los equipos,



según criterios especificados por el fabricante y/o proveedor. Un sistema apropiado de eliminación de gases y otras emanaciones, de acuerdo a la normativa vigente. Un sistema de eliminación de residuos de acuerdo a la normativa vigente, en concordancia con el programa de control y prevención de las infecciones asociadas a la atención de salud. Un sistema adecuado de protección contra incendios de acuerdo a las condiciones de riesgo del establecimiento. Las diferentes dependencias deberán tener sistemas de iluminación, ventilación, temperatura ambiente y mobiliario adecuados para las necesidades de las personas y el funcionamiento de los equipos. Cada sector de procesamiento deberá contar con lavamanos y mesones de trabajo con superficie lisa, lavable y resistente a la humedad. Los pisos, muros, puertas de los recintos en que se desarrolle trabajo clínico serán lavables, igual requisito deberán cumplir los servicios higiénicos. Un sistema que garantice la continuidad del servicio eléctrico, en lo que sea pertinente, en caso de cortes de suministro. Respecto de la Sala toma de muestras, se especifica condiciones que debe contar, sala de espera o acceso. o baños de pacientes y personal separados, lavamanos, área limpia con superficie lavable para la preparación del material e insumos clínicos, mesa de toma de muestras, área sucia con superficie lavable y depósito de lavado profundo si corresponde, separado del mesón del área limpia, camilla de examen o ginecológica, cuando corresponda, mobiliario para almacenar insumos clínicos limpios y estériles, contenedor para eliminación de elementos cortopunzantes, todo ello conforme a las normas que le sean aplicables del decreto supremo N° 6, de 2009, de este Ministerio, que aprobó el Reglamento sobre manejo de residuos en establecimientos de atención de salud. Contenedores para traslado de muestras y material contaminado según corresponda. Superficie de apoyo para registro y estadísticas separada de mesones de trabajo clínico. En cuanto a los requisitos sanitarios funcionales, en el primer subtítulo "Laboratorio Clínico" indica:

- 1) La Dirección Técnica de los Laboratorios Clínicos, deberá ser ejercida por un Médico Cirujano con especialización con laboratorios clínicos o Anatomía Patológica, certificada, en su caso, o bien, Tecnólogo Médico con mención en laboratorios clínicos, morfolocitopatología y citodiagnóstico, Químico Farmacéutico o Bioquímico, todos con experiencia de al menos un año en el área de Laboratorios Clínicos, siendo el responsable ante la Autoridad Sanitaria de la gestión y aseguramiento de la calidad de los procedimientos que se efectúen en el establecimiento, de su funcionamiento y operación acorde a las regulaciones que rigen la materia.
- 2) Los Laboratorios Clínicos deberán tener sistemas de información, manuales o computacionales, de solicitudes, registro y resultados de exámenes que aseguren mediante mecanismos de encriptación, firma avanzada u





otros, la debida confidencialidad, trazabilidad y resguardo de los datos sensibles que comprendan: Fecha y hora de recepción de la muestra o de su rechazo fundado, si fuere del caso; Nombre del paciente, RUN, fecha de nacimiento, sexo y procedencia; Nombre del profesional que solicitó el análisis y/o persona que lo requirió, si fuere necesario; Tipo de muestra y examen solicitado; e) Resultado del examen. 3) Los laboratorios deberán poseerlos siguientes libros o talonarios foliados y autorizados por la Autoridad Sanitaria correspondiente: De observaciones y reclamos de usuarios, en relación a servicios recibidos y De control de visitas de supervisión e inspectivas, y las observaciones que ellas merecieren, este último a cargo del Director Técnico responsable del Laboratorio Clínico. 4) Los exámenes de laboratorio podrán hacerse por orden de: a. Un médico cirujano; b. Otros profesionales del equipo de salud habilitados para el diagnóstico o tratamiento de las enfermedades o estados fisiológicos; c. A requerimiento del propio interesado. La petición de exámenes de laboratorio en los casos a) y b) precedentes, deberá acompañarse de la respectiva solicitud del profesional que demanda el examen, en formularios en que conste: Membrete o timbre del establecimiento solicitante o del profesional; Nombre, número de RUN del profesional y domicilio del establecimiento; Nombre y apellidos, RUN, edad y sexo del paciente; - Identificación de las prestaciones requeridas; Firma del profesional que refrenda la petición. Los exámenes solicitados en carácter de urgencia deberán tener prioridad en su procesamiento y entrega de resultados. Los exámenes para detección del virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH) deberán realizarse de acuerdo a la normativa y reglamentación específica sobre esta materia. 5) Los informes de los exámenes realizados deberán entregarse en documentos en que conste: Identificación del examen y el método de medición. Identificación del laboratorio que emite el informe. Identificación única del paciente. Nombre u otro identificador único del solicitante. Fecha y hora de la toma de muestra y la hora de recepción en el laboratorio. Tipo de muestra. Intervalos de referencia biológica. Identificación del profesional que ejecuta el examen y emite el informe. Firma del Director Técnico responsable del laboratorio. 6) Todo laboratorio clínico debe proporcionar al usuario nómina exámenes que está en condiciones de efectuar, los que deriva a otros laboratorios, valor de cada examen y de toma de muestras y de atención a público. En cuanto a la sala de toma de muestra externa señala aspectos relativos a la identificación exterior, identificación interior, en cuanto a la señalización visible de las diversas secciones, en cuanto al punto 3 refiere a la Dirección Técnica, en este punto, precisa lo siguiente: "Sin perjuicio de su dependencia de la Dirección Técnica del Laboratorio Clínico, la Sala Externa de Toma de Muestras estará a cargo de un profesional de aquellos mencionados en



el artículo 18 letra a), según D.S. N° 20/2011, de una enfermera o matrona, correspondiéndole especialmente velar por la aplicación de los procedimientos de toma de muestras que hayan sido aprobados por la Dirección Técnica del laboratorio clínico del cual dependen.” Además en este ultimo punto especifica que: “4. El Laboratorio Clínico responsable técnicamente de una o más Salas Externas de Toma de Muestras deberá cumplir las normas de recolección, conservación, transporte seguro y oportuno de las muestras al Laboratorio Clínico para su procesamiento.” “5. El Laboratorio Clínico deberá realizar supervisiones periódicas que garanticen el cumplimiento de dichas normas.” 6. Nota de prensa del diario Atacama Noticias, de fecha 21 de abril de 2021 Servicio de Salud y Laboratorio de Biología Molecular de la UDA continúan potenciando capacidad de análisis y diagnóstico Covid 19, refiere un trabajo en equipo con resultados para enfrentar coronavirus en esta región, lo alcanzado en conjunto el Servicio de Salud Atacama y el Laboratorio de Biología Molecular de la Universidad de Atacama con el objetivo de brindar una mayor autonomía y poder descartar o confirmar lo antes posible las personas que presenten o sean sospechosas de covid 19. La nota indica reuniones constantes con el Dr. César Echeverría y su equipo de laboratorio y en ese sentido se busca potenciar el trabajo para poder continuar combatiendo esta pandemia. Señala contar con un equipo de profesionales entre ellos como Servicio de Salud y el Laboratorio de la universidad muy comprometido de trabajar de lunes a lunes para entregar resultados cada vez más oportuno en beneficio de la comunidad. Da cuenta de avances en el laboratorio referido que destaca es uno de los centros de referencias de muestras covid 19 en el país agrego el señor Claudio Baeza. <https://www.atacamanoticias.cl/2020/05/22/servicio-de-saludylaboratorio-de-biologia-molecular-de-la-uda-continuanpotenciandocapacidad-de-analisis-y-diagnostico-covid-19/16>. El artículo cuenta con una fotografía en la que, de izquierda a derecha, aparece don César Echeverría y le sigue otra persona al parecer don Claudio Báez. Se da cuenta también de una declaración de don César director técnico del laboratorio expresando que fue una reunión muy productiva, abordando nuevos criterios del Ministerio de Salud en la detección de covid 19 pasamos de test analizados en Antofagasta que demoraba 5 días aproximadamente y el análisis en esta ciudad con menor tiempo casi 24 horas, lo que los tiene muy satisfechos. 7. Copia de la solicitud que da origen al expediente de fiscalización N°E3161/2021 seguido ante la Inspección del Trabajo de Copiapó, iniciado por una denuncia efectuada por doña Sharin Valdivia, ingresada el día 11 de enero del año 2021, consta de un timbre de la oficina de partes de la IPT con fecha creado, impreso y recibido el 12 de enero de 2020, en cuanto a los datos del denunciante Marcelo Andrés



Velásquez Soto, con indicación de su RUT, con domicilio en San Carlos 171, oficina 305, con indicación de su correo electrónico. Datos de la empresa denunciada, en este acápite se indica Universidad de Atacama, nombre contacto de empresa César Echeverría Echeverría, con indicación de su cuenta de correo institucional UDA. En cuanto a los datos de la empresa principal o mandante individualiza a Servicio Salud Atacama y Seremi Salud de Atacama, actuando como contacto doña Anita Quiroga Araya y Lilian Sandoval Lira por el laboratorio y el SEREMI de Salud, respectivamente, indicando sus correos electrónicos. Persona afectada se indica a doña Sharin Valdivia González, a quien se individualiza. Materias denunciadas, se indica en el punto cinco: No pagar remuneraciones, no otorgar trabajo convenido, separación ilegal de trabajador, situación de alto riesgo de contagio de covid 19 y otras materias. En el relato de los hechos ingresados en la denuncia, en la indicación de los trabajadores afectados aparece la demandante doña Sharin, su individualización y estudios, en las materias denunciadas, si individualiza la demandante con inicio de contrato el 05/07/2020 una remuneración pactada de \$2.0012.000 brutos trabajo en régimen de turno de 12 horas diarias dos días de trabajo por dos días de descanso. Alega prestaciones adeudadas las siguientes; 1.-No pago de prestaciones en forma oportuna, 2.-se deben cotizaciones AFP salud y seguro de cesantía, 3.- el contrato de trabajo no está escriturado pese a cumplir turnos, firmar libro asistencia y cumplir instrucciones de su jefe directo César Echeverría Echeverría. En el punto siguiente 4.-denuncia acoso y maltrato laboral insultos manifestado por cambios constantes de turno de 12 horas y de dos días de descanso, insultos, burlas constantes del jefe directo Cesar Echeverría. 5.-Denuncia también menosprecio a las labores efectuadas por los trabajadores y ante los requerimientos de cumplimiento de los requerimientos de la autoridad sanitaria respondiendo su jefe directo *“que si no es de su agrado se tienen que ir ...”* 6.- En efecto el día 09 de enero de 2021, el señor César Echeverría pidió al Hospital del Carmen de Copiapó que las muestra fueran entregadas a las 10:30 de la mañana, por cuanto se informó que llegaban alrededor de 500 muestras, pese a que ese horario de entrega es a las 9:00 de la mañana No obstante, él pidió que enviaran sólo el 50% de la muestra del día, por cuanto el resto de muestras llegó a las 15:00 de la tarde, alcanzando las 1.000 muestras ese día de los servicios públicos sumados a las muestras que llegan desde instituciones privadas, por esta razón, quedaron aproximadamente, 300 muestras sin procesar. Ese día terminó de laborarse a las 22:30 y aquí en Copiapó hay toque de queda y la trabajadora no podía retirarse más tarde. Al momento de ir a firmar el señor Echeverría, les indica a los trabajadores que debían volver a trabajar en su día libre porque fueron



responsable de no alcanzar a procesar las muestras en catorce horas de trabajo.

7.-No cumplimiento de las medidas de seguridad, infracción a la Ley 16.744. En el párrafo de infracción sars cov 2, desde el punto 1 a 10; 1) no hay control de temperatura de trabajo sala de procesamiento de muestras, sala de extracción de RNA y en la sala de PCR, no existe registro de temperatura de ningún equipo ni de espacio físico donde se almacenan las muestras de alto riesgo biológico durante días. 2) Las salas en su mayoría no cuentan con sistemas de ventilación y no tienen aire acondicionado por lo que los trabajadores deben abrir la ventana para poder trabajar. Se hizo saber al Director Técnico del laboratorio don César Echeverría en reiteradas oportunidades esta situación sin obtener respuesta. 3) En la sala de extracción trabajan tres analistas en dos campanas de flujo sin ventilación ni aire acondicionado, por lo que deben abrir la ventana, describe que dicha sala tiene una extensión aproximada de 12 metros cuadrados, lo cual hace que los analistas deban utilizar una campana entre dos personas. 4) las salas que cuentan con aire acondicionado, éste no funciona, el sistema gotea e inunda la sala existe una sala de extracción donde opera un equipo automatizado Hamilton por un estudiante de pregrado. 5) Cuando el equipo funciona más de una vez, la sala alcanza temperaturas cerca de 30° Celsius y la sala se mantiene a 28 ° de forma constante, ningún equipo cuenta con control de temperatura, alterando la reproducibilidad y repetibilidad de los resultados, por cuanto en ocasiones las mismas muestras han arrojado resultado negativo o positivo, dependiendo de las condiciones y lugar donde fue procesado. 6) No hay control sobre el ingreso de personas que visitan las dependencias y que estas circulan para “conocer” en los momentos en que se está realizando la extracción de RNA con las muestras de riesgo biológico 7) La recepción de muestras está a cargo de un técnico en enfermería, no obstante, en fin de semana es un estudiante de tercer año bioquímica quien no cuenta con ningún seguro asociado a su labor. 8) es importante mencionar cuando la trabajadora cuando se incorporó a este grupo de trabajo el flujo de muestras era aproximadamente 1/3 de lo que se procesa hoy, alrededor de 1.500 muestras por día, sin contar con la infraestructura ni el equipamiento necesario para su preservación lo cual aumenta el riesgo de infección frente a tal nivel de exposición. En el número 9 señala ingreso de terceros al laboratorio sin cumplir con medidas sanitarias. 10 ingreso de personas en cuarentena a las dependencias del laboratorio resolución exenta 424 de 7 de junio de 2020 del Minsal. 8. Correo electrónico de fecha 12 de enero del presente año, enviado al abogado Marcelo Velásquez y suscrito por don Alexis Irigoyen Rojas de la Dirección del trabajo de Copiapó. Adjunta archivo formulario solicitud de fiscalización aludido en el documento anterior. 9. Set fotográfico consistente en



