

MATERIA	: DESPIDO INDEBIDO Y COBRO DE PRESTACIONES
DEMANDANTE	: REYNALDO ANDRÉS JELDRES GALLARDO Y OTROS
DEMANDADO	: PUGA MUJICA ASOCIADOS S.A.Y OTRA
RIT	: O-652-2021
RUC	: 21-4-0318207-6

Santiago, veinticuatro de mayo de dos mil veintidós.

VISTOS, OÍDOS Y CONSIDERANDO.

PRIMERO. PARTES LITIGANTES Y MATERIA.

Que ante este Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, se llevó a efecto audiencia de juicio oral en los autos R.I.T. O-652-2021, por despido indebido y cobro de prestaciones, solicitado en procedimiento de aplicación general.

La demanda fue interpuesta por LÍA MARION AGUILERA VALENZUELA, cédula de identidad N° 16.738.571-0 y MARÍA IGNACIA SAN MARTIN HERNÁNDEZ, cédula de identidad N° 16.610.901-9, ambas abogadas habilitadas para el ejercicio de la profesión y domiciliadas en calle Huelén N° 210 oficina C, comuna de Providencia, ciudad de Santiago; en representación convencional en virtud de mandato judicial de don REYNALDO ANDRÉS JELDRES GALLARDO, cédula de identidad N° 12.951.571-6, don DANIEL EDUARDO JELDES SARAIVIA, cédula de identidad N° 20.082.003-7, don REYNALDO SEBASTIÁN JELDES LAZO, cédula de identidad N° 17.977.813-0, don RUBEN ALEJANDRO NOVOA FAUNDEZ, cédula de identidad N° 10.514.681-7 y don SEBASTIÁN JOSÉ VALDES ROJAS, cédula de identidad N° 12.788.286-K, todos trabajadores actualmente cesantes y domiciliados para estos efectos en calle Huelén N° 210 oficina C, comuna de Providencia; en contra de PUGA MUJICA ASOCIADOS S.A., RUT N° 89.003.900-6, representada legalmente por don Rodolfo Eduardo Cárcamo Gallegos, cédula de identidad N° 15.204.571-9, ambos domiciliados para estos efectos en Badajoz N°45, Piso 5, comuna de Las Condes; y en contra de la empresa ENEL GREEN POWER CHILE S.A., RUT N° 76.412.562-2, representada legalmente por don James Lee Stancampiano, RUT N° 24.158.936-6, , ambos domiciliados para estos efectos en Santa Rosa N° 76, comuna de Santiago.

SEGUNDO. SÍNTESIS DE LOS HECHOS Y ALEGACIONES DEL DEMANDANTE.

Sostuvo como antecedente de la relación laboral que:

REYNALDO ANDRÉS JELDRES GALLARDO:



Inicio de la relación laboral: 18 de noviembre de 2020.

Separación trabajador: 17 de diciembre de 2020.

Cargo: Maestro mayor mecánico.

Remuneración bruta: \$1.096.586.

DANIEL EDUARDO JELDES SARAIVA:

Inicio de la relación laboral: 18 de noviembre de 2020.

Separación trabajador: 17 de diciembre de 2020.

Cargo: Maestro primera mecánico.

Remuneración bruta: \$993.588.

REYNALDO SEBASTIÁN JELDES LAZO:

Inicio de la relación laboral: 18 de noviembre de 2020.

Separación trabajador: 17 de diciembre de 2020.

Cargo: Maestro mayor mecánico.

Remuneración bruta: \$1.096.586.

RUBEN ALEJANDRO NOVOA FAUNDEZ:

Inicio de la relación laboral: 18 de noviembre de 2020.

Separación trabajador: 17 de diciembre de 2020.

Cargo: Maestro primera mecánico.

Remuneración bruta: \$993.588.

SEBASTIÁN JOSÉ VALDES ROJAS,

Inicio de la relación laboral: 18 de noviembre de 2020.

Separación trabajador: 17 de diciembre de 2020.

Cargo: Maestro primera mecánico.

Remuneración bruta: \$993.588.

Refirieron que comenzaron a prestar servicios para la empresa PUGA MUJICA ASOCIADOS S.A., siendo contratados en los cargos señalados precedentemente, a contar del día 18 de noviembre del año 2020, mediante un contrato por obra o faena denominada *"Gathering System Planta Geotérmica Cerro Pabellón 3"*, ubicada en el desierto de Atacama, comuna de Ollagüe, Región de Antofagasta, obligándose los trabajadores demandantes a la ejecución de los servicios denominados *"Montajes de Soportes CP3 a Sep4"*, según contrato suscrito con la empresa mandante ENEL GREEN POWER CHILE S.A..

Cabe señalar que los actores recibían las remuneraciones brutas señaladas, la cual para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo se desglosaba en los siguientes ítems:

Sueldo Base.

Gratificación legal.

Bono trato especial.

Pasajes.



SSPDZMDXLT

En cuanto a la jornada laboral, ésta era de 14 días continuos de trabajo seguido por 14 días de descanso continuo, en un horario diurno de 07:00 a 19:00 horas, con una hora de colación no imputable a dicha jornada, teniendo un promedio semanal de 42 horas trabajadas.

Con fecha 17 de diciembre de 2020, la demandada le puso término a la relación laboral.

Agregaron que prestaban servicios para la empresa demandada desde el mes de septiembre del año 2020, relación laboral que fue finiquitada para luego dar inicio a la nueva obra o faena materia de este litigio, la importancia de esa aclaración es que desde que iniciaron la relación laboral con las demandadas de autos, la empresa implementó un protocolo para evitar contagios por COVID 19, dentro de estos protocolos se estableció entre otras medidas la realización de exámenes antígenos para medir la inmunoglobulina, previo a iniciarse el turno de 14 días de trabajo y al finalizar el turno para poder irse tranquilos a sus respectivos hogares.

Sin embargo, por un tema financiero la empresa decidió dejar como optativa la realización del examen antígeno previo a iniciar el descanso de los trabajadores, debiendo solicitarlo de manera voluntaria con antelación al término del turno, y así ocurrió el día 29 de noviembre.

Indicó que los cinco actores les solicitaron a sus supervisores administrativos don Igor y Luis Muñoz, la realización del examen para irse a sus hogares y les fue negado sin fundamento alguno, motivo de lo anterior es que al retornar a sus funciones el día 17 de diciembre presentaron todos un reclamo al SEREMI de Antofagasta, el cual fue redactado en los siguientes términos:

"Incumplimiento protocolos Covid 19 incumplimiento en realización de exámenes antígenos ante viaje interregionales. La empresa no realiza exámenes de antígeno a trabajadores luego de 14 días de trabajo en campamento cerro pabellón de enel Green power en Calama donde se han presentado varios casos a la fecha."

Debido al antedicho incumplimiento, y teniendo presente que en su lugar de trabajo se han presentado varios casos positivos y que tampoco se ha dado estricto cumplimiento a los protocolos, es que existía por parte de los actores un temor fundado de contagio, así como también contagiar a su familia y gente cercana, debido a que nos encontramos en una pandemia mundial, es por ello que le señalaron a su empleador que no se realizarían ningún examen sin que les aseguraran que tendrían nuevamente sus exámenes



disponibles al finalizar los turnos de trabajo. En dicha oportunidad su ex empleador le señalo que les ofrecía dos opciones la primera era ser desvinculados por la causal 159 N° 5, esto es: *"conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato"* o la segunda opción consistía en ser desvinculados por la causal 160 N° 5, esto es: *"actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos."*

Durante el transcurso del día, el jefe de relaciones laborales don Marcelo Moreno, les comunica que están desvinculados por falta grave por no realizarse el examen antígeno o test rápido, y les señalaron que recibirían en su domicilio la carta de aviso de termino de contrato de trabajo, y no bastando con ser desvinculados los envían de regreso a sus domicilios en bus, pese a que siempre han viajado en avión, lo anterior como acto de represalia en su contra.

