

Santiago, doce de marzo de dos mil veinticuatro.

VISTOS:

Que, ante este Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, se llevó a efecto la audiencia de juicio, en procedimiento de aplicación general, en los autos **RIT O-3715-2023**, por demanda de despido injustificado y cobro de prestaciones e indemnizaciones laborales.

La demanda fue interpuesta por don **RODOLFO IVÁN RAMÍREZ DE LA TORRE**, cesante, cédula de identidad N° 16.838.738-5, con domicilio en calle Esteban del Canto N° 1357, comuna de Coquimbo.

A su vez, la demanda fue interpuesta en contra de **BECHTEL CHILE LIMITADA**, RUT N° 95.207.000-2, representada legalmente por doña Fabiola Mazzoni Serafim, cédula de identidad número 23.195.051-6, ambos con domicilio en avenida Apoquindo N° 3885, piso 16, comuna de Las Condes.

CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que, comparece don **RODOLFO IVÁN RAMÍREZ DE LA TORRE**, quien interpone demanda de despido injustificado y cobro de indemnizaciones y prestaciones laborales, en contra de **BECHTEL CHILE LIMITADA**, representada legalmente por doña Fabiola Mazzoni Serafim.

Fundamenta su demanda señalando que celebró contrato de trabajo con la demandada de autos el día 1 de julio de 2022, siendo de carácter indefinida la naturaleza del contrato a la fecha del injustificado despido del cual fue víctima. Añade que la última función que desempeñaba a la fecha del despido es la de ingeniero senior de control de proyectos y que al final de su contratación, y desde marzo del de 2023, debía realizar funciones en la ciudad de Iquique, en el proyecto C20+. Fue contratado para trabajar en jornada laboral ordinaria, sin limitaciones en la misma, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 22° inciso segundo del Código del Trabajo.

Expone, en cuanto a la estructura de remuneraciones, que su remuneración mensual, para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo, asciende a la suma de \$2.996.481, monto obtenido de la liquidación de remuneración previa a su despido.

Sostiene que la fecha de término de la relación laboral que lo unía a la demandada de autos fue el día 6 de abril de 2023, mediante carta de despido injustificado, invocando el artículo 160 del Código del Trabajo, por la causal, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, contenida en el mismo artículo, pero en su numeral 7.

Menciona que se encuentra afiliado a Isapre Banmédica, AFP Cuprum y AFC Chile.

Luego, bajo el epígrafe “Antecedentes del inicio y desarrollo de la relación laboral”, expone que ingresó a prestar servicios para la demandada de autos con fecha 4 de octubre del año 2019, como ingeniero senior de control de proyectos, en el área de control de proyectos, su contratación era para actividades laborales en la minera Los Pelambres, en el proyecto INCO, el que considera varias áreas de trabajo, siendo líder de varias oficinas técnicas con dotaciones de hasta 30 personas, incluso además asistiendo en los diagramas de la empresa de rendimientos a nivel mundial en el costo de materiales, ayudando a la mejora de la gestión de la empresa.



PMSPXMDXZFH

Reitera que su remuneración para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo correspondía a la cantidad de \$2.996.481, monto obtenido a través de sus liquidaciones de remuneración, y el que solicita se tenga en cuenta al momento de calcular las indemnizaciones en la presente causa.

Afirma que producto de sus labores, fue premiado en numerosas ocasiones por mérito de excelencia, tanto como en su departamento como en otras gerencias, además en las evaluaciones de desempeño, que se realizaban todos los años, siempre fue calificado como sobresaliente, siempre recibiendo incentivos monetarios por esta razón. En varias oportunidades se le ofrecieron puestos de trabajo en otras gerencias de manera interna.

Sostiene que en junio del año 2022, lo contacta el Sr. Francisco San Martín, gerente de control de proyectos, invitándolo a participar en un proceso de selección para formar parte de un nuevo proyecto y departamento dentro de la empresa, y gracias a su desempeño y por otros postulantes fue elegido, el nombre del proyecto era C20 +, del cliente Collahuasi, todo esto ubicado en la región de Tarapacá, en la ciudad de Iquique, de ahí que se realiza un cambio en la razón social de su contrato, haciéndose un finiquito sin poder liberatorio manteniendo la antigüedad dentro de la empresa y con el mismo cargo del contrato original.

Añade que sus nuevas funciones, eran la realizaciones de estimaciones de costos, análisis y control de actividades, el desarrollo de la calendarización, mantenimiento y monitoreo de las actividades, apoyo de actividades organizaciones y administrativas del proyecto, la supervisión y dirección técnica del mismo, la ingeniería y planificación del mismo y procurar el cumplimiento en base a la calendarización. Sus actividades se centraron en construir diferentes diagramas de control para todas las áreas de BECHTEL que se relacionaban con el proyecto C20+, las cuales incluyen: Ingeniería, adquisiciones, construcción, Control de proyecto, contratos, calidad, medio ambiente, ES&H, control de documentos, permisos, servicios entre otras, además de controlar a los distintos subcontratos en los cuales se encontraba a cargo de monitorear. También capacitó a otros trabajadores del departamento de reportabilidad.

Explica que a finales del año 2022, entre octubre y noviembre, comienza un nuevo proceso de evaluación desempeño, en el que fue destacado nuevamente por sus méritos como trabajador sobresaliente, con un aumento salarial de un 5,5% de su sueldo base además de un bono de excelencia, que aparece reflejado en su liquidación del mes de febrero de 2023.

Agrega que para marzo de 2023, se le indica que debe firmar anexo de contrato de trabajo en terreno en la ciudad de Iquique, esto se ejecutaba una vez el cliente acreditara su participación en la obra con documentos solicitados por el personal de BECHTEL, como contrato de trabajo, anexos y exámenes pre - ocupacionales para descartar contraindicaciones médicas al trabajo en altura geográfica, éstos se los realizó el 15 de marzo, señalando los mismos que no mantenía ninguna contra indicación.