4 imágenes que dan cuenta de los hechos vertidos en la demanda, lo explica la parte como muestras de no cumplimiento de las mínimas medidas sanitarias, en la primera foto se ven unos tubos etiquetados en unos contenedores agrupados y apilados unos sobre otros, todos ubicados debajo de un mesón; segunda foto aparecen, aproximadamente, reunión de personas en una sala con un pizarrón de fondo dice “amigo secreto” las personas están sin mascarillas se ven, aproximadamente, trece personas entorno a una mesa blanca con un árbol de pascua rodeado con regalos y la mesa se encuentra servida con alimentos para compartir, entre ellos, sushi y otros snack . La tercera foto es una vitrina cerrada y refrigerador con contenedores llenos de tubos de vidrio etiquetados, en la sección inferior aparece nombre “Luciano”, la cuarta foto mesa con elementos navideños, regalos, además de cosas para picar jubos y vasos, brindando, se logra contar doce personas, aproximadamente, el mismo pizarrón descrito en foto anterior. **10.** Captura de pantalla de conversación de “whatsapp”, entre la denunciante y Eduardo Andrés Santander Cardozo. Se trata de una imagen que señala 4 mensajes no leídos, hoy, de un chat “Eduardo Lab” mensajes intercambiados entre 16:54 a 20:11, en lo central quien responde da cuenta que está con cuarentena que volverá terminando la misma pese a lo que Cesar Echeverría le manifestó, quien responde los mensajes dice que le explicó que no iría porque es delito sanitario no cumplir la cuarentena”, que recibió visita de Servicio de Salud. Además, quien le consulta le observa que fue al laboratorio a dejar su muestra y respondiendo el consultado que le interesaba saber si era positivo que fue con mucho susto “Pero no toque nada” “Ni mire a nadie” que lo hizo pendiente que no encontrarse con policías ni autoridad sanitaria. **11.** Aviso en la red social “Twitter” publicado por el Director Técnico del Laboratorio de Biología Molecular de la Facultad de Medicina de la Universidad de Atacama, don César, @cecheverriae, “necesitamos profesionales Bioquímicos, Tecnólogos Médicos o carreras a fines, con experiencia en diagnóstico de COVID 19. Enviar CV con carta de recomendación al correo institucional que señala y disponibilidad inmediata. Señala a las 21:30 a las 8 enero de 2021 Twitter web app. **12.** Registro audiovisual de fecha 12 de enero del año 2021 a las 9:00 am, que contiene diálogos entre don César Echeverría Echeverría, doña Sharin Valdivia y don Martín Galaz García. Dicho registro tiene una duración aproximada de 104 minutos y se trata de 4 videos que dan cuenta de las razones del despido expuestas por el sr. Echeverría quien actúa como empleador en representación de la demandada, según se aprecia de dicho registro. Link de descarga pública: [https://mega.nz/folder/C0hTXCrZ#83\\_I8NepbIXLHoou7TW9dw](https://mega.nz/folder/C0hTXCrZ#83_I8NepbIXLHoou7TW9dw). **II.- Confesional:** comparece don **César Antonio Echeverría Echeverría**, cédula de identidad



N°13.298-375-5, nacido el 18 de octubre de 1977 en San Miguel, bioquímico, casado, domiciliado en calle los Carrera N°1579, Copiapó, quien previamente exhortado a decir verdad, consultado dice que es el Director Técnico del laboratorio de la Universidad de Atacama, desde abril de 2020, cargo que a la fecha sigue desempeñando. Siendo su primera experiencia como director técnico de un laboratorio clínico. En cuanto si el laboratorio funciona bajo dependía del Servicio de Salud de Atacama, ahora no, sí fue en un momento temporal que fue en el 2020 que trabajaron con un convenio mutuo durante todo el 2020. En tal dependencia temporal refrenda el declarante lo preguntado en cuanto a que ello implica comunicaciones internas, todos los días el declarante debe dar cuenta al servicio de salud, teniendo un informe formalizado para rendir cuentas. No hay asignación de recursos directos, el convenio señala profesionales para el laboratorio, precisa que por convenio ellos les asignan recursos para el pago de los profesionales que trabajan en el laboratorio. En cuanto al informe de desempeño de los profesionales del laboratorio, cumplían funciones no metas, nunca hubo número de muestras por cumplir, se señaló la capacidad máxima a absorber por el laboratorio, no había conforme al convenio un número máximo en el año 2020 en el convenio actual sí, pero se fija de común acuerdo y no es una obligación. En cuanto a la entrevista que tuvo con la fiscalizadora de la Inspección refiere el declarante que fue citado y, se le indicó que fue por un juicio laboral, le parece que fue por este juicio laboral. En cuanto a los dichos que señaló ante IPT, al ser preguntado que pedía informes de desempeño a los profesionales demandantes, ratifica que tales informes pedidos lo eran requeridos por el servicio de salud, no recibiendo el declarante órdenes del Servicio, sino que era una exigencia del convenio habido con el servicio de salud. Preguntado por los informes que debía entregar al servicio de salud, estos decían relación únicamente con el desempeño en laboratorio de los profesionales. Preguntado por el video exhibido, en las que decía el declarante que las decisiones tomadas por el servicio de salud las comunicaba, señala el declarante que ello no le queda claro si se las comunicaba a los trabajadores. Indica que había algunas comunicaciones que decisiones tomadas, explica sobre toda la información relativa a la renovación de los convenios a honorarios, los que se iban renovando cada dos o tres meses, agrega que el ultimo que señaló al personal que el convenio se renovaba hasta marzo, siendo la ultima bajada de información. Preguntado indica que acaba de decir que informaba sobre condiciones de remuneraciones, consultado si 5 de enero informo a trabajadores de laboratorio que estas condiciones cambiarían, ratifica el hecho pero lo corrige diciendo que ello ocurrió el 4 de enero, no informó la baja de remuneración ese día, precisando que este tema debió informarlo al



grupo el jueves por la tarde de la semana anterior que le informó al grupo anterior que estaban como a las cuatro de la tarde, cuando ya se tomó la decisión, era 1.600.000 y el viernes 8 debía informar al otro grupo que fue el que se generó el paro y toda la situación que se habló en el video. Detalla que, al día anterior, jueves tuvo claridad de cuanto sería la remuneración, la transmitió en el grupo que estaba el jueves en la tarde estaba Sebastián Alarcón, detalla que al declarante le correspondía al otro día señalarle las mismas condiciones al otro grupo y que fue cuando se generó el paro del que se discutió según se vio en el video. Preguntado si en tal contexto les informó que debían procesar muestras provenientes de servicios privados, explicó que el laboratorio trabajaría en conjunto, no habría una separación porque hasta ese momento había profesionales que estaban trabajando solo para sector privado y otro para sector público, porque luego trabajarían todos juntos, pero ello ocurriría una vez que se firmara el convenio trabajarían muestras de toda la red de salud de atacama, ya estaban no que iban a empezar. Consultado si en el contexto de esta comunicación que el declarante vertía de cambio de condiciones laborales, también instó a trabajadores en desacuerdo podían irse del laboratorio, es una pregunta que niega efectividad haber dicho eso, niega que en el video así se señale por el declarante. Reiterada la pregunta, niega haber instado a los trabajadores en tal sentido, precisando que lo que dijo -poniéndolo en contexto- es que ante un desacuerdo, específicamente, si alguien no quedaba conforme con lo que la universidad les estaba proponiendo como sueldo a futuro tenían toda la tranquilidad de tomar la decisión que quisieran, que el declarante no los obligaba a trabajar por ese sueldo, que está claro lo dicho en el video. En cuanto a estas comunicaciones internas en que informaba la situación del laboratorio, es preguntado si dio cuenta también al servicio de salud de los problemas de ventilación y temperatura del laboratorio, señala que no. Interrogado si era cierto que había trabajadores que debían trabajar a altas temperaturas, lo que ratifica. Preguntado ratifica la pregunta si había equipos que no estaban funcionando correctamente y otros con gotera. Preguntado ratifica lo preguntado en cuanto a que el declarante le señaló a los profesionales que las dudas debían dirigírselas a él, porque era contraparte directa. Reconoce que le impartía instrucciones a estos, explica que las funciones estaban claras. En cuanto a las funciones ellos las sabían, detalla que los analistas tienen como función extracción muestras de pacientes y análisis diagnóstico PCR. En cuanto a la organización del desempeño de las funciones, explica que había dos equipos de trabajo, que el declarante los dirigía como director técnico y señor Manríquez como director también. En cuanto a la cantidad de muestras, no estaba establecido que hicieran una cantidad "X" de muestras



LYXPWFDQVN

diarias, lo que sí estaba establecido era realizar las muestras que llegaban en el día, en lo posible, realizar la totalidad de las muestras llegadas en el día, el convenio establecía los límites. Siendo su trabajo analizar. Preguntado si en este contexto si el declarante exigía en ocasiones que los trabajadores se quedaran fuera de horario, señala que nunca se exigió eso, solo hubo eventos puntuales en que otras regiones pidieron ayuda y no era habitual. En tales eventos puntuales, menciona por ejemplo que atacama tenía un stock de 2000 pidieron ayuda, llegaron muestras, quedándose todos hasta 2 am trabajando, siendo eventos puntuales, no siendo un evento continuo. En eventos particulares se quedaban hasta tarde, aclara que en esa época demandantes no estaban. En cuanto a lo dicho ante la fiscalizadora, expresa que se recuerda de la pregunta acerca de Sharin, explica el declarante que la demandante salía tarde porque ella le esperaba porque vivían en mismo condominio y a Sharin le hacía muy difícil tomar locomoción colectiva y acordaban que él la llevaría hasta al condominio, viviendo en torres continuas, entrando le preguntaba a qué hora se iba y acordaban que el declarante la llevaba o la traía, por ese contexto en el que probablemente llegaba después de horario porque la llevaba y siempre lo hizo con mucha amabilidad. De la denuncia de Sharin ante la Inspección, señala que supo el domingo o el lunes, preguntado por mayor precisión -saca cuentas a viva voz- dice que debió ser el lunes en la mañana, que según lo dicho a la fiscalizadora ante quien señalo el día 10 que fue domingo, lo aclara que ese día se fue con esa duda, pero reafirma que conoció de la denuncia el lunes en la mañana. Preguntado si ese mismo día informó a Sebastián Alarcón que no puede seguir en laboratorio al ser pareja de Sharin Valdivia, lo que reconoce como efectivo. Le reitera la pregunta cuando Sharin lo denuncia ante la Inspección y Sebastián es su pareja le dijo que a éste que no podía seguir en laboratorio porque era pareja de Sharin porque lo denunció, lo que reconoce el declarante. En cuanto a Sharin le envió un correo el día 11 que quería hablar con ella, para indicarle que no iba a continuar en el laboratorio prestando funciones. Reitera que a Sebastián le explicó los motivos, quien le dio la razón que no podía seguir, porque ella señala que hay problemas de bioseguridad, a lo que le dijo a Sebastián que no iba el declarante a estar tranquilo trabajando porque entiende que él querría apoyar a su señora pudiendo derramar un tubo o una bolsa para sacar una foto con tal de perjudicarlo y de hacer valer postura de ella en materia de bioseguridad. Que explicado a Sebastián ello, éste le dijo que desconocía porque Sharin hacía esto, desconocía completamente todo el tema del paro del viernes, la denuncia a la inspección del trabajo por acoso laboral y por bioseguridad de ambas cosas dijo que no tenía idea, que nada le había dicho que había acoso laboral o algo tasado, por lo que en





ese contexto explica que fue. Que citó a Sharin el lunes en la tarde también citó a Cristian Pérez y a Galaz, que llegó Pérez a quien también le explico corresponde a quien aparece llegando un poco mas tarde a la reunión que se expuso previamente en juicio, el 12 de enero en la mañana. En cuanto a la decisión de despido de Sharin, el declarante señala que estaba tomada la decisión después de que llegó el documento de la Inspección del Trabajo, que conversó de ello con los abogados de la universidad, quienes enterados de esto le dijeron -refiriéndose al declarante- que no podía tener trabajando a esta persona en el laboratorio y menos su marido por motivos de seguridad, para evitar que aquel tomara un tubo y lo derramara o alguna otra situación y hacer ver, en respaldo de la denuncia, que habían problemas graves de seguridad, los que aclara no había, lo que fue lo que planteó como se vio en el video. Preguntado por la razón del despido de Sharin no fue completamente la denuncia ante la inspección del trabajo, explica que en la semana ya había conversado con las autoridades del Servicio Salud y de la universidad, ellos lo instaban que estas personas no podían, porque el daño hecho a la región era tremendo, el problema sanitario que ellos generaron fue tremendo, que ese día viernes fue el único en que el laboratorio no fue capaz de entregar informe a las nueve de la noche, lo que tuvo repercusión desde atacama y en Santiago, lo llamo seremi de salud a quien tuvo que explicar la situación, quienes señalaron que estas personas no tenían compromiso con la región, cuestionando su profesionalidad y ética. Que el declarante pensó mucho en qué hacer, finalmente, tenía la decisión casi tomada, pero lo que gatillo que ya no podía estar fue con la denuncia ante la Inspección del Trabajo, sobre todo donde ella decía que había problemas de seguridad que no existen, no pudiendo tener una persona que dice eso trabajando. Señala el declarante que se sorprendió que ella volviera si señala que se esta exponiendo a contagio covid como vuelve a su casa a estar con su familia estando en ese riesgo. Que eso fue lo que precisamente le expuso en la conversación con la demandante, quien señaló que concurrió a trabajar, como aparece en el video exhibido. Pero reitera que ese el contexto. Lamenta y señala tener aprecio con el demandante Sebastián, dando cuenta cercanía habida con el referido a quien recibió en esta ciudad, que fue el demandante quien le pidió traer a la actora y que en ello lo apoyo, que también en lo relativo a la instalación de los demandantes en la región, refiere una relación perfecta entre estos hasta ese día de la decisión de paro con una repercusión sanitaria en la región que eso ninguna autoridad lo iba a dejar pasar o no iba a hacer algo totalmente irrelevante, siendo importante procesar esas muestras, era gente positiva que no fue informada en los tiempos que se requieren la estrategia TTA fue dañada la que no se cumplió ese día, generando todo eso lamentablemente



que ellos dejaran de prestar servicios en el laboratorio. Cuando fueron puestos a disposición del servicio salud, se informó y luego lo que siguió es de conocimiento público. Preguntado recibida la instrucción por el declarante de despido de la demandante, si fue por la denuncia por materias de bioseguridad efectuada por la actora el motivo de su salida, a lo que responde el declarante que reitera que al plantear esto el día viernes en la tarde al servicio de salud, desde ese momento se habló que ellos ya no podían continuar, que el declarante no tomó la decisión antes, que el declarante señala que lo plantearon desde rector y servicio salud porque la falta de respeto a la población de Atacama fue tremenda, siendo eso lo que ellos le argumentaban. Que intento contener esto el fin de semana, ellos vinieron a trabajar el sábado, no alcanzaron todo porque trabajaron prácticamente unas diez horas, que el declarante dice que le dio muchas vueltas pero en su caso lo que gatillo para él la toma de decisión porque todos ya habían manifestado que no podían seguir por falta de profesionalismo y ética, en su caso formó la decisión la denuncia ante inspección de Sharin por materias de bio seguridad, no pudiendo tener una persona en laboratorio que dice que hay problemas de bioseguridad, como ella se expone en un caso como este y como expone a un laboratorio con una información totalmente falsa. Tomando la decisión de que ellos no continúan trabajando en el laboratorio, ellos estaban trabajando por el servicio de salud, que tomó decisión que no continuaban ellos en el laboratorio. Preguntado al declarante si tomaba y/o despedía personal, explica que la universidad también contrataba personas. Preguntado señala que los contratos los decidía el declarante. **III.- Testigos:** 1.- **Claudio Andrés Baeza Avello**, cédula de identidad 13.961.745-2, nacido el 31 de octubre de 1978 Temuco, nutricionista, casado, domiciliado en Chacabuco N°681, Copiapó, quien bajo promesa de decir verdad y advertido al tenor del artículo 209 del Código Penal, preguntado si el Servicio de Salud Atacama realiza extracción RNA y trabajo detección de Sars Cov 2, señala el declarante que no, explicando que eso se realiza hoy día con un convenio de prestaciones habido con la Universidad de Atacama y adicionalmente con el laboratorio con que cuentan en el Hospital de Copiapó. actualmente se realizan vía convenio, transferida por muestra procesada se cancela por muestra procesada, haciéndolo por el servicio de salud. Parte de las muestras las muestras son procesadas aquel laboratorio de la universidad, anteriormente, se realizaban todos los análisis de muestras en el laboratorio de la Universidad de Atacama, siendo el Director Técnico del laboratorio don César Echeverría. Preguntado si ese convenio genera dependencia del laboratorio de la universidad con el Servicio de Salud Atacama, al o que expuso que actualmente ese convenio liga al Servicio con la Universidad, es un convenio de provisión de servicios, en el cual se cancela