Al tiempo después recibieron en su domicilio una carta de aviso de termino para terminación del contrato de trabajo de fecha 17 de diciembre del año 2020, la cual establece como causal de termino la señalada en articulo 160 N° 5 del Código del Trabajo, esto es *"actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos."*

Agregaron que es necesario hacer presente que los fundamentos que utiliza la empresa demandada para fundamentar la causal señalada son incompletos, ya que solo se limita a señalar: *"Colaborador se acerca a delegado sindical y personal administrativo indicando su negativa a la toma de test"* omitiendo por completo el porqué de dicha negativa. Como muy bien señala la demandada en su carta, existe un riesgo para sus compañeros de trabajo, empresas colaboradoras y su familia al negarse a someterse a examen preventivo COVID-19, sin embargo a la empresa solo le preocupaba cumplir con el estándar que le exige la empresa mandante, no la seguridad de sus trabajadores y de sus respectivas familias y cercanos, debido que la demandada solo adoptó medidas drásticas como la desvinculación de trabajadores, por el hecho no realizarse el test rápido al momento de ingresar, pero no se preocupó por la salud de sus mismos trabajadores al momento de salir de su lugar de trabajo, al respecto los incisos 5 y 6 del Artículo 184 Bis del Código del Trabajo señalan:



"Con todo, el trabajador tendrá derecho a interrumpir sus labores y, de ser necesario, abandonar el lugar de trabajo cuando considere, por motivos razonables, que continuar con ellas implica un riesgo grave e inminente para su vida o salud. El trabajador que interrumpa sus labores deberá dar cuenta de ese hecho al empleador dentro del más breve plazo, el que deberá informar de la suspensión de las mismas a la Inspección del Trabajo respectiva.

Los trabajadores no podrán sufrir perjuicio o menoscabo alguno derivado de la adopción de las medidas señaladas en este artículo, y podrán siempre ejercer la acción contenida en el Párrafo 6° del Capítulo II del Título I del Libro V del Código del Trabajo."

Es decir, la normativa laboral faculta a los trabajadores para hacer abandono de sus funciones si ven en peligro su vida o su salud y en el caso de marras, por lo que decidieron no realizarse el examen antigénico hasta que les aseguraran que se podrían realizar sus exámenes al finalizar el turno, de manera de poder irse a sus hogares con la tranquilidad que en su lugar de trabajo no fueron contagiados, no fue a su arbitrio la toma de esta decisión sino que fue impulsada por el actuar de la empresa.

Es necesario hacer presente que los trabajadores no podrán sufrir perjuicio o menoscabo alguno derivado de la adopción de las medidas señaladas en el recién mencionado artículo, y en este caso fueron desvinculados injustificadamente por una causal que no le da derecho a la indemnización sustitutiva del aviso previo.

Por último, es necesario hacer presente que fueron contratados como mecánicos, para la ejecución de los trabajos transitorios denominado: *"Montaje de Soportes CP3 a Sep 4"*. Los cuales ni siquiera habían comenzado a ejecutarse en la época de la desvinculación de los actores y tenía como fecha de término el mes de septiembre del año 2021. Durante la vigencia de la relación laboral se les encargó la realización de labores anexas, como orden, aseo, traslado de materiales, mientras iniciaba la etapa para la cual fueron contratados. Motivo de lo anterior es que se demanda conjuntamente el lucro cesante por el hecho de haber sido desvinculados de manera injustificada indebida e improcedente antes del término de dicho contrato, por tanto, es procedente que se condene al pago desde el 17 de enero hasta el 17 de mayo fecha estimativa correspondiente al término de dicho contrato.

Manifestó que, en cuanto a la solidaridad existente entre las empresas demandadas, el artículo 183 A, inciso segundo, en relación con artículo 183 B del Código del Trabajo, establecen la



responsabilidad solidaria de la empresa principal, en este caso ENEL GREEN POWER CHILE S.A por las obligaciones laborales y previsionales de los trabajadores de las empresas contratistas, en este caso la demandada y ex empleadora sociedad PUGA MUJICA ASOCIADOS S.A. En efecto, los hechos descritos permiten identificar todos los elementos para considerar que se cumplen con todos y cada uno de los requisitos normativos que regulan el trabajo en régimen de subcontratación, esto es: trabajo realizado por un trabajador para un empleador denominado contratista o subcontratista, cuando éste, en razón de un acuerdo contractual, se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta y riesgo y con trabajadores bajo su dependencia, para una tercera persona natural o jurídica dueña de la obra, empresa o faena, denominada empresa principal, en la que se desarrollan los servicios o ejecutan las obras contratadas, en la especie, la demandada solidaria o subsidiaria ENEL GREEN POWER CHILE S.A.

Así las cosas, ENEL GREEN POWER CHILE S.A, debe responder de todas las obligaciones, dado que se trata de obligaciones de dar, y cuya responsabilidad no tiene límite de tiempo, toda vez que prestaron servicios en régimen de subcontratación por todo el tiempo que duró el contrato.

PRESTACIONES DEMANDADAS.

REYNALDO ANDRÉS JELDRES GALLARDO.

Indemnización sustitutiva del aviso previo \$1.096.586.

Lucro cesante \$4.386.344.

Feriado proporcional por 1.74 días \$63.602.

DANIEL EDUARDO JELDES SARAIVA.

Indemnización sustitutiva del aviso previo \$993.588.

Lucro cesante \$3.974.352.

Feriado proporcional por 1.74 \$57.628.

REYNALDO SEBASTIÁN JELDES LAZO.

Indemnización sustitutiva del aviso previo \$1.096.586.

Lucro cesante \$4.386.344.

Feriado proporcional por 1.74 días \$63.602.

RUBEN ALEJANDRO NOVOA FAUNDEZ.

Indemnización sustitutiva del aviso previo \$993.588.

Lucro cesante \$3.974.352.

Feriado proporcional por 1.74 días \$57.628.

SEBASTIÁN JOSÉ VALDES ROJAS.

Indemnización sustitutiva del aviso previo \$993.588.

Lucro cesante \$3.974.352.

Feriado proporcional por 1.74 días \$57.628.



Reajustes e intereses legal conforme a lo dispuesto en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

Costas de la causa.

TERCERO. SÍNTESIS DE LOS HECHOS Y ALEGACIONES DE LA DEMANDADA.

Sostuvo que es efectivo que los demandantes ingresaron a prestar servicios para Puga Mujica con fecha 18 de noviembre de 2020, para cumplir servicios en la obra o faena denominada "Gathering System Planta Geotermica Cerro Pabellón 3", ubicada en la II región del país, comuna de Ollague, siendo la ciudad más cercana a esta Calama, situada a 180 KM. Como también que cada uno de los demandantes suscribió un contrato por obra o faena, fijándose que la extensión del mismo sería hasta el cumplimiento del hito "Montaje de Soportes CP3 a Sep4", pues luego del cumplimiento del mismo el contrato de los actores concluiría de pleno derecho conforme a lo dispuesto en el artículo 159 N° 5 del Código del Trabajo. Ello se estipuló en la cláusula quinta de sus contratos de trabajo. Son efectivos también los cargos desempeñados por los demandantes que se señalan en la demanda.

Indicó que es efectivo que la jornada de trabajo era de 14 días de trabajo por 14 días de descanso. Siendo importante destacar que el primer turno de los demandantes finalizó el día 2 de diciembre, pues este último día señalado fue el día de "bajada" de los actores, como se señala coloquialmente en jerga minera, es decir el día en que abandonaban la faena para irse a descansar a sus respectivos hogares.