al laboratorio por muestra procesada, esto es así desde febrero en adelante, antes existía un convenio de colaboración entre el Servicio de Salud de Atacama y la Universidad de Atacama para el procesamiento de muestras. Interrogado si ello genera dependencia, explica que a través de los convenios generalmente se genera relación de trabajo entre entidades, pero no hay una dependencia administrativa sobre la Universidad de Atacama. Preguntado, señala que no hay dependencia administrativa del Servicio de Salud Atacama con laboratorio de la Universidad de Atacama, más bien están establecidos dentro de temas de protocolo, procesamiento, de flujo pero dependencia administrativa no tienen sobre la universidad de atacama. Como todas las relaciones que se tiene con aquellas instituciones que generan servicios de apoyo hay comunicaciones internas y éstas deben serlo dentro del ámbito de la formalidad. En cuanto al convenio, explica que el convenio establece claramente se debe hacer una rendición de cuentas y el establecimiento con ellas. Preguntado si esto implica asignación de recursos, contestando el testigo que en el convenio solamente se cancela por las muestras que son procesadas al interior de la Universidad de Atacama, reiterada la pregunta si hay asignación de recursos o no para el laboratorio, señala que se cancela, formulada nuevamente la pregunta se cancela previamente el convenio, por lo tanto, no hay asignación directa. La contratación del personal actualmente lo contrata el laboratorio de la Universidad de Atacama, consultado por la contratación habida en forma anterior al mes de febrero de 2021, si dentro del funcionamiento de la relación laboratorio y Servicio de salud y funcionarios que en él se desempeñaba, en cuanto al informe de desempeño, señala que de parte del Servicio de Salud si había informes de desempeño. explica que no trabaja por metas sino producción y horas de desempeño. solamente se cancela por muestras procesadas al interior de la Universidad de Atacama, en cuanto a si hay asignación de recursos, a tal pregunta dice que se cancela por convenio, por lo tanto, no hay asignación directa. El personal actualmente lo contrata el laboratorio de la Universidad, en cuanto a los informes de desempeño, señala que de parte del servicio de salud había informe de desempeño, no se trabaja por metas sino por función. Explica que se exige que todas las muestras que ingresen al laboratorio Universidad de Atacama sean procesadas en un tiempo establecido. En cuanto a la fiscalización del servicio al laboratorio de la universidad, señala que no corresponde la fiscalización al servicio salud sino a la autoridad sanitaria, en cuanto a las visitas conforme al convenio explica que eran visitas de EVALUACION Y COORDINACION CON ELLOS, la frecuencia de éstas dependía de las circunstancias habidas, a lo menos 2 veces al mes. En cuanto al año 2020, en el periodo que va desde agosto a diciembre de



ese año, no tiene número exacto de cuanto son las visitas que se realizaron. Preguntado si cuando hicieron visitas al laboratorio, sea a propósito del convenio, no conocieron problemas de ventilación, de la salida de los actores se enteró a través de una comunicación realizada a través de la Autoridad Sanitaria y por una información entregada por la vía de recursos humanos del Servicio Salud Atacama. En cuanto al despido de los actores, señala que no se consultó respecto si podían ser despedidos o no de manera formal en el Servicio. Contesta que sí se enteró de los despidos, que se enteró después de los despidos. Preguntado dijo que no se le consultó por los despidos, detallando que dentro de la formalidad no estaba en el protocolo establecido. Explicando que la decisión de salida de los trabajadores debía comunicarla don Cesar Echeverria al Servicio de Salud de atacama, expresa que en ese momento la contratación era una parte, por Universidad de Atacama y por otra, del servicio salud de atacama por lo tanto, todas las contrataciones que tenía su Servicio, cualquier decisión que se tomara sobre ello debía el Servicio estar informados de manera formal de cualquier cambio de situación que se produzcan con ellos. Preguntado por la misión del servicio es la ejecución de acciones, fomento y recuperación ,rehabilitación y la salud de las personas enfermas, dentro de la misión está el control pandemia Covid 19, siendo esencial para el servicio controlar la pandemia por covid 19 y preguntado ratifica que una de las medidas de control en este ámbito es uno de esos caminos de la detección de casos de covid 19, es preguntado por la extracción RNA y de control de la siendo una medida para controlar la pandemia, en cuanto la extracción RNA y detección sars cov 2 se encuadra dentro dela misión del servicios esenciales para el servicio. En cuanto a las medidas de protección extracción RNA y detección de Sarv Cov 2 para detener el contagio, es esencial para el control de la pandemia para la región atacama, Preguntado si la extracción RNA y detección sars cov 2 es una medida para controlar la pandemia, consultado si entonces ello se encuentra en la misión del servicio de salud de proteger la salud de las personas, por ello las medidas de protección de la salud son esenciales para el servicio de salud. Preguntado si se puede concluir que extracción RNA y detección de sars cov 2 es una función esencial del servicio de salud, explica el testigo que efectivamente para el control de la pandemia.. Preguntado si todo ello forma parte de misión esencial del servicio contesta afirmativamente. Preguntado por la abogada de la denunciada, la detección de Sars Cov 2 ha sido esencial para control pandemia y con esto para el cuidado de la población desde marzo del año pasado. **2. Eduardo Andrés Santander Cardozo**, cédula de identidad 17.055.596-1, nacido 27 mayo 1989 en Copiapó, bioquímico y químico farmacéutico, soltero, domiciliado en Rivera Medina 1096,



Copiapó, bajo juramento y advertido al tenor del artículo 209 del Código Penal, preguntado señala que esta audiencia se trata de la demanda laboral de dos bioquímicos que trabajaron en laboratorio en análisis covid y demandan al Servicio de Salud Atacama. Conoce a Sharin y Sebastián con quienes tuvo relación laboral en el laboratorio de Biomolecular, donde trabajó en dos oportunidades fines de julio a agosto 2020 y de enero a abril de este año, consultado señala que lo contrató el doctor César Echeverría, en el primero periodo no tuvo contrato formal, pero le ofreció aquel ser contratado por el Servicio de Salud Atacama y luego lo contrato el Laboratorio. A los demandantes lo contrató el Servicio de Salud. Preguntado en los periodos que estuvo hizo análisis de muestras de pacientes covid y análisis por PCR, labor que efectuaban todos los analistas contratados por don Cesar Echeverria de 9 a 21 horas en turnos de 2x2 de trabajo y descanso, estricto de entrada y salida era hasta terminar el análisis de muestras, se exigía llegar antes de las 9 o a las 9 y exigía firmar, debiendo quedarse a analizar todas las muestras. En cuanto al registro de asistencia, señala que se firmaba un libro de asistencia habido en la oficina de don César Echeverría. Señala que para efectuar el pago de la boleta, tenían que firmar un informe de cumplimiento enviado por don César por correo electrónico y luego ellos lo firmaban y lo devolvían a César Echeverría quien era la persona que los evaluaba. Los turnos los designaba César Echeverría, ciertos analistas dos días, los que luego descansaban y luego entraban dos analistas nuevos y los turnos lo fijaba César Echeverría. En cuanto al ofrecimiento de contrato por el Servicio Salud en el primer periodo y este año por la Universidad de Atacama. Consultado señala que tiene entendido que durante el año 2020 había analistas contratados por diversas fuentes Universidad de Atacama, ANID y Servicio de Salud que 2021 solo fue por analistas contratados por la Universidad de Atacama. En cuanto al año pasado -2020- la distribución de funciones las hacía César Echeverria independiente quien contrataba y en su caso la UDA pagaba sus remuneraciones. Explica que César básicamente dirigía todo el laboratorio, problema que tuvieran en el laboratorio debían hablar con él. Para todos los casos eran tratados igual como analista, independiente quien pagara los sueldos, la permanencia de los analistas era decisión exclusiva del señor Echeverría. En cuanto al trato del señor Echeverria era malo, muchas veces los amenazaban con despido de no seguir instrucciones *“tengo muchos currículums en mi oficina y agradezcan que están trabajando”* preguntado por las condiciones de infraestructura, había muchos problemas de riesgo sanitario, lo hizo ver en refrigerador con muestras saliva que no estaba en funcionamiento lo que transgrede funcionamiento de cualquier laboratorio clínico. En cuanto a los residuos, si se almacena mas 72 horas entre 2 y 8 grados celsius,



LYXPWFQVN

pero estaban en temperatura ambiente, una bolsa sobre otra, generando mal olor el que era tapado con desodorante ambiental. Refiere una mañana que encontró una sala con Hamilton inundado, explica que es un equipo de extracción automática de ácido nucléico. Que esto lo hizo presente a Echeverría y al señor Manríquez no lo tomaban mucho en cuenta, que decían que lo iban a arreglar, pero nada hacían, no tomaban mucho en cuenta los comentarios técnicos en cuanto a las instalaciones del laboratorio. En cuanto a las infracciones sanitarias, señala que por lo que pudo notar al estar en el laboratorio es por desconocimiento Echeverría y Manríquez no son expertos en laboratorios clínicos y cree que era por falta de conocimiento y falta de fiscalización porque iban al lugar de la SEREMIA y del Servicio de Salud para fiscalizar el laboratorio, no sabe si fueron informados de tales faltas y si ello está corregido a esta fecha. En cuanto a los requisitos sanitarios de un laboratorio clínico estipulado en Instituto de Salud Pública con normas de bio seguridad del laboratorio en si y de las buenas prácticas del laboratorio. En cuanto a la experiencia de Echeverria es primera vez que está dirigiendo un laboratorio clínico, lo que él mismo reconoció en reuniones. En cuanto a su despido del laboratorio clínico fue 29 de abril de 2021, en el periodo anterior, en el año 2020 señala que fueron 10 días o poco menos que estuvo en el laboratorio, oportunidad en que César Echeverría le ofreció contratación por Servicio Salud, porque los bioquímicos tienen prestaciones diferentes y la forma de cautivar a tales profesionales es haciendo ese ofrecimiento. Supo don César Echeverría que el declarante estaba trabajando en otra parte, en una farmacia en esta comuna y por eso lo despidió. Consultado por su despido, menciona que por unos ingresos de muestras, que le agradeció la convocatoria a reunión fuera de su horario, pero que no podía porque estaba en su descanso y con ello le respondió Echeverría que no eran necesarios sus servicios y por esa comunicación lo despidió. Sabe que hubo un convenio en el año 2021 entre Universidad de Atacama y Servicio de Salud, desconoce si hay una relación César y Servicio de Salud. Preguntado en cuanto a las observaciones hechas a don César y por qué no a otras instituciones del Servicio de Salud o a la autoridad sanitaria, que César les dijo que cualquier cosa la hablaran directamente con él que no fueran a SEREMIA o al Servicio Salud, por lo que lo hablaran con él o con el doctor Manríquez, aclarando que no había ningún protocolo al respecto, solo la instrucción referida. Indica que César lo llamó a mediados de enero porque había despedido a Sharin y a Sebastián y a una, dos profesionales más, que le expuso que podía, pero no en ese momento porque estaba en cuarentena por contacto estrecho, que lo envió a hacerse el PCR lo que aprovecho el testigo, quien precisa que le dijo que no iría a trabajar en esos días, cumplió cuarentena.



LYXPWFDQVN

Preguntado por la abogada del Servicio Salud de Atacama, en cuanto a las dependencias donde trabajó el testigo, señala que el laboratorio pertenecía a la Universidad de Atacama. En cuanto a la falta de experiencia de Echeverría lo supo porque él mismo lo dijo en las reuniones, que no tenía experiencia en laboratorio clínica. Respecto de los malos tratos de Echeverría con el declarante, señala el testigo que en base a eso demandó a la Universidad de Atacama. Consultado si como profesional de la salud, conociendo instalaciones donde trabajaba, si hizo denuncia a seremi, lo hizo no mientras estuvo en laboratorio por temor a despido y necesitaba trabajar, lo hizo después. **IV.- Exhibición de documentos:** Lo da por cumplido en su totalidad. En su oportunidad, pidió a su contraria lo siguiente: **1.** Copia de los libros de asistencia desde el día 1 de agosto de 2020 al día 11 de enero del año 2021, ambos días inclusive. **2.** Resoluciones exentas que aprueban de Salud Atacama y la Universidad de Atacama, como asimismo sus anexos. **3.** Registro de ingreso y salida de visitantes al Laboratorio de Biología Molecular de la Universidad de Atacama. **4.** Informes mensuales de desempeño suscritos por César Echeverría y dirigidos al Servicio de Salud Atacama desde el día 1 de agosto de 2020 al día 11 de enero del año 2021, con indicación del medio específico utilizado para estos efectos, destinatario. **5.** La planilla de trabajadores que se desempeñan como analistas en el laboratorio de Biología Molecular de la Universidad de Atacama, dependiente funcionalmente del Servicio de Salud de Atacama, periodo comprendido entre el 01 de agosto de 2020 al 11 de enero de 2021. Solicita se especifique: a) Fecha de ingreso de los trabajadores. b) Indicación de quienes actualmente desempeñan aún funciones. c) Motivo y forma de término de quienes dejaron de desempeñar funciones por el periodo señalado, 01 de agosto de 2020 al 11 de enero de 2021. **6.** Resoluciones Exentas de los meses de septiembre, octubre, noviembre y diciembre del año 2020 y enero del año 2021, en cuya virtud se autoriza la contratación por el Servicio de Salud de Atacama de doña Sharin Paz Valdivia González y a don Sebastián Edmundo Alarcón Retamal. **V.- Oficios:** respuesta de la Inspección Provincial del Trabajo de Copiapó, a fin de que remita copia íntegra del expediente de fiscalización N° E3161/2021. **Denunciada I.-Documental:** Se incorporó mediante lectura resumida la siguiente. Por la demandante doña Sharin Valdivia: **1.-** Resolución Exenta N°2503 de fecha 31 de agosto de 2020, mediante la cual se aprueba Contrato de Prestación de Servicios suscrito con fecha 01 de agosto de 2020, entre el Servicio de Salud Atacama y doña Sharin Valdivia González. 1 agosto a 30 septiembre para extracción RNA y análisis muestras real time PCR. Corresponde a un ejemplar de idéntico contenido al ya reproducido como prueba de la denunciante signada con el número 3, por lo que, para evitar reiteraciones innecesarias, se da