Alegó que no son efectivos los montos que los demandantes señalan como remuneración para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo. En efecto los montos correctos son:

NOMBRE	CARGO	SUELDO PACTADO MENSUA	MONTOS BRUTOS MENSUALES			TOTAL BRUTO
			SUELDO BASE	GRATIFICACION	BONOTRATO	
JELDES GALLARDO, REYNALDO	MAESTRO MAYOR MECANICO	\$910.00 0	\$485.00 1	\$129.240	\$438.3 46	\$1.052.587
JELDES LAZO,	MAESTRO MAYOR	\$910.00 0	\$485.00 1	\$129.240	\$438.3 46	\$1.052.587
JELDES SARAVIA,	MAESTRO PRIMERA	\$830.00 0	\$414.99 9	\$129.240	\$409.3 48	\$953.587
NOVOA FAUNDEZ,	MAESTRO PRIMERA	\$830.00 0	\$414.99 9	\$129.240	\$409.3 48	\$953.587
VALDES ROJAS,	MAESTRO PRIMERA	\$830.00 0	\$414.99 9	\$129.240	\$409.3 48	\$953.587



Es efectivo que se adeudan los montos de feriado que se señalan en la demanda, por lo que nos allanamos a dicha suma.

Sobre el término de la relación laboral:

No es efectivo que el despido de los demandantes no se encuentre justificado, pues la desvinculación que se produjo fue ajustada a derecho, conforme explicaremos en esta presentación.

Es efectivo que los demandantes fueron desvinculados el día 17 de diciembre de 2020, por la causal establecida en el artículo 160 N° 5 del Código del Trabajo, referente a actos o imprudencias temerarias. En cada una de las desvinculaciones se cumplió íntegramente con las formalidades que para tal efecto dispone el artículo 162 del Código del Trabajo pues los trabajadores fueron notificados de su despido mediante carta certificada dirigida a sus domicilios y copia de la misiva fue ingresada por portal web de la Dirección del Trabajo. A su vez, y tal como lo señalan en la demanda, también es efectivo que su desvinculación ocurrió por la negativa de los demandantes a tomarse el examen de antígeno para prevenir el Covid-19 el día 16 de diciembre, día en que llegaron a Calma para iniciar su turno.

Luego y tal como lo previene la carta de despido, la desvinculación de los demandantes se produce por el incumplimiento grave de los actores al protocolo Covid-19 que estableció la empresa mandante ENEL GREEN POWER, que significó no solo el incumplimiento del referido protocolo sino que también poner en riesgo su salud y vida, así como también el de sus compañeros de trabajo, familia y población en general, tal como explicaremos al momento de pronunciarnos sobre el fondo de la acción de deducida. Con, todo, referente al protocolo ENEL exigió con el carácter de obligatorio la toma de exámenes de antígenos a todos los trabajadores que comenzaban su turno para ingresar a la faena de Cerro Pabellón III, permitiéndose así el pase a solo aquellos que tuvieran un resultado negativo. Esto consta en Protocolo Covid-19 de ENEL, titulado *"proyecto central geotérmica Cerró Pabellón, Gatherin Systems 3857-PN-G-S04, Plan de acción interno covid-19"*.

De tal protocolo estaban en pleno conocimiento los demandantes, pues además de ser informado de este protocolo en particular, lo que se evidencia por las propias citas del mismo que hacen en su libelo pretensor, y de todas las medidas que debía cumplir para prevenir los contagios, cada uno de los demandantes suscribió al momento de entrar a trabajar para ella, esto es el día 18 de noviembre, dos documentos:



El primero de ellos denominado *"declaración de compromiso de autocuidado para prevención de Covid-19"* en el que respecto a los protocolos tanto del Ministerio de Salud como los implementados por Puga Mujica, se comprometen a *"seguir todas las medidas de bioseguridad establecidas en tales protocolos"*, agregando seguidamente que *"comprenden que el incumplimiento de este compromiso será causal de sanción conforme a lo establecido en la normativa vigente"*.

Mientras que el segundo, se refiere a una autorización, donde suscriben que están en pleno conocimiento que es obligación realizarse un examen de antígeno al momento de ingresar al turno.

A su vez, el mismo día 18 de noviembre de 2020 de forma previa a iniciar su primer turno a los demandantes se les exigió el test de Antígenos para covid-19. En dicha oportunidad accedieron a la toma del mismo y dado el resultado negativo del mismo, fueron habilitados para ingresar a faena a trabajar. También, copia actualizada del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa fue entregado a cada uno de los demandantes. Y decimos actualizada, porque una cuestión relevante es que el mismo el año 2020 fue actualizado con la normativa referente al Covid-19, incorporándose mediante Anexo I, Título XIX, denominado *"Protocolo de prevención de contagios y actuación durante crisis sanitaria por covid-19"*, artículos 143 a 151 inclusive. De modo que los demandantes no solo tenían conocimiento de la normativa que debían cumplir referente a esta materia, sino que también de la relevancia que la prevención de Covid-19 tenía para Puga Mujica, al punto que se destinó un capítulo especial en el Reglamento Interno con tales medidas.

Alegó que no es efectivo que el protocolo de la empresa en un comienzo haya sido test de antígeno obligatorio antes de empezar el turno, así como también al finalizar la jornada de trabajo de 14 días, y que luego, por problemas financieros y de ajuste de costos, haya decidido efectuar una modificación de obligatorio a voluntario al momento de finalizar el turno. En concreto tal como lo señalamos en líneas precedentes siempre el único test de antígeno obligatorio fue el que se requería a los trabajadores para ingresar a faena, y no para salir de ella. De modo que no existió cambio de criterio alguno de la empresa, como errónea y artificiosamente lo señalan los demandantes en su libelo pretensor. Sin perjuicio de lo anterior, y que la carga de la prueba en este punto es de los demandantes, se debe tener presente que los demandantes enuncian que anteriormente era obligatorio y



que luego se modificó, en circunstancias que ellos ingresaron a trabajar a la empresa recién el día 18 de noviembre de 2020, y por tanto, la única vez que finalizaron su turno fue el día 2 de diciembre, oportunidad en que no se exigió pues no era obligatorio, por lo que malamente pueden haber tenido conocimiento de cómo *"se hacía con anterioridad"* y del supuesto cambio de criterio. Pues de lo único concreto que ellos pueden dar fe es que el día 18 de noviembre para ingresar a la faena se les exigió el test de antígeno y que luego el día 2 de diciembre de 2020 al terminar su turno para salir de ella no se exigió.

En segundo lugar, no es efectivo que los demandantes el día 2 de diciembre de 2020 se les haya negado el examen de antígeno luego de haberlo solicitado los días 29 de noviembre de 2020 a sus supervisores Igor y Luis Muñoz. Ya que lo que efectivamente ocurrió es que fueron los propios demandantes los que no concurrieron al policlínico respectivo a tomarse los test, más aquello fue por voluntad propia y no por una negativa de la empresa. Es más, prueba de la total disposición de la empresa para tomar test los días de "bajada" a quienes lo solicitaran es que el mismo día 2 de diciembre se tomaron dos exámenes de antígenos a compañeros de trabajo de los demandantes que se encontraban en la misma situación de ellos, esto es iban de regreso a sus hogares, señores Rubén Gatica Pincheira y Joaquín Carriel Silva. Y es que si bien la empresa tenía como obligatorio el test de antígeno para ingresar a trabajar, entendiendo que el autocuidado en covid-19 es del todo relevante y que la pandemia es una materia de salud pública, donde más allá de todo protocolo lo más relevante es la prevención, en el caso de que cualquier trabajador al finalizar su turno pidiera hacerse el examen, la empresa lo efectuaba. A mayor abundamiento, respecto a lo ocurrido el día 2 de diciembre, es dable sostener que luego de finalizar la toma de test de los dos trabajadores antes dicho, Luis Muñoz consultó de forma general a todos los trabajadores que iban de regreso a su hogar si alguien más deseaba tomarse el examen, obteniendo respuesta negativa. Por lo que entregó dicha información al encargado de policlínico que no había más solicitudes de exámenes, recibiendo como respuesta del facultativo que si en el transcurso del día alguien más lo solicitaba no había inconveniente ya que se contaba con stock de test y de personal para tomarlos. Mas, tal como consta en declaración de Luis Muñoz, hasta las 23.00 de ese viernes 2 de diciembre no hubo ninguna solicitud para la toma de examen de antígeno adicional a la de



Rubén Gatica y Joaquín Carriel. En tercer lugar no son efectivos los incumplimientos que se señala a los protocolos de Covid-19, pues no ha existido incumplimiento alguno de la empresa ni en lo señalado en la demanda ni en otros aspectos de los protocolos para proteger eficazmente la salud y vida de los trabajadores(as). Y si bien esta parte acreditará el íntegro cumplimiento de ellos, desde ya es conveniente sostener que dicha alegación debería rechazarse de plano, pues no es posible otorgarle validez a dicha denuncia dado lo vaga e imprecisa que se hace pues se limita a señalar cosas como "*en reiteradas oportunidades los buses iban repletos de trabajadores*", sin señalar día, hora, lugar y la cantidad de trabajadores que iban a bordo del bus y como ello infringiría un protocolo. A su vez, llama la atención la contradictoria defensa que desarrollan los demandantes en este punto fundado en el artículo 184 bis del Código del Trabajo. Pues por una parte señalan incumplimientos de protocolos de la empresa, y por otro lado, se niegan a la toma de una prueba de antígeno que forma precisamente parte del protocolo y que tiene por fin proteger la salud y vida de los trabajadores de la faena. Por su parte, también llama la atención que los supuestos incumplimientos solo sean señalados al momento de interponer la demanda, pues mientras estuvo vigente la relación laboral, en ningún momento comentaron la existencia de los supuestos incumplimiento, y tampoco durante su jornada de trabajo adoptaron algún tipo de decisión de denuncia a las entidades pertinentes o de abandono de trabajo.

Indicó que desconoce y controvierte la denuncia que señalan haber interpuesto en la seremi de Salud de Antofagasta con fecha 17 de diciembre de 2020. No es efectivo que a la empresa solo le preocupara cumplir con los protocolos de ENEL y no la salud y vida de sus trabajadores. Seguidamente, tampoco es efectivo que luego de su negativa a los demandantes se les señaló que iban a ser desvinculados inmediatamente. En concreto, el día 16 de diciembre al negarse al examen de Antígenos y no poder ingresar a la faena fueron enviados a un Hostal, con el fin de que pudieran pasar la noche en ese lugar y eventualmente reevaluar su decisión, pues la idea de la empresa era que siguieran trabajando en sus labores. Luego, el día 17 de diciembre durante la mañana, el encargado de Relaciones Laborales del proyecto don Marcelo Moreno vía whatsapp se contactó con don Reynaldo Jeldes quien asumió como líder o vocero del grupo, para consultarle si habían cambiado de opinión respecto a la toma de Test de antígeno. En dicha oportunidad no



se recibió una respuesta positiva y durante el transcurso del día tampoco, por lo que la empresa se vio en la lamentable situación de tener que desvincular a los demandantes por la causal del artículo 160 N° 5 del Código del Trabajo, remitiéndose la carta de despido vía carta certificada a los domicilios de los demandantes y copia de la misma ingresada por portal web de la Dirección del Trabajo.

Finalmente, respecto al término de la obra, no es efectivo que la ejecución de los servicios para los que fueron contratados: "Montaje de Soportes CP3 a Sep 4", ni siquiera habían comenzado a ejecutarse en la época de la desvinculación de los actores, así como tampoco lo es que la fecha de término haya sido en mayo de 2021. En concreto, conforme a la carta Gantt del proyecto dicha obra comenzó el lunes 31 de agosto de 2020 y finalizó el jueves 18 de febrero de 2021, por lo que solicita que se tenga presente esta fecha de término para todos los efectos legales.

CUARTO. ACTUACIONES REALIZADAS EN LA AUDIENCIA PREPARATORIA.

Que, una vez terminada la etapa de discusión, se llamó a las partes a una conciliación, la que se tuvo por fracasada, fijándose los siguientes hechos como no controvertidos:

1. Que los demandantes fueron contratados por la demandada principal con fecha 18 de noviembre de 2020, para cumplir las funciones que cada uno detalla en la demanda, siendo todos ellos contratados para la obra "Gathering System Planta Geotérmica Cerro Pabellón 3 Ollagüe" hasta el hito "Montajes de Soportes CP3 a Sep4".

2. Que la demandada principal puso término de los servicios de los demandantes con fecha 17 de diciembre de 2020, invocando para ello la causal establecida en el artículo 160 N° 5 del Código del Trabajo, esto es, actos, omisiones o imprudencias temerarias, cumpliendo la demandada principal con las formalidades legales.

3. Que la demandada principal adeuda lo correspondiente a feriado proporcional a cada uno de los demandantes.

Posteriormente se fijaron como hechos controvertidos:

1. Remuneración pactada y efectivamente percibida por la prestación de los servicios de cada uno de los demandantes. Rubros de que se componía.

2. Efectividad de haber incurrido los demandantes en los hechos que se consignan como constitutivos de la causal invocada, al tenor de la comunicación de despido. En la afirmativa, época y circunstancias.



3. Fecha efectiva de conclusión de la obra para la cual fueron contratados los demandantes.

4. Efectividad de haberse desempeñado los demandantes en régimen de subcontratación respecto de la demandada solidaria. En la afirmativa, relación contractual existente entre ambas demandadas y periodo durante el cual se extendieron los servicios respecto de cada uno de los demandantes.

5. En la afirmativa de lo anterior, si la demandada solidaria hizo uso de su derecho de información y/o retención respecto de la demandada principal.

Además se dictó sentencia parcial ordenando el pago de los feriados proporcionales demandados.

QUINTO. MEDIOS DE PRUEBA DE LA DEMANDANTE. Que, para acreditar sus asertos, en la audiencia de juicio respectiva y en mérito de la interlocutoria de prueba dictada, el actor procedió a rendirla en los siguientes términos:

I.- Documental. Se incorporan los siguientes documentos:

1. Cinco comprobantes de reclamo, realizado por todos los trabajadores demandantes, ante SEREMI DE ANTOFAGASTA, Área PREVENCIÓN DE RIESGOS Y SALUD LABORAL, de fecha 17 de diciembre del año 2020.

2. Cinco constancias ante la Inspección del Trabajo, realizado por todos los trabajadores demandantes, de fecha 17 de diciembre del año 2020, de cada uno de los trabajadores demandantes.

3. Contrato de trabajo de don Sebastián Valdés, don Reynaldo Jeldes Lazo, don Daniel Jeldes Valdés, don Reynaldo Jeldes Gallardo y don Rubén Novoa, de fecha 18 de noviembre del año 2020.

4. Carta de aviso de término de contrato de trabajo de don Sebastián Valdés, de fecha 17 de diciembre del año 2020.

5. Liquidación de remuneraciones del mes de noviembre de don Reynaldo Jeldes Gallardo y don Daniel Jeldes Valdés.

6. Cadena de correos electrónicos de fecha 19 de diciembre del año 2020 entre don Daniel Jeldes, casilla de correo danieljeldess@gmail.com y don Rodolfo Cárcamo rcarcamo@pugamujica.cl, asunto: INCUMPLIMIENTO PROTOCOLO COVID 19. (8 paginas).

7. Documento denominado "SOLICITUD DE CONSTANCIA O CERTIFICACIÓN DE LICITACIÓN 12136 BOP CONSTRUCCIÓN GATHERING SYSTEM CENTRAL GEOTÉRMICA CERRO PABELLÓN 3" - NTP.", de fecha 8 de mayo del año 2020.