por reproducido dicho tenor. **2.-** Resolución Exenta N°3160 de fecha 27 de octubre de 2020, mediante la cual se aprueba Contrato de Prestación de Servicios suscrito con fecha 01 de octubre de 2020, entre el Servicio de Salud Atacama y doña Sharin Valdivia González, periodo 1 al 31 de octubre 2020, para extracción y trabajo detección sars cov 2 por PCR real time. Vistos lo dispuesto en el artículo 11 DFL 29/2005 Estatuto administrativo; artículo quinto de la ley 19,896; circular 78/2003 del Ministerio de Hacienda; la resolución 1600/2008 de la Contraloría general de la República; DFL 1/2005 que fija texto refundido, coordinado y sistematizado del decreto ley 2763/79, decreto 04/2020 y su modificatorio decreto 6/2020, Decreto Supremo 140/2004 Y 1/2020, todos del Ministerio de salud. Considerando: 1.- que mediante decreto cuatro del 05/01/2020 Del Ministerio de salud se decreta alerta sanitaria por el período que se señala y otorga facultades extraordinarias que indica por emergencia de salud pública de importancia internacional (ESPII) por brote del nuevo coronavirus. 2.- que en el artículo cuatro del referido decreto se otorga a los servicios de salud del país facultades extraordinarias para disponer, de algunas medidas, entre las cuales se encuentra la Facultad de efectuar contratación de personal bajo los distintos mecanismos previstos en la legislación vigente, 3.- que, el servicio de salud Atacama, necesita contar con los servicios de navío química para desempeñarse en el laboratorio de la Universidad Atacama, 4.-que, la ejecución de esa función implica una labor administrativa adicional para este servicio de salud, labor que no pueden cumplirse con la dotación de esta institución, razón por la que debe recurrirse a la contratación por la vía de honorarios. Además, se trata de áreas específicas, de las que contempla el artículo 11 del Estatuto administrativo. 5. Que, por la índole del trabajo que se debe realizar es más recomendable fijar un honorario consistente en una suma alzada. 6. Que, el servicio de salud Atacama cuenta con las disposiciones presupuestarias suficientes para solventar los gastos que irroque este contrato. luego resuelve aprobar el contrato suscrito entre el servicio de salud Atacama y doña sarín Valdivia González para desempeñarse del laboratorio de la Universidad Atacama, cuyo texto señala que se transcribe. Luego de individualizar a las partes servicio de salud Atacama representado legalmente por su director Sr Claudio Baeza Avello, por una parte, en adelante el Servicio y doña Sharin Valdivia González, bioquímica, la prestadora de servicios. En el punto primero señala: “El Servicio de Salud Atacama necesita contar con los servicios de una bioquímica, para desempeñarse en el laboratorio de la Universidad Atacama, cumpliendo las labores que más adelante se individualizan. desde el uno al 31 de octubre de 2020: desempeñar labores de extracción RNA y trabajó en la detección del sars cov 2 por real time PCR. la prestadora de servicios deberá cumplir un





cuarto turno modificado: 2 turnos de 12 horas de 9 a 21 horas y 2 días libres (incluidos fines de semana y festivos). La Universidad de Atacama estará obligada a entregar al servicio de salud de Atacama un informe de desempeño que dé cuenta del trabajo realizado y en caso que corresponda además deberá informarle licencias médicas y ausencias injustificadas si es que las hubiere, información que deberá ser corroborada por el subdirector médico del servicio de salud Atacama. segundo la presente contratación se efectuará sobre la base de honorarios, por una suma alzada total de 2,012,278 impuestos incluidos, la que será cancelada en una cuota mensual de 2,012,278 contra presentación de la boleta de honorarios respectiva y de un informe de los trabajos realizados. Extendido, pero es subdirector médico del servicio de salud Atacama. el último día hábil del mes. tercero el incumplimiento de los términos del presente contrato habilitará al servicio de salud Atacama para declarar la terminación de este, a su juicio. Cuarto: sin perjuicio de lo establecido en la cláusula primera y tercera, el director del servicio de salud Atacama podrá poner término anticipadamente este contrato por necesidades del servicio. Quinto en el caso descrito en la cláusula tercera y quinta, el servicio de salud Atacama pagará de la citada persona solo hasta la mensualidad correspondiente al período efectivamente trabajado. sexto el prestador de servicios a través de declaración jurada señaló no estar afecto en ninguna de las inhabilidades establecidas en el artículo 56 de la ley 18,575 que pasan a expresarse:.... Séptimo: la prestadora de servicios estará sujeta a lo establecido en el artículo 58 de la ley 18,575, que pasa a formar parte integrante del presente contrato. octavo para todos los efectos legales las partes fijan su domicilio en la ciudad de Copiapó, noveno se deja establecido que el contrato forma parte integrante del cuerpo del decreto o resolución. Décimo: La personería del director del servicio de salud Atacama constan Decreto Supremo 01/2020 Ministerio de Salud. 11º input es el gasto que demande el presente contrato al ítem.... del presupuesto vigente del servicio de salud Atacama.” documento suscrito con firme y legible timbre del director y pie de firma el nombre del señor Claudio Baeza Avello director servicio de salud Atacama. **3.- Resolución Exenta N°3912 de fecha 01 de diciembre de 2020, mediante la cual se aprueba Contrato de Prestación de Servicios suscrito con fecha 01 de noviembre de 2020, entre el Servicio de Salud Atacama y doña Sharin Valdivia González. Periodo 1 al 30 de nov 2020, mismo desempeño casos anteriores. En cuanto a la normativa que fundamenta el acto, las consideraciones y términos del contrato transcrito en la resolución siguen la misma pauta ya descrita respecto del número anterior. 4.- Resolución Exenta N°0041 de fecha 07 de enero de 2021, mediante la cual se aprueba Contrato de Prestación de Servicios suscrito con fecha 01 de diciembre**



de 2020, entre el Servicio de Salud Atacama y doña Sharin Valdivia González, periodo 1 al 31 de diciembre 2020, misma labor de los casos anteriores. En un documento de idéntica redacción al descrito en el documento 2 precedente. **5.-** Resolución Exenta N°0486 de fecha 01 de febrero de 2021, mediante la cual se aprueba Contrato de Prestación de Servicios suscrito con fecha 01 de enero de 2021, entre el Servicio de Salud Atacama y doña Sharin Valdivia González. Por el periodo 1 al 31 de enero 2021, misma labor de los casos anteriores. Mismo formato de ya transcrito respecto del documento 2 precedente. **Respecto del demandante don Sebastián Alarcón Retamal:** **6.-** Resolución Exenta N°1881 de fecha 21 de julio de 2020, mediante la cual se aprueba Contrato de Prestación de Servicios suscrito con fecha 14 de junio de 2020, entre el Servicio de Salud Atacama y don Sebastián Alarcón Retamal. Desde 14 julio 2020 al 31 julio 2020. Documento que expone en los “Vistos: Lo dispuesto en el artículo 11 DFL 29/2005 Estatuto administrativo; artículo 5 de la ley 19,896; circular 78/2003 del Ministerio de Hacienda; la resolución 1600/2008 de la Contraloría General de la República; DFL 1/2005 que fija texto refundido, coordinado y sistematizado del decreto ley 2763/79, decreto 04/2020 y su modificatorio decreto 6/2020, Decreto Supremo 140/2004 Y 1/2020, todos del Ministerio de Salud. Considerando: 1.- que mediante decreto 4 del 05 de enero de 2020 del Ministerio de Salud se decreta alerta sanitaria por el período que se señala y otorga facultades extraordinarias que indica por emergencia de salud pública de importancia internacional (ESPII) por brote del nuev

o coronavirus. 2.- Que en el artículo 4 del referido decreto se otorga a los servicios de salud del país facultades extraordinarias para disponer, de algunas medidas, entre las cuales se encuentra la Facultad de efectuar contratación de personal bajo los distintos mecanismos previstos en la legislación vigente, 3.- Que, el servicio de salud Atacama, necesita contar con los servicios de navío química para desempeñarse en el laboratorio de la Universidad Atacama, 4.-Que, la ejecución de esa función implica una labor administrativa adicional para este Servicio de Salud, labor que no pueden cumplirse con la dotación de esta institución, razón por la que debe recurrirse a la contratación por la vía de honorarios. Además, se trata de áreas específicas, de las que contempla el artículo 11 del Estatuto administrativo. 5. Que, por la índole del trabajo que se debe realizar es más recomendable fijar un honorario consistente en una suma alzada. 6. Que, el Servicio de Salud Atacama cuenta con las disposiciones presupuestarias suficientes para solventar los gastos que irrogue este contrato. luego resuelve aprobar el contrato suscrito entre el Servicio de Salud Atacama y don Sebastián Alarcón Retamal para desempeñarse del laboratorio de la



Universidad Atacama, cuyo texto señala que se transcribe. Luego de individualizar a las partes servicio de salud Atacama representado legalmente por su director Sr Claudio Baeza Avello, por una parte, en adelante el Servicio y don Sebastián Alarcón Retamal, bioquímico, prestador de servicios. En el punto primero señala: “El Servicio de Salud Atacama necesita contar con los servicios de una bioquímica, para desempeñarse en el laboratorio de la Universidad Atacama, cumpliendo las labores que más adelante se individualizan. Por el día 14 de junio 2020: desempeñar labores de extracción RNA y trabajó en la detección del sars cov 2 por real time PCR. Segundo: La presente contratación se efectuará sobre la base de honorarios, por una suma alzada total de 134.454 impuestos incluidos, la que será cancelada en una cuota mensual de 134.454 contra presentación de la boleta de honorarios respectiva y de un informe de los trabajos realizados. extendido pero es subdirector médico del servicio de salud Atacama. el último día hábil del mes. Tercero: el incumplimiento de los términos del presente contrato habilitará al servicio de salud Atacama para declarar la terminación de este, a su juicio. Cuarto: Sin perjuicio de lo establecido en la cláusula primera y tercera, el Director del Servicio de Salud Atacama podrá poner término anticipadamente este contrato por necesidades del servicio. Quinto: en el caso descrito en la cláusula tercera y quinta, el servicio de salud Atacama pagará de la citada persona solo hasta la mensualidad correspondiente al período efectivamente trabajado. Sexto: El prestador de servicios a través de declaración jurada señaló no estar afecto en ninguna de las inhabilidades establecidas en el artículo 56 de la ley 18,575 que pasan a expresarse:...” “Séptimo: El prestador de servicios estará sujeto a lo establecido en el artículo 58 de la ley 18,575, qué pasa a formar parte integrante del presente contrato. Octavo para todos los efectos legales las partes fijan su domicilio en la ciudad de Copiapó. Noveno: se deja establecido que el contrato forma parte integrante del cuerpo del decreto o resolución. Décimo; La personería del Director del Servicio de Salud Atacama consta en Decreto Supremo 01/2020 Ministerio de Salud. Undécimo: Impútese el gasto que demande el presente contrato al ítem.... del presupuesto vigente del Servicio de Salud Atacama.”, documento suscrito con firme y legible timbre del director y pie de firma el nombre del señor Claudio Baeza Avello director servicio de salud Atacama. 7.- Resolución Exenta N°2504 de fecha 31 de agosto de 2020, mediante la cual se aprueba Contrato de Prestación de Servicios suscrito con fecha 01 de agosto de 2020, entre el Servicio de Salud Atacama y don Sebastián Alarcón Retamal. Desde 1 agosto al 30 sept 2020 labor extracción RNA y análisis muestras real time PCR Corresponde a un ejemplar de idéntico contenido al ya reproducido como prueba de la denunciante signada con el número 4, por lo que, para evitar reiteraciones



innecesarias, se da por reproducido dicho tenor. **8.-** Resolución Exenta N°3163 de fecha 27 de octubre de 2020, mediante la cual se aprueba Contrato de Prestación de Servicios suscrito con fecha 01 de octubre de 2020, entre el Servicio de Salud Atacama y don Sebastián Alarcón Retamal. Periodo 1 al 31 octubre 2020, mismas labores descritas en documento anterior. Sigue mismo formato del documento signado con el número 6, tanto en las expresiones contenidas en los vistos, considerando y en el resuelvo transcribe el tenor del contrato que contempla la jornada de trabajo dentro del punto primero. **9.-** Resolución Exenta N°3915 de fecha 01 de diciembre de 2020, mediante la cual se aprueba Contrato de Prestación de Servicios suscrito con fecha 01 de noviembre de 2020, entre el Servicio de Salud Atacama y don Sebastián Alarcón Retamal, periodo 1 al 30 noviembre de 2020, en las mismas labores descritas en el documento 7. **10.-** Resolución Exenta N°0043 de fecha 07 de enero de 2021, mediante la cual se aprueba Contrato de Prestación de Servicios suscrito con fecha 01 de diciembre de 2020, entre el Servicio de Salud Atacama y don Sebastián Alarcón Retamal. Periodo de contratación 1 al 31 de diciembre 2020, mismas tareas explicitadas en número 7. **11.-** Resolución Exenta N°0485 de fecha 01 de febrero de 2021, mediante la cual se aprueba Contrato de Prestación de Servicios suscrito con fecha 01 de enero de 2021, entre el Servicio de Salud Atacama y don Sebastián Alarcón Retamal. Periodo 1 al 31 de enero de 2021 en las labores ya descritas en documentos anteriores. **12.-** Certificado emitido por la Subdirectora (S) de Gestión y Desarrollo de las Personas del Servicio de Salud Atacama en el que consta que la labor de “extracción de RNA y trabajo en la detección del SARS-CoV-2 por real time PCR2 no es una función de carácter habitual del Servicio, sino que comenzó a desarrollarse con ocasión de la alerta sanitaria generada por el Covid-19 que se encuentra en el país desde marzo de 2020. María Ximena barraza subdirectora (S) d ela unidad ya señalada. **13.-** Resolución Sanitaria Exenta CP N° 9431/2020 de Seremi de Salud Atacama, que autoriza la instalación y funcionamiento de Laboratorio de Investigación de Enfermedades Crónicas y Emergentes, perteneciente a la Facultad de Medicina de la Universidad de Atacama. En su considerando punto 6 en mérito de acta y pauta de inspección con de fecha 2 de abril 2020 y complementación de antecedentes 13 del mismo mes, evaluada por profesional medica de esta unidad concluye recinto cumple con los requerimientos correspondientes. Asimismo. En su parte resolutive autoriza instalación y funcionamiento laboratorio enfermedades crónicas y emergentes UDA, Los Carreras 579, Copiapó. En el numeral 2 dirección técnica del establecimiento a cargo de César Echverría Echeverría, bioquímico. En el numeral 3 análisis de muestras de reacción en cadena polimerasa PCR2. Firma Mauricio Jefe



Departamento acción sanitaria del ministerio de salud. **14.-** Correo Electrónico de doña Mila Montti Gavino de fecha 19 de enero de 2021, de notificación de reclamo 0301.2021-81 de la Inspección Provincial del Trabajo de Copiapó. Indica al Servicio Salud, a quien informa la presentación ante ese servicio fiscalizador laboral de un reclamo en su calidad de empleador por doña Sharin Valdivia, señalando que adjunta documento notificación presentación de reclamo ante la Inspección del Trabajo, citación a comparendo de conciliación y requerimiento de documentación, plazo para presentar documentos el 21 de enero de 2021, a las 10 horas, indicando correos a los que debe enviar la documentación laboral. **15.-** Correo Electrónico de doña Mila Montti Gavino de fecha 19 de enero de 2021, de notificación de reclamo 0301.2021-80 de la Inspección Provincial del Trabajo de Copiapó. informa presentación reclamo conciliación por Sebastián Alarcón Retamal, adjuntado documento de presentación de reclamo, citación a comparendo conciliación y requerimiento de documentación que debe ser presentado hasta el 21 del mismo mes. Firma la conciliadora ya referida. **16.-** Resolución exenta N°0001/2021 de fecha 04 de enero de 2021. Aprueba modificación convenio suscrito Servicio de Salud Atacama y Universidad de Atacama, convenio de colaboración, considerando 1 cooperación mutua para análisis de muestras Sars cov 2, aprobada por resolución 29 de julio 2020 por ese servicio de salud. **II.- Confesional: a.- SEBASTIÁN EDMUNDO ALARCÓN RETAMAL**, cédula de identidad 10.038.924-K, nacido el 18 de septiembre 1981 en Puerto Aysén, bioquímico, soltero, domiciliado en Luis Damán Asenjo 1074, Valdivia, exhortado a decir verdad, preguntado señala que fue contratado por Servicio de Salud de Atacama, detalla que fue en agosto 2020 hasta que lo despidieron que fue el día 10 de enero de 2021; contratación como analista de muestras. Describe que consistía extracción RNA de sars cov 2 en muestras humanas en diferentes matrices. En cuanto a la prestación de servicios, refiere que hasta su despido por el Servicio de Salud, explica que en una reunión César Echeverría, representante legal del Laboratorio UDA, apoyando el declarante su referencia a lo que sostiene evidenciado en video exhibido, despido en su caso se debió por ser -el declarante- pareja de Sharin y con consulta de abogados de servicio salud estaba despedido. Él lo dijo en el video, señala que fue él quien lo despidió. En cuanto a si Cesar Echeverría era funcionario del Servicio de Salud Atacama, señala que no, refiriendo que el consultado era director técnico del laboratorio Universidad de Atacama. Preguntado señala que del despido no tomó contacto con el Servicio de Salud Atacama porque cesar le informó de que lo había informado al servicio. Refiere que respecto de otros funcionarios del servicio cree que lo llamaron por teléfono, no alcanzó a contestar porque ya estaba viendo



LYXPWFQVN

el cambio de ciudad. Preguntado nuevamente el declarante si luego de su desvinculación se contactó con algún otro funcionario del Servicio de Salud, señala que no habló con alguien del servicio salud atacama sobre su desvinculación. En cuanto a contactos con servicio salud atacama para informar las conductas vulneratorias, como lo indicó, estaba expresamente prohibido, bajo amenaza de despido, que cualquier personal del laboratorio se comunicara con el servicio salud de atacama. El contrato lo firmó con el Servicio de Salud Atacama.