II.- Confesional. Absolvió posiciones don José Francisco Oliva Castro, en calidad de representante legal de la demandada PUGA MUJICA ASOCIADOS S.A.

III.- Exhibición. Se solicitó exhibir a PUGA MUJICA ASOCIADOS S.A. los siguientes documentos:

1) Liquidación de sueldo de todos los trabajadores demandantes de los meses de septiembre, octubre, noviembre y diciembre del año 2020.

2) Carta de aviso de término de contrato de trabajo de todos los demandantes.

3) Registro de asistencia de todos los trabajadores demandantes de los meses de septiembre, octubre, noviembre y diciembre del año 2020.

La parte demandante da por cumplida la exhibición del documento N°2 y parcialmente cumplida la de los documentos N°1 y 3; solicitando que se haga efectivo el apercibimiento legal respectivo, en cuanto a las liquidaciones de sueldo y registro de asistencia de todos los trabajadores de los meses de septiembre y octubre de 2020

SEXTO. MEDIOS DE PRUEBA DE LA DEMANDADA.

Que por su parte la demandada en la oportunidad pertinente rindió.

I. Prueba documental. Se incorporó prueba documental.

1. Set de 5 contratos de trabajo de los demandantes suscrito con fecha 18 de noviembre de 2020 entre Puga Mujica Asociados S.A y los señores (i) Reynaldo Andrés Jeldes Gallardo, (ii) Daniel Eduardo Jeldes Saravia, (iii) Reynaldo Sebastián Jeldes Lazo, (iv) Rubén Alejandro Novoa Faundez y (v) Sebastián José Valdés Rojas.

2. Set de 5 documentos denominado "autorización" suscrito por cada uno de los demandantes con fecha 18 de noviembre de 2020.

3. Set de 5 documentos titulado "Declaración de compromiso de autocuidado para prevención de Covid-19", suscrito por cada uno de los demandantes con fecha 18 de noviembre de 2020.

4. Descriptores de cargo respecto a los cargos de (i) maestro mayor mecánico y (ii) maestro primera mecánico.

5. Set de 5 liquidaciones de sueldo de cada uno de los demandantes por el período Noviembre de 2020, junto a planilla que contiene registro del pago de las mismas.

6. Documento denominado "Cálculo de remuneraciones".

7. Cartas de despido de cada uno de los demandantes, señores, (iii) Reynaldo André Jeldes Gallardo, (ii) Daniel Eduardo Jeldes



Saravia, (iii) Reynaldo Sebastián Jeldes Lazo, (iv) Rubén Alejandro Novoa Faundez y (v) Sebastián José Valdés Rojas, todas de fecha 17 de diciembre de 2020.

8. Proyecto Central geotérmica Cerro Pabellón, Gatherin Systems 3857- PNG- SO-04, Plan de Acción Interno Covid_19 suscrito por ENEL Green Power y Puga Mujica.

9. Política N° 1031, emitido por ENEL titulado "Indicaciones operacionales y de emergencia del Coronavirus para perímetro de las áreas de aplicación.

10. Registro de asistencia de los demandantes, periodo noviembre y diciembre de 2020.

11. Anexo N° 1 que contiene: (i) Declaración suscrita por don Luis Muñoz Ortega sobre lo acontecido el día 02 de diciembre de 2020 (ii) consentimiento para test rápido nasofaringe por Covid-19 respecto de don Rubén Ariel Gatica Pincheira del día 02 de diciembre de 2020 y (iii) consentimiento para test rápido nasofaringe por Covid-19 respecto de don Joaquín Carriel Silva y (iv) conversación vía WhatsApp obtenido desde el dispositivo de don Marcelo Moreno con don Reynaldo Jeldes con fecha 17.12.2020.-

12. Correo electrónico enviado por don Boris Barrios, bajo la cuenta de correo bbarrios@pugamujica.cl a Gabriel.fritz.enel@teamworkchile.cl y con copia a las siguientes cuentas: Luis Horacio Ponce Maldonado, Luis.ponce@enel.com, Mario Eduardo Concha Aguilera, mario.concha@enel.com, Rodolfo Cárcamo G. <rcarcamo@pugamujica.cl>; Mark Alex Oñate Villablanca <monate@pugamujica.cl>; Marcelo Moreno H. <mmoreno@pugamujica.cl>; Miguel Cisternas Bustos <mcisternas@pugamujica.cl>; Joao Beroíza Fernández <jberoiza@pugamujica.cl>; Manuel Alejandro Rojas Rodríguez <arojas@pugamujica.cl>; Carlos Erices <cerices@pugamujica.cl>; Sebastián Saavedra <ssaavedra@pugamujica.cl>; Luis Muñoz <lmunoz@pugamujica.cl, con fecha 20 de noviembre a las 07.37 horas, bajo el asunto de correo "Toma de exámenes antígenos (turno 14x14 b)", con archivo excel adjunto titulado "Fto test rápidos registro diario 18.11.2020".

13. Correo electrónico enviado por don Luis Horacio Ponce, bajo la cuenta de correo Luis.ponce@enel.com el día viernes 21 de mayo de 2021 a las 09:10 horas, bajo el asunto de correo "minuta reunión covid-19", a las cuentas de correo: Pérez Bacigalupo, Jorge <Jorge.PerezB@enel.com>; Mark Alex Oñate Villablanca <monate@pugamujica.cl>; Boris Barrios O. <bbarrios@pugamujica.cl>; Luis Muñoz O. <lmunoz@pugamujica.cl>; Igor Chermen Naveas Rubio <inaveas@pugamujica.cl>; Ceballos, Paulina, EGP Sudamérica



<paulina.ceballos@enel.com>; Macarena Verdejo
<mverdejo@pugamujica.cl, entre otros.

14. Correo electrónico enviado por Macarena Verdejo, correo mverdejo@pugamujica.cl a Marcelo Moreno, correo mmoreno@pugamujica.cl el día 25 de mayo de 2021, bajo el asunto de correo "RV: minuta reunión covid19".

15. Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad Puga Mujica año 2020.

16. Recepción de Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad de Puga Mujica, suscrito por los demandantes con fecha 18 de noviembre de 2020.

17. Recomendaciones de actuación en los lugares de trabajo en el contexto de Covid-19, emitido por el Ministerio de Salud.

18. Resolución Exenta N° 403 del Ministerio de Salud, Subsecretaría de Salud Pública, publicado con fecha 28 de mayo de 2020.

19. Instructivo limpieza y sanitización y Limpieza Covid-19 de instalación de faena Covid19 respecto al proyecto Central Geotérmica Cerro Pabellón, Gathering Systems 3857- PN-G-SO-07, emitido por Enel y Puga Mujica Asociados S.A.

20. Instructivo Covid-19, sanitización Buses y vehículos, emitido por Puga Mujica Asociados S.A.

21. Correo electrónico enviado por don Igor Chermen Naveas Rubio, bajo la cuenta de correo inaveas@pugamujica.cl a paulina.ceballos@pugamujica.cl y con copia a Mario Eduardo Concha Aguilera <Mario.Concha@enel.com>; Rodolfo Cárcamo G. <rcarcamo@pugamujica.cl>; Mark Alex Oñate Villablanca <monate@pugamujica.cl>; Marcelo Moreno H. <mmoreno@pugamujica.cl>; Carlos Erices <cerices@pugamujica.cl>; Boris Barrios O. <bbarrios@pugamujica.cl>; Luis Muñoz: lmunoz@pugamujica.cl, con fecha 03 de diciembre de 2020 a las 13:27 horas, bajo el asunto de correo Toma de Antígeno 02-12-2020, y con archivo excel adjunto titulado "Fto test rápidos registro diario 03.12.2020".