**b.-SHARIN PAZ VALDIVIA GONZÁLEZ**, cedula de 15.530.767-6, nacida el 18 de mayo 1983 en Valdivia, bioquímico, soltera, domiciliada en Luis Daman 1054, Valdivia, exhortada a decir verdad, preguntada por la contratación señala que fue por el Servicio de Salud de Atacama, en calidad de analista, con un contrato que decía ser a honorarios, pero en la práctica cumplió horarios. Explica que su prestación de servicios consistió en extracción de ácido nucleico de SARS COV 2 y análisis posterior real time por PCR por covid positivo. Ingresó a prestar servicios al Servicio de Salud de Atacama el 1 agosto 2020 hasta su despido 12 de enero de 2021, precisando que la despidió el Servicio de Salud, don César Echeverría. Consultada señala que César Echeverría para ellos es funcionario del Servicio de Salud, porque él representaba el Servicio de Salud para ellos. Fuera de don César Echeverría, señala que de la desvinculación le llegó un correo de doña Alejandra Barahona. Preguntada si comunicó este despido o si tomó contacto por ello con otro funcionario del Servicio de Salud, la declarante señala que no. **III.- Testigos:**

**1.- LILIAN ANDREA THOMAS TRONCOSO**, Rut: N°14.115.765-5, nacida el Copiapó el 26 agosto 1981, ingeniero en administración de empresas, casada, domiciliada en Chacabuco N°681, 5° Piso, Copiapó, bajo juramento y advertida al tenor del artículo 209 del Código Penal, preguntada señala que sus funciones en el Servicio de Salud de Atacama, es jefa subrogante del Departamento de Gestión de Personas. En cuanto a la materia de esta causa, en enero de 2021 era jefa subrogante en el mismo departamento, en cuanto a sus funciones y lo que conoce de los contratos de los actores, señala son contratos a honorarios para desempeñarse como bioquímico en laboratorio de la Universidad de Atacama. En enero 2021 de la desvinculación de los actores, los demandantes no recibieron llamadas, ni correos de ellos por tal motivo, tampoco comunicaciones que estaban dejando funciones en laboratorio de la Universidad de Atacama. Explica que llegó un correo de la Inspección del Trabajo a un correo de otra persona del Departamento de Personas que informaba el ingreso como de una demanda por la desvinculación, por eso, se dieron por enterados de la situación. Consultada por César Echeverría, indica que por quien le consultan, no es parte de la dotación del Servicio de Salud de Atacama. Preguntada por el abogado de los demandantes,



señala que la misión del Servicio es el fomento y recuperación de la salud de las personas entiende que entre ellas estaría el control de pandemia y uno de los aspectos del control de casos de covid positivo, lo que responde afirmativamente. En cuanto a la extracción de RNA y procesar análisis no tiene conocimiento, no siendo su área no sabe, ignora si ello es parte de la misión del servicio. Preguntada señala que está dentro de la misión, explica que no es algo que maneje respecto a las preguntas que le están haciendo, no tiene que ver con su desempeño de la testigo en el Servicio. En cuanto a la relación del laboratorio de la Universidad de Atacama y Servicio Salud, no maneja esa información de modo directo, en cuanto al Director del Laboratorio le parece que es don César Echeverría aunque no tiene claridad, en cuanto al funcionamiento entiende que depende directamente de la aludida universidad. En el actual convenio, desconoce su contenido, porque no ha visto el documento de tal convenio, lo que explica que ella es jefa subrogante del Departamento de Personas, subrogancia fue en enero y ahora desde el martes de esta semana, porque hay una jefa titular, por lo que no es un cargo que tenga de modo permanente. Consultada por los actos administrativos dictados por la administración a propósito de la pandemia, algunos no todos porque no todos pasan por la declarante, porque si el documento se dicta durante su subrogancia lo conoce, pero de otro modo no, porque no se pone a estudiar todo aquello que se ha dictado. En cuanto al despido de los demandantes, Alejandra Barahona funcionaria de esa dependencia recibió un correo de la Inspección Provincial del Trabajo que daba cuenta de una demanda según creen, al no entender lo derivaron a los abogados del servicio, porque estaban solicitando antecedentes. Preguntada señala que la información de despido de los actores, lo recibió su compañera y al otro día lo envía a la testigo, como se referían a antecedentes de los que no tenía conocimiento y no entendía la situación lo envió a jurídica para que revisaran la situación. En cuanto al pago de cotizaciones a los actores, señala que entiende que ellos están en calidad de honorarios, debiendo ellos realizar sus cotizaciones previsionales. En cuanto al pago de horas extras si están en calidad de planta y contrata y corresponde hacer un trabajo extra sí corresponde, en cuanto a honorarios siempre que se estipule en el contrato. por otra parte, Explica que si el contrato señala exclusividad así se trabaja. Preguntada señala que en cuanto a quienes están en laboratorio, explica que los contratos no pueden estar por contraloría, no puede haber dos contratos.

**2.- VICTORIA CATALINA MUÑOZ SOTO**, cédula de identidad N°17.886.634-6, nacida el 16 junio 1991 Vilcún Región de la Araucanía, matrona, casada, con domicilio en Chacabuco N°681, Edificio don Elías, Copiapó, juramentada y advertida al tenor del artículo 209 del Código Penal, preguntada señala que debido



a la pandemia de marzo 2020 asumió la red de Laboratorios Covid del Servicio Salud de Atacama. Expone que, en marzo 2020 al partir la pandemia y las muestras para procesarlas, éstas se derivaban a Antofagasta, demorando 4 a 5 días de obtener un resultado, generando preocupación en la región, posteriormente se crea un convenio entre el Servicio y la Universidad de Atacama para obtener resultado oportuno, aislar a la gente y evitar una propagación. En marzo 2020 comenzó a funcionar el laboratorio bajo alero del servicio en virtud de Resolución 107, esto porque laboratorio no tenía autorización sanitaria de funcionamiento lo que logró el 13 de abril de 2020. En cuanto al ámbito de la dependencia técnica, a cargo en la Universidad de Atacama era don César Echeverría. En la necesidad de resolver resultados de exámenes en forma oportuna en la Región de Atacama se firmó este convenio con la Universidad de Atacama. Consultada señala que había personal del servicio en laboratorio, siendo un convenio de cooperación, había unos profesionales contratados que dependían del Servicio de Atacama trabajando en dicho laboratorio, entre ellos, estaban los demandantes, quienes dependían administrativamente del Servicio Salud de Atacama. En su rol de encargada de laboratorio, los demandantes durante agosto a enero 2021 nunca acudieron a la declarante para manifestar anomalías o deficiencias en laboratorio, tampoco de su desvinculación. Preguntada por el abogado de la parte demandante, no conoce a los demandantes, a quienes acaba de conocer, la declarante señala que no se presentó ante el personal laboratorio, porque al ser una supervisión técnica se dirigía a su contraparte César Echeverría. Resolución 157 es un papel administrativo para todo laboratorio universitario, fundamentalmente, que comenzaron a efectuar detección a propósito de la pandemia, por el periodo que no contaron con autorización sanitaria, que la conoció en su cargo. Preguntada por la parte en que señala término de tal tarea de inspección técnica del servicio al laboratorio, no lo recuerda. En cuanto a la dependencia, señala que desconoce lo de las contrataciones porque no era parte de sus funciones. Preguntada no recibió reclamo alguno de quienes trabajaban en laboratorio, ellos tendrían que haberse manifestado con César, no obteniendo respuesta de él debieron acudir al Servicio, pudieron acudir, pero no lo hicieron.

**IV.- Oficios: Respuestas de: 1.- SEREMI DE SALUD ATACAMA,** frente a la pregunta planteada en oficio decretado en esta causa, que informe si existen denuncias realizadas por don Sebastián Alarcón Retamal, Rut: 10.038.924-K y/o doña Sharin Valdivia González, Rut: 15.530.767-6, sobre deficiencias de funcionamiento en el Laboratorio de Investigación de Enfermedades Crónicas y Emergentes, perteneciente a la Facultad de Medicina de la Universidad de Atacama durante el periodo de agosto de 2020 a enero de 2021. Señala lo





siguiente: Dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 61 letra K del Estatuto Administrativo y artículo 174 del Código Procesal Penal, vengo en mi calidad de Secretario Regional Ministerial de Salud Atacama (S), domiciliado en calle Chacabuco 681, tercer piso, Copiapó, en denunciar diversos hechos que presumiblemente, son constitutivos de delito, de los cuales esta Institución tomó conocimiento por la denuncia remitida por la Bioquímica Sharin Paz Valdivia González- que se adjunta-, donde describe una serie de acciones realizadas por funcionarios del Laboratorio de Biología Molecular de la Universidad de Atacama, tanto dentro como fuera de sus instalaciones, que de ser efectivas, podrían constituir infracciones a las medidas sanitarias dispuestas por el Ministerio de Salud para enfrentar la Pandemia por Covid-19: 1.- Se da cuenta que en el examen semanal de rutina realizado el día 10 de junio de 2020 en el laboratorio, Sebastián Alarcón y Luciano Román, ambos analistas de dicho establecimiento, arrojaron resultados positivos para COVID 19 en muestra de saliva en dos oportunidades consecutivas, ante lo cual el Sr. César Echeverría, Director Técnico del Laboratorio, no pidió contra-muestra nasofaríngea en un recinto autorizado para toma de muestra, concediéndole la mañana libre a la espera de otro test de PCR, proveniente de la misma muestra, reincorporándolos durante la tarde a sus funciones como analistas. En este punto esta Autoridad cumple con informar que no ha sido posible proporcionar mayores antecedentes respecto a esta alegación, por carecer de los rut de las personas mencionadas y considerando que la búsqueda solo con los nombres mencionados no arrojó resultados.

2.- Se informa realización de asado en dichas dependencias durante el mes de agosto 2020, estando en cuarentena la ciudad de Copiapó y en horario de trabajo, supuestamente participando los integrantes del Laboratorio Roberto Castro, Beatriz Barrientos, Estefany Román, Luciano Román, Camila González, Sebastián Alarcón, René Manríquez, con la venia y asistencia de César Echeverría, Director Técnico del establecimiento. Así también, realización de partido de fútbol los días 12 y 19 de noviembre de 2020, supuestamente participando los integrantes del Laboratorio de Biología Molecular de la Universidad de Atacama, Sres. Sebastián Alarcón, Roberto Castro, Rene Manríquez y funcionarios del Servicio de Salud de Atacama.

3.- El día 6 de diciembre del año 2020 los integrantes del Laboratorio de Biología Molecular de la Universidad de Atacama: Beatriz Barrientos, Sebastián Alarcón, René Manríquez, Bárbara Catalán, Bárbara Oportus, Nicolás Escudero, Carolina Monardes, habrían organizado en horario de trabajo un asado en la playa El Morro en la casa de Camila Puebla, integrante del laboratorio modular del Hospital Del Carmen de Copiapó. El día 18 de diciembre de 2020 se habría



realizado una actividad de "amigo secreto" con integrantes del laboratorio de biología molecular de la Universidad de Atacama e integrantes de la Facultad de Medicina de la Universidad de Atacama: Cesar Echeverría, José Pino Director de la Escuela de Medicina, Rene Manríquez, Sebastián Alarcón, Nicolás Escudero, Paulina Delgado, Camila Puebla, Roberto Castro, Bárbara Oportus, Martín Galaz, Estefany Román, Camila González, Beatriz Barrientos, Bárbara Catalán, Daniela - estudiante de enfermería-, Haribabu Jebiti y Carolina Monardes; en una sala de aproximadamente 30 metros cuadrados, sin uso de mascarillas y sin respetar el aforo de personas en un recinto de tales dimensiones.

4.- .- El día 23 de agosto del año 2020 en el whatsapp del grupo UDACOV19, administrado por sr. César Echeverría, la analista Beatriz Barrientos escribió "Al dueño de los mariscos del -80 (ultrafreezer) por favor retirarlos, voy a colocar muestras positivas en ese gabinete". Así también, el día 11 de enero del presente año en el mismo grupo de whatsapp, la misma persona habría escrito "-80 (ultrafreezer) #4 gabinete 2 está el postre". Cabe indicar que conforme lo señalado en la denuncia, el equipo mencionado es el destinado al almacenamiento de las vacunas que serían entregadas a esta región.