22. Correo electrónico enviado por don Igor Chermen Naveas Rubio, bajo la cuenta de correo inaveas@pugamujica.cl a paulina.ceballos@pugamujica.cl y con copia a Mario Eduardo Concha Aguilera <Mario.Concha@enel.com>; Rodolfo Cárcamo G. <rcarcamo@pugamujica.cl>; Mark Alex Oñate Villablanca <monate@pugamujica.cl>; Marcelo Moreno H. <mmoreno@pugamujica.cl>; Carlos Erices <cerices@pugamujica.cl>; Boris Barrios O. <bbarrios@pugamujica.cl>; Luis Muñoz <lmunoz@pugamujica.cl>; Pérez Bacigalupo, Jorge <Jorge.PerezB@enel.com>; Ponce Maldonado, Luis



Horacio <luis.ponce@enel.com>;
gabriela.fritz.ene@teamworkchile.cl; Karen Salas
<karen.salas.ene@teamworkchile.cl, con fecha 05 de diciembre de
2020 a las 12:33 horas, bajo el asunto de correo "Toma de Antígeno
05.12.2020" y con archivo excel adjunto titulado "Fto test rápidos
registro diario 05.12.2020".

23. Correo electrónico enviado por don Boris Barrios, bajo la
cuenta de correo bbarrios@pugamujica.cl a
Gabriela.fritz.enel@teamworkchile.cl y con copia a las siguientes
cuentas: Luis Horacio Ponce Maldonado, Luis.ponce@enel.com, Mario
Eduardo Concha Aguilera, mario.concha@enel.com, Rodolfo Cárcamo G.
<rcarcamo@pugamujica.cl>; Mark Alex Oñate Villablanca
<monate@pugamujica.cl>; Marcelo Moreno H. <mmoreno@pugamujica.cl>;
Luis Muñoz <lmunoz@pugamujica.cl e Igor Chermen Naveas Rubio
<inaveas@pugamujica.cl> con fecha 18 de diciembre de 2020 a las
0:24 horas a de noviembre a las 07.37 horas, bajo el asunto de
correo "Toma de exámenes antígenos 16-12-2020 (T 14-B)", con
archivo Excel adjunto titulado "Fto test rápidos registro diario
16.12.2020".

24. Contrato de trabajo de don Rubén Gatica Pincheira.

25. Contrato de trabajo de don Joaquín Carriel Silva

II. Otros medios de prueba.

1) Archivo excel titulado "Fto test rápidos registro diario
18.11.2020".

2) Archivo excel titulado "Fto test rápidos registro diario
03-12-2020".

3) Archivo excel titulado "Fto test rápidos registro diario
16-12-2020".

4) Archivo excel titulado "Team de emergencia Covid-19,
informe de reunión diaria", emitido por ENEL, respecto a obra
Cerro Pabellón.

SÉPTIMO. HECHOS ACREDITADOS.

Que, valorada la prueba rendida, conforme y con respeto a los
principios de la lógica, máximas de la experiencia y conocimientos
científicamente afianzados, importando con ello tomar en especial
consideración la gravedad, concordancia, multiplicidad y conexión
de aquellos medios probatorios incorporados por las partes al
proceso, es posible tener por establecido lo siguiente:

1) Que la última remuneración de la demandante para efectos
indemnizatorios corresponde a JELDES GALLARDO \$1.052.587, JELDES
LAZO \$1.052.687, JELDES SARAVIA \$953.587, NOVOA FAUNDEZ \$953.587 y
VALDES ROJAS \$953.587.



Los demandantes sostienen que su remuneración está compuesta por los siguientes haberes que deben considerarse para la base de cálculo: sueldo base, gratificación legal, bono trato especial y pasajes.

Por su parte la demandada, en su cálculo solo considera sueldo base, gratificación y bono especial.

Ahora, teniendo presente el período de vigencia de la relación laboral, la liquidación de noviembre efectivamente indica como haberes sueldo base, gratificación legal y bono trato especial para 13 días trabajados, además como haberes no imponibles pasajes y devolución de pasajes.

Por su parte, los contratos de trabajo aportados solo indican como haberes de la remuneración un sueldo base y gratificación legal en conformidad al artículo 50 del Código del Trabajo.

Así las cosas, y teniendo presente el documento aportado que no fue impugnado y observado, "Cálculo de remuneraciones", en que se proyecta el cálculo de la remuneración solo con los haberes referidos por la demandada a una remuneración de 30 días, este sentenciador entiende que efectivamente los haberes indicados por la empresa son los que se deben utilizar para efectos de determinar la última remuneración en conformidad al artículo 172 del Código del Trabajo, pues lo referido a pasajes no se logra establecer si efectivamente se trata de un beneficio que se otorgue en forma permanente. No pudiéndose aplicar ningún apercibimiento en relación a liquidaciones de remuneraciones de septiembre y octubre de 2020, pues se refiere a otra relación laboral en que la parte demandante no ha solicitado entender que se trata de carácter continuo, y respecto a la liquidación de diciembre, si bien propiamente tal no se acompañó una liquidación, sino que un proyecto de finiquito en donde figura como "ítem pasajes", lo cierto es que por el corto período en que se desarrolló la relación laboral nada permite sostener que aquello no sea de carácter esporádico.

En consecuencia, se estará a la base de cálculo sostenida por la demandada.

2) Que las cartas de despidos fueron por la causal del artículo 160 N°5, fundadas en los siguientes hechos:

"El miércoles 16 de diciembre, día correspondiente a cambio de turno" , se individualiza al trabajador y luego continua indicando que: "junto a otros 160 compañeros de trabajo arriban en la ciudad de Calama a las 17:00 hrs. Aproximadamente, donde de acuerdo a protocolo conocido y difundido por la totalidad de los



trabajadores en el cual se establece como medida de prevención, mitigación y/o control de contagio de COVID- 19, la toma de antígeno a cada trabajador en dependencias preparadas con personal calificado, dicho protocolo es requisito fundamental para el ingreso a las instalaciones de nuestra mandante ENEL GREEN POWER con resultado negativo. Siendo alrededor de las 18:40 horas, según disponibilidad y programa, se procede a la toma de exámenes en donde el trabajador se niega a realizar dicha toma.

Colaborador se acerca a delegado sindical y personal administrativo indicando su negativa a la toma de test, se advierte al trabajador del riesgo que existe para sus compañeros de trabajo, empresas colaboradoras y a sus familias, referente a negarse a someterse a examen preventivo de Covid-19, donde asumió un compromiso al momento de contratarse bajo el documento "Declaración de compromiso de autocuidado para prevención Covid-19", con lo anterior su acción infringe el Título Vil de nuestro reglamento interno, en su Art. 32 N°1 "Conocer y cumplir las obligaciones que imponga el contrato de trabajo y el presente reglamento interno", y Título XIX Protocolo de prevención de contagios y actuación durante crisis sanitaria por Covid-19. Art. 143 Objetivo: Definir y cumplir actividades de índole preventivas y de control, conformes a la evaluación de los riesgos de contagios por COVID-19 presentes en los puestos de trabajo que puedan afectar a trabajadores de PUGA MUJICA ASOCIADOS S.A. y trabajadores de empresas colaboradoras. De igual forma, disponer de registros que evidencien las actividades dictaminadas por las autoridades y poder responder en forma adecuada ante una fiscalización".

Se acreditó el punto con el mérito de las cartas de despidos aportadas al juicio, no siendo discutido en juicio que se cumplieron las formalidades legales de la comunicación.

OCTAVO. EN CUANTO AL DESPIDO INDEBIDO.