5.- El día 10 de enero de 2021 César Echeverría habría citado a don Eduardo Andrés Santander Cardozo a las dependencias del laboratorio de Biología Molecular de la Universidad de Atacama para dejar su muestra de saliva y realizar un examen de PCR para COVID 19, con el fin que se incorporara a trabajar el día lunes 11 de enero 2021, teniendo conocimiento que se encontraba en cuarentena porque su padre fue confirmado como COVID positivo el día 6 de enero del año 2021, siendo un contacto estrecho al vivir juntos. Luego, habría insistido en que se incorporara durante la semana del lunes 11 de enero de 2021, sabiendo que su cuarentena terminaba recién el día 19 de enero del año 2021. **2.- UNIVERSIDAD DE ATACAMA**, a fin de que informen acerca de la relación contractual de don Cesar Echeverría Echeverría con la Universidad de Atacama, desde el 01 de enero de 2020 al 31 de enero de 2021. Mediante oficio 48/2021, del señor Secretario General de esa entidad, a lo consultado informa que don Cesar Echeverría Echeverría, asume funciones de Director de Investigación de esa casa de Estudios el 17 de agosto de 2018, en grado A nivel 6 Planta Superior, según decreto que detalla y que señala adjuntar a la comunicación. Asimismo, menciona que respecto al periodo 1 de enero 2020 y 1 de enero de 2021, sobre el cual se pide información la relación contractual con el referido corresponde a la ya descrita. **Diligencia decretada por el Tribunal: Informe de la Inspección Provincial de Copiapó**, relacionado con la denuncia de Tutela Laboral de esta causa, en lo pertinente el informe se elabora a petición del Tribunal en la presente



causa, en la descripción de la figura denunciada, señala un resume de los indicios de vulneración indicados en la denuncia, especificando en este punto los siguientes términos: 1.- Efectividad que no se respetaban del todo las normas establecidas internacionalmente para los laboratorios que analizan muestras biológicas de origen humano, lo que se traduce en acciones u omisiones temerarias lesivas de los derechos de los actores. 2.- Efectividad que ante estos hechos confrontaron al Sr, Echeverría, quién les indica que debían acatar y en caso contrario la puerta era bien ancha. Trato proporcionado a los trabajadores. 3.- Efectividad que se produce un retraso en el análisis de las muestras, por instrucciones del Sr. Echeverría, lo que tuvo como consecuencia trabajar más allá de la jornada y desempeñar sus funciones en su día de descanso. 4.-Efectividad que los demandantes sufrieron acoso laboral por parte de su jefatura directa don Cesar Echeverría, hechos y circunstancias que lo constituyen, 5.- Efectividad que el despido de los denunciantes fue motivado por la solicitud de fiscalización efectuada ante la Inspección del Trabajo. señalando dentro de la especificación del objeto del informe los derechos fundamentales mencionados como vulnerados integridad física y psíquica; derecho al honor; libertad de expresión y garantía de indemnidad. Todos del artículo 19 en sus números 1, 4 y 12 de la Constitución Política de la República de Chile. En cuanto a la metodología utilizada en la fiscalización, expone que, para constatar los hechos denunciados, la fiscalizadora actuante procedió a realizar los siguientes procedimientos: 1.- Período objeto de la fiscalización, agosto de 2020 a enero de 2021. 2.- Visita Inspectiva en dependencias del Laboratorio de la Facultad Universidad de Atacama, posterior la suscrita se dirige a Oficinas del Servicio de Salud Atacama. 3.- Solicitud mediante Formulario de Citación a una muestra de trabajadores. 4.- Revisión documental laboral con fecha 29 y 31 de mayo de 2021, en Oficinas de la Inspección del Trabajo de Copiapó. En el desarrollo de la investigación entrevisto al denunciante de esta causa señor Sebastián Alarcón. En cuanto a la muestra de funcionarios, se notifica al Director del Servicio de Salud de Atacama formulario de citación, le informaron que de cinco funcionarios que son posibles testigos, tres ya no pertenecen a ese servicio. Da cuenta gestión en que se contactó y declaró César Echeverría quien cumple labores en el laboratorio de la Universidad de Atacama, en el correo la fiscalizadora expresa también solicita entrevista de tres funcionarios que laboran en ese lugar, los que no concurrieron. Da cuenta, asimismo, de la entrevista a Claudio Baeza Avello Director del Servicio de Salud y de doña Alejandra Barahona Jorquera administrativa de ese Servicio. Reporta la revisión de documentos efectuada en la fiscalización realizada; resoluciones aprobatorias de los contratos de los actores de esta causa, también da cuenta la fiscalizadora



que observe registro de asistencia, consigna la jornada laboral de los denunciantes de esta causa, da cuenta de una jornada en los siguientes términos. Sebastián Alarcón Retamal: Mes de Enero 2021: se observa que labora bajo una jornada distribuida de 09:00 a 21:00 horas de dos días de trabajo por dos días continuos de descanso. Se observa que el dependiente labora hasta el día 11 del mes completando su jornada laboral. Los meses de diciembre, noviembre, octubre, septiembre y agosto de 2020 no se verifica registro de horas extraordinarias consignadas en el libro de asistencia, siendo el registro más extenso de la salida el día 08/08/2020 cuya salida registra a las 22:10 horas, y el día 27/10/2020 a las 22:00 horas En el caso de Sharin Valdivia Gutiérrez: Mes de Enero 2021: se observa que labora bajo una jornada distribuida de 09:00 a 21:00 horas de dos días de trabajo por dos días continuos de descanso. Se observa que la dependiente labora hasta el día 09 del mes terminando su jornada laboral a las 22:30 horas. Se observa además que el día 08 tiene registrado la siguiente observación "comienza a trabajar a las 16:00". Los meses de diciembre, noviembre, octubre, septiembre y agosto de 2020 no se verifica registro de horas extraordinarias, no obstante, se observa en el mes de octubre que desde el día 24 al 30 trabaja en forma continua y desde el 14 al 23 no se observa registro de firmas. En acápite situaciones constatadas en la investigación: 1. Que, en virtud de la documentación proporcionada por el Servicio de Salud Atacama, doña Sharin Valdivia González se desempeñó para efectuar las siguientes labores "desempeñar labores de extracción de RNA y trabajo en la detección del SARS-Cov-2 por real time PCR" desde el 1 de agosto de 2020 al 09 de enero de 2021, siendo su contratación dispuesta mediante Resoluciones. Don Sebastián Alarcón Retamal se desempeñó para efectuar las siguientes labores "desempeñar labores de extracción de RNA y trabajo en la detección del SARS-Cov-2 por real time PCR" desde el 01 de agosto de 2020 al 11 de enero de 2021 y el día 14 de junio de 2020, siendo su contratación dispuesta mediante Resoluciones. Ambos dependientes desempeñaban sus labores en el Laboratorio de la Universidad de Atacama. 2. Se observa formulario perteneciente a este Organismo denominado "Formulario Especial Solicitud de Fiscalización" de fecha consignada el 11/01/2021, el cual denuncia a la empresa Universidad de Atacama RUT:71.236.700-8 y a la empresa mandante Servicio de Salud Atacama y SEREMI de Salud Atacama, cuya trabajadora afectada corresponde a doña Sharin Paz Valdivia González, siendo las materias denunciadas las siguientes: No pagar remuneraciones, no otorgar trabajo convenido, separación ilegal de trabajador. situaciones de alto riesgo de contagio con coronavid- 19 y otras materias, señalar que la denuncia fue interpuesta por don Marcelo Velásquez Soto.



LYXPWFDQVN

3. No fue posible efectuar entrevistas personales a funcionarios pertenecientes a la Universidad de Atacama y a doña Claudia Valle. además a que no fue posible efectuar revisión a la documentación laboral consistente en: Cartas de despidos, Perfiles de cargos, Protocolos implementados en el laboratorio de biología molecular de la Universidad de Atacama y Registros muestras o exámenes covid-19 de funcionarios. desde el mes de agosto de 2020 a enero de 2021.

Que. por lo ya señalado. no es posible advertir lo siguiente:

» La efectividad a que no se respetaban del todo las normas establecidas internacionalmente para los laboratorios que analizan muestras biológicas de origen humano, lo que se traduce en acciones u omisiones temerarias lesivas de los derechos de los actores.

» La efectividad que ante estos hechos ambos trabajadores confrontaron al Sr. Echeverría, quién les indica que debían acatar y en caso contrario la puerta era bien ancha.

» La efectividad que se produce un retraso en el análisis de las muestras, por instrucciones del Sr. Echeverría, lo que tuvo como consecuencia trabajar más allá de la jornada y desempeñar sus funciones en su día de descanso.

Solo es posible verificar mediante revisión al libro de asistencia respecto de ambos trabajadores denunciantes que doña Sharin Valdivia González labora bajo una jornada de trabajo distribuida en dos días de trabajo por dos días de descanso de 09:00 a 21:00 horas. dicha jornada se encuentra establecida en las Resoluciones emanadas por el Servicio de Salud. Sin embargo, se observa en el mes de octubre de 2020 que la dependiente labora en forma continua desde el 24 al 30 y desde el 14 al 23 no se observa registro de firma. En cuanto a don Sebastián Alarcón Retamal labora bajo una jornada de trabajo distribuida en dos días de trabajo por dos días de descanso de 09:00 a 21 :00 horas, dicha jornada se encuentra establecida en las Resoluciones emanadas por el Servicio de Salud, sin embargo, se observa que el día 08 de agosto de 2020 trabajo hasta las 22:10 horas y el día 27 de octubre de 2020 hasta las 22:00 horas. siendo los días de jornada más extensas.

» La efectividad que doña Sharin Valdivia González y don Sebastián Alarcón Retamal sufrieron acoso laboral por parte de su jefatura directa don Cesar Echeverría,

» La efectividad que el despido de ambos denunciantes fue motivado por la solicitud de fiscalización efectuada ante la Inspección del Trabajo. Dado a que el Formulario Especial de Solicitud de Fiscalización fue realizado el día 11/01/2021



dos días posteriores al último día laborado por doña Sharin Valdivia González y el último día laborado por don Sebastián Alarcón Retamal.

Respecto al despido de ambos denunciados, sólo es posible verificar que doña Sharin Valdivia González, trabajó hasta el día 09 de enero de 2021 y don Sebastián Alarcón Retamal hasta el 11 de enero de 2021.

En razón a la entrevista vertida por don Cesar Echeverría, ambos trabajadores fueron sacados de sus funciones y del lugar de trabajo, siendo el lugar de trabajo las dependencias del Laboratorio de la Universidad de Atacama y que la decisión tomada por él fue notificada a doña Victoria Muñoz y al Director del Servicio de Salud don Claudio Baeza.

En cuanto a la existencia de relación laboral y excepción de falta de legitimidad pasiva:

DECIMO SEXTO: De las pruebas documentales aportadas por ambas partes se aprecia que son bastantes ilustrativas en orden a exponer que es una necesidad del Servicio de Salud de Atacama la contratación de los actores, como aparece en las diferentes resoluciones aprobatorias de las contrataciones, documentos de los actores signados con los números 3, 4 y por la parte demandada resoluciones signadas con los números 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 y 11, lo que converge con lo mencionado en su declaración por don César Echeverría quien como Director Técnico del Laboratorio donde se desempeñaron los actores declaró en calidad de confesante, describiendo el modo de trabajo entre Servicio de Salud y el Laboratorio de la Universidad de Atacama -del que también la parte demandante aportó el ejemplar que contiene tal convenio institucional-, además que la nota de prensa también alude a esta tarea conjunta (documento 6 del demandante), por su parte, de los dichos de don Claudio Baeza Avello se desprende -como se analizará más adelante- que en su declaración negó haber sido informado oficialmente de la situación de paro de actividades y del despido de los actores por parte de don César Echeverría, pero lo relevante en este punto es que dicho declarante aporta información indicando que don César era el Jefe técnico y que el Servicio tenía el rol administrativo en el convenio respecto de las personas que contrataba a la sazón, lo que se aviene a lo que relata la testigo de la demandada Victoria Catalina Muñoz Soto, quien declaró que en su trabajo le correspondió redactar los contratos y las resoluciones relativas a la contratación de los actores, quienes acudían a firmar los mismos. Teniendo en cuenta que en la especie nos encontramos en un ámbito administrativo, en una función tan esencial del Estado como es el de asegurar el acceso a la salud de las personas, lo que se vincula con el derecho a la vida también conforme aparece en el artículo 19 N°1 y 9 de la Constitución Política de la República, es una función



pública que tal como lo señalan tales documentos se aborda con una mayor contratación de personas que el Servicio dispone sirva en el Laboratorio de la Casa de Estudios también persona de derecho público para el análisis de muestras para determinar la presencia de sars CoV 2. Siendo una manifestación surgida de una situación de pandemia, tal como lo reconoce el certificado emitido por el Subdirectora (S) de Gestión y Desarrollo (documento 12 de los actores), coincide en que esta coyuntura sanitaria es la que hace surgir esta tarea de detección y en los hechos es de conocimiento público en la localidad que se ha venido extendiendo ello por más de un año a la fecha y que es claro que, de momento, se sigue desconociendo cuales serán los alcances en tiempo de esta pandemia, pero si es claro que a la fecha aún mantiene la situación de excepción constitucional por calamidad pública y que en tal sentido, ya este combate sostenido da claras muestras que no se ajusta a la noción de una función ocasional o transitoria como aquellas que señala el artículo 11 del Estatuto Administrativo, por lo que claramente a la luz de lo que han descrito los testigos de la parte demandante, los actores cumplieron jornada, órdenes, estaban en definitiva sujetos a instrucciones para cumplir una función de gran importancia para nuestra región y para la Autoridad Sanitaria y para el país en general, por lo que el servicio prestado se ajusta a los parámetros indicados en el artículo 7 del código del trabajo y conforme a la realidad si bien se trata de profesionales altamente especializados, en el ejercicio de su expertise en el laboratorio estaban sujetos a una vinculación de subordinación y dependencia, en la que no eran libres en determinar la forma de cumplir con su tarea sino que por el contrario estaban sujetos a jornada, rendición de cuentas en los informes, obtuvieron una contraprestación mensual y contaban con la supervigilancia y dirección de una jefatura directa encarnada por el Director Técnico del Laboratorio, quien a su turno, también rendía cuentas de la actividad de su unidad de diagnóstico clínico creada a la sazón de esta coyuntura siguiendo una línea de mando, siendo una realidad que no se ajusta a parámetros de una asesoría profesional ocasional, puntual y extraordinaria. Con ello, aparece de la prueba rendida que permite acreditar la existencia de relación laboral y que en ella la contratación se produjo para satisfacer la necesidad contingente de análisis de muestras en la región en función de un régimen de control de propagación de un brote con características de pandemia, pasando por su relevancia a una función que atañe directamente a los fines de la Autoridad Sanitaria, en el caso, del Servicio de Salud de Atacama, en la que en virtud del principio de coordinación de los órganos del estado como señala el artículo 5 de la Ley Bases General Administración del Estado, la intervención de la Universidad de Atacama en su orientación dirigida hacia la



contribución a los fines públicos en servicio de la región ha colaborado en la consecución de tal objetivo y misión del Servicio de Salud, que la presencia de una jefatura técnica directa encarnada por un profesional que pertenece a la Universidad de Atacama no afecta esta conclusión teniendo en cuenta que ello también coincide con lo que fue la realidad laboral en que tuvo lugar el desempeño de los demandantes y de lo que da clara cuenta la exhibición de los documentos copia de libros de asistencia, informes mensuales de desempeño, planilla de trabajadores analistas del laboratorio y las diversas resoluciones aprobatorias de contratos de los actores y el servicio de salud, todas exhibidas por la demandada en juicio a petición de los actores, lo que en los hechos se complementa con las confesionales de los actores que también guardan armonía con lo que aparece de la prueba ya aludida, quienes en todo momento han reconocido a don César como jefe directo en el laboratorio, como lo dijo doña Sharin, jefatura que también reconoció tal confesante en su declaración, que sobre este punto también aporta nociones claras de subordinación y dependencia de los analistas del laboratorio a este jefe técnico lo referido por el testigo Eduardo Santander Cardozo aportado por los demandantes. Con lo que se ha venido analizando y concluyendo aparece suficientemente establecido con prueba grave, precisa y con características de multiplicidad que procede el rechazo de la excepción de falta de legitimidad pasiva alegada por el Servicio de Salud de Atacama al haberse acreditado la existencia de la relación laboral de los actores con dicho servicio con el mérito de la misma prueba, análisis y conclusión ya expuesta, con la que surge la convicción que se encuentra acreditado en la especie el hecho que las partes estuvieron ligadas por una vinculación de subordinación y dependencia dado que encuadra en los elementos que la definen en el artículo 7 del código del trabajo, al tratarse de una prestación de servicios a cambio de una contraprestación en dinero cuyo pago se pactó mensualmente y en la que también los servicios se prestaron bajo subordinación y dependencia, elemento no definido por el legislador pero que de una interpretación coordinada del artículo 7 y 8 del referido código se desprenden manifestaciones comprendidas en este concepto, lo que la doctrina ha reunido bajo el concepto del “haz de laboralidad” conformado por la constatación en una realidad de servicios en la que exista una prestación de servicios, a cambio de una contraprestación en dinero pagada mensualmente, un servicio efectuado bajo instrucciones y control por parte del empleador, sujeto a una jornada y al deber de rendir cuentas de lo realizado, lo que conectado con los hechos de la causa, se advierte tanto de la declaración de don César Echeverría como de las testigos de la propia demandada se da cuenta que los actores desarrollaron una labor supervisada por una jefatura directa que, a su turno, rendía cuenta del devenir al





Servicio de Salud de Atacama, representante local de un Servicio que a nivel nacional ha desarrollado una estrategia denominada TTA, con ello se estima suficientemente establecido en juicio que la realidad contractual de las partes sobrepasaba los parámetros del artículo 11 del Estatuto Administrativo, si bien pudiera entenderse la comisión de una tarea extraordinaria y específica, por las razones ya dichas se trata de una manifestación más del deber de resguardar la salud de los habitantes, en este caso, de la Región de Atacama, controlar la propagación de un brote que ha tenido repercusiones no solo en la zona norte ni únicamente en nuestro país sino que en todo el orbe, transformando el devenir de la región hace ya más de un año y medio a la fecha y sin posibilidad de avizorar que esta situación se supere en lo próximo lo que pugna inmediatamente por un aspecto temporal que corresponda a un servicio ocasional y la especificidad tampoco está tan bien delineada toda vez que igualmente pertenece al ámbito de la protección de la salud y la consecuente protección de la vida de las personas que es una tarea que innegablemente toda a los órganos del Estado resguardar, si bien en materia administrativa se puede traspasar la función jamás se transfiere la responsabilidad, por ende, esta circunstancia de haber entregado la ejecución del análisis de muestras para detección de contagio COVID 19 a un laboratorio perteneciente a la Casa de Estudios Pública de la región, coordinación que se encuentra en línea con esta idea de entregar funciones como el control de la propagación del brote en la región pero con ello no se ha transferido la misión y la responsabilidad en materia del resguardo de la salud y vida de la población que sigue siendo la tarea del Servicio de Salud, con ello la consideración de la existencia en la especie de una vinculación del modo determinado en el artículo 7 del código del trabajo y en tal sentido, en una realidad que corresponde sea regida por esta normativa en razón de lo dispuesto en el artículo artículo1 inciso tercero del mismo código, sin perder de vista que se trata de una vinculación con ribetes distintivos y que lleva necesariamente, a que luego de esta calificación de laboralidad, por sus alcances y fines públicos exige una interpretación armónica de la normativa administrativa y laboral para definir los términos y condiciones de la realidad contractual en comento, por lo que se estima que ha logrado establecer en juicio también la procedencia de la declaración de la relación laboral solicitada por los actores como se dirá en lo resolutivo de esta decisión.