Que tal como se observa en la demanda y contestación de la demandada principal, no es discutido el hecho que los trabajadores demandantes al presentarse en su lugar de trabajo le señalaron a su empleador que no se realizarían ningún examen de antígeno por COVID-19. La parte demandante así lo señala en su acción, y la demandada sostiene en su carta de despido "Colaborador se acerca a delegado sindical y personal administrativo indicando su negativa a la toma de test", por lo que tal hecho referido en la carta de despido se encuentra probado.



Ahora, las partes discuten en definitiva respecto al hecho que motivó tal negativa, refiriendo los trabajadores que tenían temor de ser contagiados, así como también contagiar a sus familias y gente cercana, y es por lo que indicaron que no se realizarían el examen a menos que se les asegurara que tendrían exámenes disponibles al finalizar sus turnos. El empleador por el contrario sostiene que siempre tuvo disponibles exámenes para los trabajadores que quisieren realizárselo al término de la faena, siendo obligatorio el de inicio de turno.

NOVENO. Que en este orden de ideas, más allá de la discusión si efectivamente existía o no una razón para tal negativa, lo cierto es que toca primero resolver si efectivamente el hecho de negarse a someterse al examen, lo que fue informado al empleador, puede o no constituir *"actos, omisiones o imprudencias temerarias que afectan a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de estos"*.

Así las cosas, debemos entender que los bienes jurídicos que se protegen en la causal se han establecido en forma genérica, pero buscando resguardar la seguridad o el funcionamiento del establecimiento de producción; como también la actividad de los trabajadores dentro de las tareas u operaciones propias de cada uno de ellos dentro de la organización, siendo entonces un deber de colaboración instrumental por parte del trabajador que le permite al empleador responder de su condición de deudor de seguridad en conformidad a lo que dispone el artículo 184 del Código del Trabajo.

Entonces, necesariamente se entiende que la exigencia del examen preventivo al ingreso de la faena resulta ser coherente frente a la emergencia sanitaria COVID-19, respondiendo así en forma correcta al deber de cuidado que obliga al empleador y mandante frente a la protección de la salud de sus trabajadores.

En efecto, no cabe duda de la prueba rendida que la mandante estableció criterios y medidas para contrastar y contener la propagación del contagio de COVID-19. Así da cuenta el documento denominado "Política N° 1031, emitido por ENEL titulado "Indicaciones operacionales y de emergencia del Coronavirus para perímetro de las áreas de aplicación" de fecha 23 de abril de 2020, siendo notorio en el documento acompañado "Proyecto Central geotérmica Cerro Pabellón, Gatherin Systems 3857- PNG- SO-04, Plan de Acción Interno Covid_19 suscrito por ENEL Green Power y Puga Mujica", que se establece que se realizará a todo el personal de



turno entrante el examen antígeno que se aplicaría por el personal del área de salud calificado, estableciéndose que el personal con resultado negativo es el que podrá continuar el trayecto hacia el campamento Enel. En cambio, el personal con resultado positivo se activará protocolo COVID de forma inmediata, trasladando el caso sospechoso a Mutual de Seguridad y contactos estrechos derivados a residencia sanitaria autorizada por la SEREMI de Salud.

De tal protocolo estaban informados los trabajadores, pues efectivamente estos firmaron la "Declaración de compromiso de autocuidado para prevención de Covid-19", en que se indica que le fueron explicados los protocolos de bioseguridad adoptados, tanto por el Ministerio de Salud como por su empleador para prevenir, mitigar y controlar el contagio COVID-19.

DÉCIMO. Que dicho lo anterior, por cierto que no cabe duda de que podría constituir la causal aplicada el ingreso deliberado a la faena sin someterse al examen referido, pero en el presente caso los trabajadores se negaron someterse a la prueba de antígeno y eso se lo informaron a su empleador, quien de acuerdo con lo que refiere en su contestación, ante tal negativa procedió a enviarlos a un hostel para que reevaluaran su negativa, pues la idea de la empresa era que siguieran trabajando en sus labores, y al día siguiente mantuvieron su decisión por lo fueron desvinculados. Entonces, no es algo discutido que los trabajadores nunca ingresaron a la faena.

UNDÉCIMO. Que en consecuencia, cabe preguntarse si informaron a su empleador de su negativa a someterse al examen y nunca ingresaron a la faena, cuál es la acción, omisión o imprudencia temeraria que podría afectar la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores o la salud de estos.

Ahora, en la carta se indica que la negativa al examen genera un riesgo para sus compañeros de trabajo, empresas colaboradoras y a sus familias. Sin embargo, y entendiendo que el bien jurídico protegido es la "salud", lo cierto es que el sujeto pasivo de la conducta reprochada de acuerdo con la norma son los "trabajadores", por lo que en ningún caso se puede entender que quedarían cubierto como sujeto pasivos terceras personas que se relacionan con la actividad productiva en calidad de proveedores o de prestadores independientes, por lo que el término debe asociarse a la idea de un dependiente laboral del mismo empleador, cabiendo también aquellas personas que prestan servicios dentro del ámbito organizativo de la empresa en calidad de trabajadores



subcontratados o de servicios transitorios, y evidentemente la afectación de los trabajadores podría repercutir en sus familiares, pero aquello es una extensión por la afectación a los sujetos pasivos protegidos por la norma.

DUODÉCIMO. Que considerando el marco normativo propuesto, a juicio de este sentenciador de ninguna forma hubo una posible afectación a los trabajadores o compañeros de labores de los actores, pues lo que se buscaba evitar con el examen era que pudiesen ingresar a la faena una persona contagiada o con un resultado sospechoso, y la negativa de estos, de la que tuvo conocimiento el empleador, en los hechos significó que estos no ingresasen al establecimiento, y de esa forma, no existía posibilidad que pudiesen afectar a la salud de sus compañeros de labores.

Ahora, se pretende introducir como argumento en la contestación que el empleador no pudo tomar conocimiento del estado de salud de los trabajadores, luego de volver a trabajar de un periodo de 14 días de descanso, sin que pudiese trazar y aislar frente a la posibilidad de un caso positivo o sospechoso por Covid-19, por lo que el riesgo es que estos pudieran haber llegado contagiados a la faena, más como no se tuvo certeza de ello, no se pudo trazar quiénes habían tenido contacto estrecho con ellos y por lo mismo no fue posible aislarlos. Así, la detección tardía de la enfermedad, el riesgo de propagación de la misma y los efectos adversos de ella como son hospitalización de gravedad y muerte, fue latente por la negativa de los demandantes, afectando con su omisión de testeo no solo su salud y la de sus compañeros de trabajo, sino que también la de sus familias y la de la población en general.

Sin embargo, no debemos olvidar que el sujeto pasivo son los trabajadores y compañeros de trabajadores, por lo que la situación de la población general no es un bien jurídico que se pretende proteger con el artículo 160 N° 5, y en todo caso, respecto de los trabajadores, la empresa siempre pudo trazar consultando quienes tuvieron contacto estrechos con los demandantes momentos previos a su ingreso a labores, pues conocía y sabía que estos se negaron a tomar el examen preventivo previo ingreso a labores, por lo que existía absoluto control del empleador para evitar cualquier situación de riesgo. Esto no quiere decir que eventualmente la conducta de los actores sea inocua, pues podrá constituir un incumplimiento grave al contrato de trabajo, e incluso, como la consecuencia es que finalmente no ingresaron a cumplir sus



labores podría determinarse como una causal de ausentismo, siendo entonces la discusión pertinente respecto a si existía o no alguna justificación frente a tal conducta, pero en lo que corresponde a la causal esgrimida, en este caso, y considerando la interpretación restrictiva que debe hacer este sentenciador, los hechos imputados no se ajustan a la causal aplicada, por lo que corresponde declarar el despido como indebido.