En cuanto a la acción principal de tutela por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido y otros:

DÉCIMO SEPTIMO: En cuanto a la acción por vulneración de derechos fundamentales, la carga de prueba es atenuada y corresponde a los demandantes, quienes esgrimen en su libelo una serie de circunstancias que



conforme la prueba rendida, por las razones que se dirán más adelante, la única que logra consolidarse es aquella referida a que el despido aparece decidido luego que doña Sharin efectuó denuncia ante la Inspección del Trabajo de Copiapó. En cuanto al caso de don Sebastián es más patente el indicio de vulneración toda vez que tal como lo reconoció el confesante en su declaración se le despidió al referido actor por ser la pareja de la denunciante, surgiendo respecto de estos hechos un traslado de la carga probatoria al demandado para acreditar los motivos que subyacen a la decisión, con la finalidad de acreditar en la causa que el denunciado actuó por medio de la jefatura a la que refiere la demanda, de manera justificada y proporcional.

DECIMO OCTAVO: En cuanto a la denuncia por vulneración de derechos fundamentales, en lo que toca a la vulneración a la integridad física de los trabajadores derivada del peligro que ofrecía el establecimiento en el que desarrollaban su trabajo, las menciones que se hacen en el libelo a las condiciones de funcionamiento del laboratorio, consta de la prueba rendida que tal relato se condice con la denuncia de la actora de esta causa doña Sharin ante la Inspección del Trabajo el día 12 de enero de 2021, en los que hace mención a una serie de incumplimientos contractuales, problemas de seguridad en materia de ventilación, condiciones de equipos de ventilación, niveles de temperatura, la disposición de las salas, manejo de residuos, la presencia de muchas personas en las dependencias del laboratorio con fines turísticos, los aspectos de falta de especialización que se destaca de quien manejaba una maquinaria y otros aspectos. De esta argumentación del libelo, se advierte una expresión de reproches que en el relato de la demanda no se enmarcan en una época clara, sin perjuicio que del relato deja entrever que da cuenta de una constante en el funcionamiento de tal establecimiento, sin perjuicio que, conforme a las máximas de la experiencia, atendida la especialización de los demandantes en una tan delicada labor como la que desarrollaban, inédita en nuestro país hasta antes del mes de marzo de 2020, es que teniendo un nivel de conocimiento ligado al área de los laboratorios clínicos, colisiona con las referencias indeterminadas tanto de tiempo, circunstancias y lugares específicos donde se verificaron los hechos subestándar, si los mismos fueron una constante surge la interrogante respecto de los motivos que rondaron en torno a los demandantes quienes ingresaron en agosto de 2020 al laboratorio, de abstenerse de señalar tales hechos que les constaba hasta la fecha de la denuncia en enero de 2021. La consideración del señor Echverría como único canal de comunicación no se condice con el hecho que los contratos firmados por los actores señalan como empleador al Servicio de Salud de Atacama, toda vez que pudiera ser entendible que se desconozca en



detalle la organización administrativa en dicha rama del quehacer público, pero no se puede perder de vista la relevancia de la tarea entregada a dicha unidad de análisis, pudiendo en razón de ello haber acudido a la autoridad sanitaria o a la autoridad de la Casa de Estudios que colaboraba en tal cometido para hacer presente sus aprehensiones u observaciones las que incluso exponen en la demanda amenazaban o hacía peligrar su propia integridad en la labor diaria en ese lugar, o bien acudir a alguna otra entidad pública como Contraloría General de la República para dar a conocer su situación. Teniendo en cuenta la delicada tarea a su cargo y la trascendencia que el buen funcionamiento de tal laboratorio reviste para la salubridad de la población de la región en momentos de crisis sanitaria derivada de la pandemia que afecta a este país desde el 3 de marzo de 2020 en adelante, son aspectos gravitantes y de un indiscutido carácter prioritario, lo que no puede ser desconocido ni soslayado no solo por la jefatura sino que por todos los profesionales que se desempeñan en tal laboratorio, que al detectar la ocurrencia de tales condiciones subestándar que amenazaban la integridad de los actores, al haber tomado conocimiento de las mismas conforme el saber que le otorgan sus disciplinas científicas, necesariamente los actores o los demás analistas debieron denunciar el hecho, apareciendo irrelevante si en el día a día contaban o no con la presencia de alguna otra jefatura distinta del señor Echeverría en el mismo laboratorio, dado que en sus calidades de especialistas al constarles una condición subestándar como la descrita en términos generales en la demanda, tales sucesos del modo que se expone en la demanda dan nociones que están relacionados con un conducta permanente de funcionamiento que compromete no solo la responsabilidad del Director Técnico del establecimiento del Servicio de Salud de esta región y también de los especialistas que en aquel lugar se desempeñan en la tarea de análisis de las muestras, quienes deben también satisfacer el imperativo del ejercicio en forma segura tanto para ellos como para los usuarios y el cumplimiento de un cometido con rigurosidad condigna a la delicada situación que vive la región y el país con ocasión de la situación de contagio y propagación del virus Sars Cov 2, de este modo, cualquier persona en ese ámbito o cualquier persona en general, consultando incluso las herramientas tecnológicas con las que la mayor parte de los profesionales tienen a su alcance puede lograr datos respecto a reparticiones públicas regionales y los personeros a cargo de éstas, dado que la gran mayoría de los servicios públicos en la actualidad cuentan con una página web o con alguna presencia en una página web ministerial de cobertura nacional o algún sitio o link en redes sociales desde donde se puede extraer el nombre del encargado y la dirección de la repartición respectiva, como para acudir en virtud de su derecho a petición o bien



en el marco de su deber de denunciar aspectos de gravedad y exponer tan delicada situación en forma coetánea al inicio de su ocurrencia o en momentos en que aquella condición subestándar se vuelve una constante. Cabe señalar que de este aspecto denunciado solo constan los dichos de los demandantes en las confesionales rendidas a petición de su contraria, como también las menciones que realiza el testigo don Eduardo, pero que se trata de menciones carentes de gravedad y precisión, sin perjuicio que se tiene en cuenta que el órgano fiscalizador laboral derivó a la autoridad administrativa la denuncia efectuada por doña Sharin en este ámbito, la que luego de la investigación de los aspectos denunciados concluyó que éstos no lograron ser comprobados como informa el oficio solicitado por la denunciante a la Seremia de Salud de Atacama, si bien en la declaración confesional de don César Echavarría mencionó un problema con ventiladores pero tampoco logró dar nociones más claras de si ello importó una circunstancia de funcionamiento inseguro para el laboratorio, sus analistas, funcionarios y terceros que se acercan al lugar, de este modo la prueba rendida no logra evidenciar aspectos de peligro desde la perspectiva de la bio seguridad de dicho establecimiento del modo como señaló en la denuncia, por lo que se arriba a la conclusión que no se ha logrado establecer indicios de este aspecto denunciado en la causa, dado que la prueba solo reporta algunas nociones que no logran concatenar para refrendar las afirmaciones carente de precisión aludidas en esa parte de la denuncia, de hecho la misma exhibición de la lista de visitantes del laboratorio carece de otra probanza que permita orientar a esta Juzgadora quien no tiene expertise en materia de laboratorios clínicos para concluir o descartar si eran muchas o pocas personas para ese tipo de lugar.

DÉCIMO NOVENO: En cuanto a los demás indicios de vulneración a la integridad psíquica, libertad de expresión y honra a los que se alude en la demanda, cabe señalar que si bien la demanda ahonda en detalles conceptuales en cuanto al alcance de tales derechos fundamentales, no obstante el aterrizaje que realiza de estas nociones en los hechos, salvo la circunstancia alegada respecto de la petición del director técnico de envío al laboratorio de las muestras en un horario más tarde y de la circunstancia que el despido de la actora y de su pareja -también denunciante en esta causa- fue por la denuncia de aquella ante la Inspección del Trabajo, los demás aspectos, aparecen referidos de modo vago, genérico e inconsistente al carecer de un relato circunstanciado de conductas que claramente atribuye al denunciado don César Echeverría como jefe directo de los actores, lo que es muy relevante al tener en cuenta que la presente acción está referida a vulneraciones en el periodo de término de la vinculación. Además, teniendo en cuenta los registros de video exhibido surge efectivamente de la



mención que don Cesar Echeverría a doña Sharin y a don Sebastián, a quienes refiere que no es posible que continúen en servicio para el laboratorio por la denuncia de la primera y el segundo por ser pareja de aquella, lo que en definitiva es una conducta de parte del señor Echeverría en la forma en que lo expresa la comunicación de un despido para los denunciantes, con esa prueba grafica es posible estimar acreditado un claro indicio vulneratorio respecto de los demandantes de la causa, dado que si bien no utilizó la expresión “están despedidos” les dijo claramente que no podían seguir en el laboratorio. En este punto, advirtiendo la norma imperativa que rige la materia, la que sitúa la carga de la prueba en el denunciado quien debe probar la falsedad de los hechos constitutivos del indicio o la justificación de su actuación al tenor del artículo 485 del código del ramo, ya sea por la vía de acreditar la existencia de una justificación que sea suficiente; o bien que la medida no es arbitraria o desproporcionada, que no se ha afectado el contenido esencial del derecho fundamental y por último refrendando que no se trata de una represalia. En este sentido, teniendo en cuenta la misma filmación exhibida que da cuenta, en varios pasajes de las interlocuciones del señor Echavarría habidas en esa grabación de video, es claro que no hubo expresiones de menos precio ni de mal trato hacia los demandados, asimismo, se nota que hay una preocupación por la situación, pero lo que se evidencia de una forma gravitante es un sentir de temor, provocado por la “pérdida de confianza” del denunciado hacia los denunciantes de esta causa y viceversa, porque el solo hecho de grabar una conversación es un síntoma inequívoco de ello desde la perspectiva del trabajador quien tiene mayores dificultades para producir prueba en alegaciones de esta naturaleza y por parte del señor Echeverría, también se nota tal pérdida de confianza al darse cuenta don César que estaba siendo grabado, le preguntó a doña Sharin, ella lo reconoció y acto seguido aquel jefe señaló que también estaba grabando la conversación. Cabe mencionar que en varias oportunidades el señor Echeverría mencionó esta idea conectada con la gravedad de la repercusión que tuvo la paralización de actividades del turno del día viernes 8 de enero de 2021 para las estadísticas del control de la pandemia en esta región para ese día, se refirió a las dificultades que debió enfrentar al tener que responder a las interrogantes que le formularon con ocasión de dicho suceso los diversos estamentos vinculados con esta temática, sin embargo, tales afirmaciones relativas a la magnitud de lo que siguió a tal paralización también las señaló en su confesional, suceso que sumado a la denuncia de doña Sharin -denuncia cuyo tenor también se rindió en juicio con la incorporación de la documental consistente en copia de tal solicitud (documento 7 de la actora) junto con el envío de ésta por don Marcelo Velásquez (documento 8



de la actora)- tratándose de una denuncia que conforme la prueba que se ha venido realizando da cuenta de un accionar que ronda entorno a la disconformidad de los analistas frente a los cambios contractuales, las situaciones de incumplimiento atribuidas a la empleadora, las consultas formuladas por éstos al jefe técnico. Por otra parte el confesante también refiere que ante la paralización y la denuncia comunicó esto a abogados de la universidad y al Servicio de Salud, quienes habrían adoptado la decisión que los denunciantes no continuaran en el laboratorio, sin embargo, esta última afirmación pugna el desconocimiento oficial referido por el Jefe de Servicio de Salud señor Avello, quien indicó no haber conocido de paralización, no haber tenido información oficial del despido de los actores, de lo que se enteraron con posterioridad. Lo que hace que se evidencie una inconsistencia en el contexto que el señor Echeverría plantea en esa conversación grabada y exhibida en juicio. Por otra parte, se encuentra el hecho que en la declaración del señor testigo aportado por los actores don Claudio Baeza Avello quien indicó que el Servicio de Salud controlaba lo administrativo en el convenio habido con el Laboratorio de la Universidad, que el director técnico manejaba el aspecto técnico que las decisiones que pasaban por el personal contratado por el Servicio de Salud esta entidad debía ser consultada, lo que aparece en la especie a partir del video en comento, la confesional del señor César Echeverría y de la declaración del testigo señor Baeza Avello el Servicio no tuvo conocimiento oficial de un paro ni del despido de los denunciantes. Lo que a su turno, también permite advertir que en la decisión comunicada a los denunciantes de no poder seguir en el laboratorio se motivó por la denuncia de doña Sharin y que tal decisión en su expedición no se ajustó al procedimiento habido en el convenio que vinculó al Servicio de Salud Atacama con el Laboratorio de la Universidad de Atacama, toda vez que aparece el señor Echeverría encargado del aspecto técnico del convenio adoptando una determinación propia de un ejercicio de la potestad de mando que le corresponde al empleador en el marco de sus facultades administrativas. Por lo que tal medida de no dejar ingresar más a trabajar a los denunciantes al laboratorio, claramente con la prueba rendida aparece se apartó del convenio habido entre las instituciones, no siguió la formalidad prevista al efecto, mirando un aspecto de “pérdida de confianza” en lo que es en materia de bio seguridad en una circunstancia que involucraba otras aristas igualmente importantes, como es el significativo cambio de condiciones contractuales de los denunciantes por su desempeño en el laboratorio, que conociendo tal jefatura técnica el aporte de los profesionales, el cambio significativo de tales condiciones que también se logra entrever de los dichos en la confesional rendida, prueba provocada por los actores, aparece que la privación