En efecto, la situación descrita en la carta de despido no puede entenderse como una acción deliberada de los trabajadores en miras a crear un riesgo a la salud de sus compañeros de labores, y tampoco una imprudencia temeraria, pues finalmente en los hechos la acción solo se tradujo en que no cumplieron sus labores, ya que para ingresar a la faena debían realizarse un examen, que es lo que se negaron a cumplir, reconociendo incluso el empleador que les dio la oportunidad de evaluar su decisión trasladándolos a un hospital, por lo que claramente, si es que hubiesen cambio de parecer, tal como da entender en su contestación, el resultado hubiese sido que pudiesen ingresar a trabajar y no se hubiese procedido al despido, lo que evidencia que en los hechos nunca hubo un riesgo.

DÉCIMO TERCERO. LUCRO CESANTE E INDEMNIZACIÓN POR AVISO PREVIO.

Que los actores demandaron lucro cesante por ser desvinculados en forma indebida, refiriendo que el término estimativo de su contrato era el 17 de mayo de 2021, indicando que fueron contratados como mecánicos, para la ejecución de los trabajos transitorios denominado: "Montaje de Soportes CP3 a Sep 4".

El empleador, en el evento de acogerse la demanda, sostuvo que el término de la obra para la cual fueron contratados era para el 18 de febrero de 2021, conforme a la carta GANTT del proyecto.

Ahora, la parte demandante no aportó prueba documental respecto al término de los trabajadores para los cuales fueron contratados los actores, solo rindiendo la declaración del representante legal de la demandada, quien en su declaración mantiene la posición que los trabajos para los cuales fueron contratados terminaban en febrero de 2021, sin perjuicio que el proyecto con sus diferentes etapas duró hasta el mes de junio de 2021.

Por su parte la demandada aportó el documento Proyecto Central geotérmica Cerro Pabellón, Gatherin Systems 3857- PNG- SO- 04, el que no fue impugnado ni controvertido, y que da cuenta en



forma certera que la fecha de término del "Montaje de Soportes CP3 a Sep 4" fue el 18 de febrero de 2021, por lo que no existe ningún elemento de convicción que permita controvertir lo referido por la demandada en su contestación, entiendo que en definitiva la fecha indicada es la que hubiese correspondido a sus contratos de haberse mantenido la relación laboral.

En base a ello se accederá a la demanda por lucro cesante en los términos que se indicará en lo resolutivo de la sentencia, en atención al término indebido del contrato de trabajo, la que es procedente a propósito de la clasificación del daño que hace el artículo 1556 del Código Civil, atendiendo a la forma en que el incumplimiento contractual afecta el patrimonio del acreedor, pues alude al hecho de haberse impedido un efecto patrimonial favorable, es decir, cuando se deja de percibir un ingreso o una ganancia, y en la especie, el incumplimiento consistió en ponerle término anticipado al contrato por obra o faena que vinculaba a las partes, en forma injustificada, es decir soslayando el sistema reglado que contempla el Código Laboral.

En consecuencia, y como al suscribir el contrato las partes convinieron recíprocamente la prestación de un servicio personal bajo subordinación y dependencia, por un tiempo específico que está dado por la conclusión de una determinada obra, y el pago de una remuneración por dichos servicios, el empleador queda obligado a pagar al trabajador las remuneraciones que habría percibido de no haber mediado dicho incumplimiento; vale decir, el efecto dañoso que esta conducta generó es que el trabajador dejó de percibir un ingreso al cual el empleador se había obligado, por lo que procede que se le indemnice con la suma correspondiente a dicha pérdida patrimonial.

Por último, la conclusión anticipada e indebida del contrato de trabajo no permite obtener una doble indemnización, por lo que no se dará lugar a la demanda respecto a la indemnización sustitutiva de aviso previo conjuntamente con el lucro cesante.

DÉCIMO CUARTO. SUBCONTRATACIÓN.

Que en atención a que la parte demandada ENEL GREEN POWER DEL SUR SPA no contestó la demanda dentro de plazo legal y tampoco compareció a absolver posiciones su representante legal, sin dar ningún tipo de justificación, por lo que se harán efectivos los apercibimientos legales, sumado a ello los contratos de trabajo de los actores, documentos denominados Proyecto Central geotérmica Cerro Pabellón, Gatherin Systems 3857-PNGSO-04 y "SOLICITUD DE CONSTANCIA O CERTIFICACIÓN DE LICITACIÓN 12136 BOP CONSTRUCCIÓN



GATHERING SYSTEM CENTRAL GEOTÉRMICA CERRO PABELLÓN 3" -NTP." de fecha 8 de mayo del año 2020, no cabe duda que los actores fueron contratados mediante un contrato por obra o faena denominada "Gathering System Planta Geotérmica Cerro Pabellón 3", para la obra ubicada en el desierto de Atacama, comuna de Ollagüe, Región de Antofagasta de la empresa mandante ENEL GREEN POWER CHILE S.A, cumpliendo funciones en dicha obra hasta el término de su relación laboral. Entonces, no habiendo probado que hizo uso efectivo del derecho de información en los términos del artículo 183-C y 183-D del Código del Trabajo, su responsabilidad, en relación con las obligaciones laborales y previsionales que afectan a los contratistas en favor de sus trabajadores, será de carácter solidaria.

DÉCIMO QUINTO. Que los demás medios de prueba allegados al proceso, que no han sido expresamente referidos, y demás alegaciones, en nada alteran lo concluido en los motivos precedentes.

DÉCIMO SEXTO. COSTAS. Que en cuanto a la demandada principal no se le condenará en costas por tener motivo plausible para litigar, y respecto de la demanda solidaria, tampoco en atención a encontrarse en rebeldía durante toda la tramitación de la presente causa.

Por estas consideraciones y visto, además, lo dispuesto en los artículos 1 al 11, 63, 66 y siguientes, 73, 160, 162, 172, 173, 183-A y siguientes, 453, 454, 456 y 459 del Código del Trabajo, y demás normas legales pertinentes, **SE DECLARA:**

I.- Que **SE ACOGE** la demanda por despido indebido y cobro de prestaciones, interpuesta por don **REYNALDO ANDRÉS JELDRES GALLARDO**, don **DANIEL EDUARDO JELDES SARAVIA**, don **REYNALDO SEBASTIÁN JELDES LAZO**, don **RUBEN ALEJANDRO NOVOA FAUNDEZ** y don **SEBASTIÁN JOSÉ VALDES ROJAS** en contra de su ex empleadora **PUGA MUJICA ASOCIADOS S.A.**, condenando al pago de las siguientes prestaciones e indemnizaciones:

Lucro cesante, correspondiente a las remuneraciones calculadas desde el término de los servicios 17 de diciembre de 2020 hasta término de la obra, esto es, 18 de febrero de 2021, correspondiente a:

JELDES GALLARDO \$2.210.432.-

JELDES LAZO \$2.210.432.-

JELDES SARAVIA \$2.002.532.-

NOVOA FAUNDEZ \$2.002.532.-

VALDES ROJAS \$2.002.532.-



II.- Que se condena a la demandada **ENEL GREEN POWER CHILE S.A.**, en su calidad de empresa principal a pagar **SOLIDARIAMENTE** las sumas señaladas.

III.- Que las sumas antes mencionadas deberán ser pagadas con los reajustes e intereses que establecen los artículos 63 del Código del Trabajo.

IV.- Que cada parte soportará sus costas de acuerdo con lo indicado en el motivo final de la sentencia.

Regístrese, notifíquese en virtud de lo dispuesto en el artículo 457 del Código del Trabajo, dese copia autorizada a la parte que lo requiera y archívense los antecedentes en su oportunidad.

RIT : 0-652-2021

RUC : 21-4-0318207-6

Dictada por don **Daniel Alejandro Ricardi Mac-Evoy**, Juez Titular del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.



SSPDZMDXLT

A contar del 03 de abril de 2022, la hora visualizada corresponde al horario de invierno establecido en Chile Continental. Para la Región de Magallanes y la Antártica Chilena sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>