del trabajo en este contexto reportó una lesión en los derechos de los actores que se situó posteriormente y por ello tuvo una conexión directa con la denuncia ante la Inspección del Trabajo efectuada por doña Sharin, al estar motivada en ello y mirando la situación solo desde la perspectiva de resguardar el funcionamiento del laboratorio con prescindencia de los demás aspectos administrativos el jefe técnico lo aplicó sin ajustarse a los procedimientos habidos en el convenio, decisión del director técnico llevado solo por una consideración de carácter técnico que motivó una medida administrativa dispuesta por quien no tenía facultades en tal sentido, pero que se provocó por el hecho de ejercer la denunciante doña Sharin su derecho a expresar su situación de afectación ante la fiscalizadora laboral y en el caso de don Sebastián por ser pareja de la denunciante y pese a que los contratos se rigen por el principio de buena fe, que según refiere el confesante señor Echeverry el denunciante era un muy buen profesional se temió de él la posibilidad que efectuara alguna acción en apoyo a tal reclamación de aquella denunciante y que pusiera en tela de juicio el funcionamiento del laboratorio, un hecho que si bien pudiera reportar atisbos de inseguridad para el funcionamiento del laboratorio, en la situación, pudo canalizarse oficialmente poniendo a los denunciantes a disposición de quien tenía la decisión en materia administrativa, que era el empleador de los actores, es decir, el Servicio de Salud de Atacama para que dicha entidad en tal rol adoptara la medida que estimare pertinente en ejercicio de su potestad de mando como empleador, o bien haber servido de artífice de una instancia de conversación para articular alguna salida frente a la reacción ante el cambio de los términos contractuales advertidos en los actores inicialmente, quienes de haber sido escuchados por su empleador, ello tal vez podría haber enfocado la situación hacia un punto distinto, de estos aspectos emerge la falta de justificación, porque claramente en principio es atendible resguardar un aspecto técnico pero no puede ser olvidando los demás aspectos relativos al contrato habido entre las partes, al que las partes están obligados a una correcta ejecución durante toda la vigencia del contrato y hasta su término sin afectar los derechos de contratante alguno o si se produce una afectación la misma sea una consecuencia inexorable dentro de una escala de prioridades que dote la decisión de término de una circunstancia atendible pese a todas las consideraciones agotadas y contando con la consulta oficial de todos los estamentos involucrados, lo que a partir de lo que muestra la prueba, con la absoluta desconexión entre la jefatura técnica y la jefatura administrativa en este conflicto, claramente dicha circunstancia atendible o razonable no ocurrió en la especie. Desde este punto de vista de la prueba rendida aparece que la medida si bien al asilarse en una “pérdida de confianza” en un contexto laboral de alta



sensibilidad por tratarse de un laboratorio clínico, además, a cargo de la toma y procesamiento de muestras para controlar la pandemia que nos tiene como país en un estado de excepción constitucional desde el 18 de marzo de 2020 producto de la calamidad sanitaria generada por el brote de covid 19, aparece a priori una medida justificada no lo es de manera suficiente, toda vez que en la especie precisamente el hecho que la desvinculación fue adoptada por el señor Echeverría quien -a la sazón y por el tipo de contrato habido entre las partes- no tenía atribuciones administrativas, para ello, al tratarse del director a cargo del aspecto técnico del convenio, según también lo afirmó la testigo de la demandada doña Lilian Andrea Thomas Troncoso y quien además, según aparece de lo informado por la Universidad de Atacama el señor Echeverría es docente de esa Casa de Estudios y no presentaba vinculación contractual con el Servicio demandado en esta causa, tratándose de dos despidos de los que el señor Claudio Baeza Avello refirió no fue una medida formalizada por el empleador Servicio de Salud de Atacama entidad que aparece de la abundante documental aportada por las partes contrató a los actores para la función de analistas del laboratorio clínico de la Casa de Estudios de esta ciudad mientras permanecieron en labores en esa unidad diagnóstica clínica como surge de los documentos ya aludidos en el motivo décimo séptimo precedente y cuya jefatura ya aludida señala que tuvo conocimiento posterior del despido de los actores como también lo dijo la testigo doña Liliana quien lo ubico en la época en que se recibió en un área de ese Servicio la notificación del reclamo de la actora de esta causa lo que se conecta con la información que reporta la documental correos electrónicos remitidos por doña Mila Montti de la Inspección al Servicio de Salud de Atacama por la presentación de dos reclamos, uno por cada denunciante de esta causa (documentos 14 y 15 del denunciado) de fecha 19 de enero de 2021. Que lo anterior no pugna con la conclusión del informe de los hechos de la Inspección Provincial de Copiapó documento en el que la fiscalizadora informa al Tribunal que los indicios vulneratorios no pudieron ser acreditados, aparece que ello se debió a problemas de producción de prueba toda vez que los posibles testigos vinculados al laboratorio no comparecieron, salvo la declaración de don César Echeverría en tanto que los funcionarios consultados en el Servicio de Salud de Atacama se reportó por esa entidad que ya dejaron de trabajar en el Servicio, siendo tal relato una muestra de las dificultades probatorias que obedecen a circunstancias que no están dentro de la esfera de manejo del denunciante.

VIGÉSIMO: En cuanto a lo que se ha venido razonado y concluido en el motivo décimo sexto en adelante, aparece que, acreditada la relación laboral, conforme el artículo 7 y que efectivamente el Servicio de Salud y en el motivo





décimo noveno las reflexiones que han llevado a la conclusión que en la especie si existió un despido vulneratorio de derecho contemplado en el artículo 19 N°12 de la Constitución de la República en derecho fundamental de libre expresión en vinculación específicamente con la garantía de indemnidad, se desprende que tal vulneración permite arribar a la conclusión que en la especie el despido no se ajustó a derecho tratándose de un despido injustificado, toda vez que tal decisión no guardó formalidad alguna respecto como tampoco cumplió con las exigencias del artículo 162 del código del trabajo, por lo que las demás razones que pudiera argumentar de modo sobreviniente el denunciado carece de relevancia para el análisis de este punto debatido, precisamente a raíz de la limitación probatoria que desprende el artículo 454 N°1 inciso segundo del Código del Trabajo, con esta sola circunstancia de carencia de formalidad para determinar el despido de los actores de esta causa, es suficiente para estimar procedente acoger la demanda por despido injustificado, indebido o improcedente intentada.

VIGÉSIMO PRIMERO: Con lo concluido en el motivo vigésimo precedente, teniendo en cuenta el monto de remuneración acreditado en la especie, que a la fecha del despido correspondía a la suma de \$2.012.000 por cada demandante, aparece que es esta cifra conforme lo previsto en el artículo 172 del código del ramo es la que sirve de base de cálculo para efectos de la indemnización sustitutiva de aviso previo. En cuanto al incremento señalado en el artículo 168 b) del código del ramo, no procede en el caso teniendo en cuenta que las fechas de la vinculación habida entre las partes, las demandantes que no tienen derecho a indemnización por años de servicio que es la base de cálculo sobre la cual se cimenta la procedencia de tal incremento. En cuanto al feriado legal proporcional: En el caso de don Sebastián Alarcón fue desde 1 de agosto de 2020 al 11 de enero de 2021 y en el caso de doña Sharin Valdivia fue desde 1 de agosto de 2020 al 12 de enero de 2021, de lo que se colige que conforme lo previsto en el artículo 73 del código del trabajo corresponde esta prestación por las sumas que se dirán en lo resolutivo de esta decisión, respecto de la cual la parte demandada no rindió prueba alguna que revele de modo grave y preciso la improcedencia de la esta prestación ya sea con prueba que permita dar por establecido el otorgamiento de dichos días o la compensación en dinero de este concepto. Teniendo en todo momento también en cuenta los parámetros límites fijados por las peticiones concretas planteadas para cada caso, en la suma que se dirá en lo resolutivo de esta decisión.

VIGÉSIMO SEGUNDO: En cuanto a la solicitud de declaración de nulidad del despido, teniendo en cuenta lo que se ha venido razonando desde el motivo décimo sexto en adelante, que efectivamente las contrataciones aluden al pago de



la contraprestación contra emisión de boleta, aparece que en la especie el demandado no se encontraba en la situación prevista por el legislador en el artículo 162 del código del trabajo, esto es en la obligación de retener y pagar las cotizaciones, las que conforme se desprende del texto legal en comento, se trata de una regla aplicable a todo trabajador dependiente, es decir a toda aquella personas que preste servicios en los términos del artículo 7 del código del Trabajo como se ha logrado constatar en la especie y lo que lleva ahora a tal declaración en la presente sentencia. Precisamente a raíz que en el caso recién se está declarando la existencia de relación laboral en la presente sentencia, claramente la denunciada en el rol de empleadora recién declarado no se encontraba en situación de incurrir en el incumplimiento que señala el artículo 162 inciso 5 del código del trabajo, circunstancia que no permite aplicar a su respecto la sanción de nulidad del despido prevista en el inciso 7 de la norma citada, por lo que se arriba a la conclusión que no es procedente en la especie la aplicación de tal sanción. Sin embargo, advirtiendo que la vinculación de subordinación y dependencia habida entre las partes se ha calificado como una realidad de contratación laboral, corresponde conforme lo previsto en el artículo 58 del código del trabajo en conexión con la normativa que imponen en las leyes respectivas la obligatoriedad para el empleador de efectuar los pagos de cotizaciones ante la entidad previsional, salud y administradora de fondo de cesantía que corresponda por el periodo en que se extendió la relación en comento.

VIGÉSIMO TERCERO: Teniendo en cuenta que ninguna de las partes ha resultado totalmente vencida, cada una pagará sus propias costas de la causa.

VIGÉSIMO CUARTO: No varía lo concluido la prueba de los demandantes consistente en set de fotografías aportado por los demandantes (documento 9) se focaliza en reflejar las numero dos y cuatro una celebración y la uno y tres un apilamiento de tubos de muestras. En el caso de la celebración, si bien se trata de una circunstancia reprochable y mayormente proviniendo de quienes están a cargo de la toma y análisis de muestras, siendo su tarea el control de la pandemia que nos afecta, pero hay un factor común en este set de fotografías y es que no son suficientemente ilustrativas del lugar de la celebración, si bien la fotografía dos y la cuatro reflejarían una imprudencia por el número de personas habidas en la sala y que, además, no están con mascarilla, sin embargo, también se advierte de las imágenes que corresponde a un momento de camaradería en el que si bien hay aspectos observables como los ya dichos, por contrariar indicaciones emanadas de la propia Autoridad Sanitaria, ejemplo, lo indicado en oficio ordinario B1 n°1086 de 7 de abril 2020 de la Subsecretaria de Salud Pública, que con el objeto de disminuir riesgo de contagio en lugares de trabajo o contagio laboral



hace recomendaciones generales para ello, entre otras, no compartir artículos de higiene o alimentación. En todo caso de las fotografías no se tiene conocimiento si ello grafica una actividad en medio de la jornada laboral o si fue en hora de colación, además, si fue en momento de colación no están en servicio y que se trataría de un momento destinado a ingerir alimentos para lo que necesariamente las personas deben dejar de usar mascarilla. Las fotos dos y cuatro, relativas a la convivencia tampoco revela que se trate de la zona de extracción de muestras u alguna otra dependencia donde se procese o se almacenen las muestras, o se despliegue alguna otra actividad propia del ámbito de un laboratorio clínico. En cuanto a las fotos uno y tres que muestran unos tubos de ensayo apilados, tampoco permite ilustrar al Tribunal respecto a una forma de trabajo, dado que ese dato grafico aparece como tubos cerrados, etiquetados, en la primera foto bajo un mesón y en la segunda dentro de un contenedor o vitrina refrigerada, los que aparecen bajo la mesa no se logra ver si ya tienen o no contenido, que si tenían contenido tampoco ilustra la imagen si estuvieron bajo la mesa sin refrigerar de modo permanente o si fue solo lo que tardare su traslado a un sistema de almacenamiento, en definitiva es una prueba que carece de un contexto que las permita comprender de mejor manera el dato que reportan. En cuanto a la imagen de twitter (documento 11 de la actora) convocando por parte del señor Echeverría a la presentación de documentos para analista del laboratorio, tampoco aparece conectado con alguna vulneración específica, por lo que no reporta información relevante para la decisión del conflicto de esta causa. Imágenes de chat de Eduardo Santander por lo escueto de los mensajes tampoco aporta mayor información respecto del contexto, además de tratarse de una conversación en la que no tomó parte sobre quien supuestamente se hablaba en tales mensajes, por lo que la información era parcial y fragmentada.

Y por estas consideraciones y visto, además, lo dispuesto en artículo 19 N°1, 4 y 12 de la Constitución Política de la República de Chile; artículos 11 del Estatuto Administrativo Ley 18834, artículo 5 de la Ley de Bases Generales de la Administración del Estado, los artículos 1 a 11, 446 y siguientes, 485 y siguientes todos del Código del Trabajo y demás normas pertinentes, SE RESUELVE:

En cuanto a la excepción opuesta por la demandada:

I.-SE RECHAZA la excepción de falta de legitimidad pasiva intentada por el Servicio de Salud de Atacama en contra de la demanda presentada en esta causa por el abogado don Juan Valdivia actuando por sus representados.

En cuanto a la acción de tutela con ocasión del despido:

II.- SE HACE LUGAR, a la denuncia por tutela por vulneración de derechos fundamentales, demanda de declaración de relación laboral, despido injustificado



y de nulidad del despido, intentada por el abogado don Juan Valdivia actuando por sus representados, solo en cuanto se declara que doña Sharin Valdivia González estuvo ligada por vínculo de subordinación y dependencia con el Servicio de Salud de Atacama desde el 01 de agosto de 2020 hasta el 12 de enero de 2021, en el caso de don Sebastián Alarcón Retamal desde 1 de agosto 2020 y hasta el 11 de enero de 2021, vinculaciones terminadas por despido vulnerador de los derechos de libre expresión en relación con la garantía de indemnidad, circunstancia que por sí misma también hace que el despido aplicado a los actores también sea injustificado. En consecuencia, se condena a los referidos demandados a pagar a cada uno de los demandantes las siguientes indemnizaciones y prestaciones:

- a) Una indemnización conforme el artículo 489 del código del trabajo, correspondiente al equivalente a seis remuneraciones para cada denunciante, a razón de \$2.012.000 mensuales.
- b) Una indemnización sustitutiva del aviso previo por la suma de \$2.012.000, para cada uno de los demandantes.
- c) Feriado legal proporcional en el caso de doña Sharin Valdivia González por la suma de \$575.432. En el caso de don Sebastián Alarcón Retamal por la suma de \$575.432.
- d) Que la demandada deberá pagar las cotizaciones de los actores correspondiente a los periodos durante los cuales se extendieron cada una de las vinculaciones laborales declaradas precedentemente, ante la Administradora de Fondos de Pensiones, entidad de Salud y Administradora de Fondo de Cesantía a las que cada uno de los demandantes se encuentre afiliado o afiliada.

Rechazando en lo demás la demanda, específicamente en cuanto a la acción de nulidad del despido como también por las demás materias y conceptos no comprendidos en la declaración precedente.

**III.-** Teniendo en cuenta que ninguna de las partes ha resultado totalmente vencida, cada una pagará sus propias costas de esta causa.

Ejecutoriada que sea la presente decisión cúmplase con lo dispuesto en ella dentro de quinto día, en caso contrario, certifíquese dicha circunstancia y pasen los antecedentes a la Unidad de Cobranza Laboral y Previsional de este Tribunal

Regístrese, notifíquese a las partes la sentencia dictada, en su oportunidad, archívese la presente causa.

RIT: T-13-2021

RUC: 21-4-0324602-3



Dictada por doña FABIOLA ELENA VILLALON GALLARDO, Jueza Titular  
del Juzgado de Letras del Trabajo de Copiapó.



A contar del 05 de septiembre de 2021, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>