Destaca que siempre fue considerado un buen trabajador de su ex empleadora, siempre contribuyó en el crecimiento de la empresa y en aumentar su productividad, siempre en aras de actuar de acuerdo a los principios éticos y valóricos que dieron cuenta su conducta intachable y que guiaron su accionar dentro de la empresa, de manera profesional, dedicada y leal, logrando así cumplir con sus objetivos, tareas y metas asignadas por de 3 años, agregando que



siempre se desempeñó de manera intachable, con estricto apego a las normas y el debido profesionalismo en su actuar en todo momento, lo que se demuestra por el hecho de haberse desempeñado para la demandada de autos el tiempo que indicó sin que le hayan otorgado cartas de amonestación.

A continuación, bajo el título “Antecedentes del término de la relación laboral y del contenido de la carta de despido”, expone que posterior a los resultados de sus exámenes y su acreditación para el ingreso, que concluye el 26 de marzo de 2023, ya estaba en condiciones para iniciar sus labores en Iquique, su ex empleador asigna los pasajes aéreos para el día 26 de marzo, esto informándolo a través de correo electrónico y WhatsApp. Sus turnos finalmente quedan de la siguiente manera: Turno rotativo de 5 días de trabajo por 2 de descanso, con horarios de trabajo desde las 08:00 a las 18:45 horas, con una hora de colación asignada, y el día viernes de 08:00 a 14:30 horas, con 30 minutos de colación.

Menciona que el Sr. Carlos Gana, encargado del área de transporte para el proyecto C20+, le informa que las instalaciones de las oficinas del proyecto en Iquique se encuentran en la dirección de Playa La Gaviota, y se define la siguiente forma: 06:45 am, se realiza el transporte desde hotel de hospedaje a hotel de alimentación. 7:40 am, el transporte se dirige desde el hotel de alimentación a las instalaciones en espacio OX. 12:45 PM, el transporte se dirige desde espacio Ox a hotel de alimentación, 13:40 PM, el transporte traslada al personal desde Hotel de alimentación a Instalación en espacio OX. 18:45 PM, el transporte retira al personal del Espacio Ox en dirección a Hotel para alimentación. 19:30 PM, el transporte distribuye al personal a los hoteles de hospedaje para el descanso.

Afirma que entre el día lunes 27 y jueves 30 de marzo 2023, recibió un par de correos y llamados telefónicos felicitándolo por la gestión y contribución realizada en obra, tanto por el cliente como por sus jefaturas directas. Por intermedio de Rodrigo Nieto y Carlos Gana, personal del área de transporte del proyecto C20+, mediante el envío de correo electrónico el día 28 de marzo del año 2023, se programa su retorno a la ciudad de La Serena mediante la siguiente logística: Para el día viernes 31 de marzo, se coordinó el transporte a las 6:00 am, retirando al personal de BECHTEL desde el hotel Pekín, en dirección al Aeropuerto Diego Aracena de la ciudad de Iquique, ya que el vuelo tenía el siguiente itinerario: 8:00 AM - 10:15 AM (Iquique - Santiago), 10:57-12:05 (Santiago - La Serena).

Sostiene que el día jueves 30 de marzo de 2023, luego de haber trabajado el turno de la semana, continuando con tareas en el hotel donde se alojaba, para cumplir los requerimientos del cliente, se puso en contacto con un ex colega de trabajo y coordinaron una salida social, esto entre las 20:00 y 21:30 horas, dirigiéndose a un pub del sector. Añade que porque estaba en horas posteriores a un tratamiento mental no comió mucho por el dolor, de hecho tenía prescritos una serie de medicamentos. Terminando la reunión social, se fue al hotel entre las 1:30 y 1:50 de la madrugada del 31 de marzo, pero llegando se comenzó a sentir muy mal, en camino a la habitación, donde llegó con mucho malestar y durmió bastante mal producto de ello.

Refiere que cuando despertó horas después, ve que eran las 08:00 de la mañana, en un reloj porque su celular se había descargado, mientras lo estaba cargando un poco para prenderlo, inmediatamente compró pasajes para llegar a



La Serena el mismo día. Al prender el celular se comunicó con él su señora, comentándole qué había pasado, porque había hablado con ella antes que el celular se apagara y a las 09:00 horas lo llama a la puerta del hotel Andrés Álvarez, de BECHTEL, indicándole que debía retirarse del hotel por un reclamo de ruidos molestos, y se traslada a espacio OX, donde el gerente don Rodrigo Berríos le pide explicaciones por lo que había sucedido y le dijo que no recordaba haber causado algún problema en el hotel. Ante esto le indica que se debe realizar un test de alcohol, con el fin de seguir el procedimiento interno de la empresa, esto entre las 10:30 y las 12:45 PM. Sobre la misma, el Sr. Berríos le indica que no debía regresar al proyecto hasta que se concluya "la investigación" a cargo de recursos humanos. Lo trasladan a la hostería Cavancha, donde le realizan el test y le indican que sale negativo, en conjunto con el test de drogas, ninguno fue de sangre. Después de eso le indican que queda liberado.

Relata que por su cuenta, realizó la coordinación de transportes para el aeropuerto, viajando ese mismo día, llegando a su hogar a las 23:30, no hubo comunicación de BECHTEL después del examen. Si se le indicó que desde el 3 de abril al 6 de abril debía realizar sus labores en modalidad de teletrabajo. Todos esos días insistió por información sobre "la investigación", sin ninguna respuesta, solo indicándole que podía verse una salida del proyecto que no implicara su desvinculación, o una reasignación, nunca se le citó a ninguna reunión.

Expone que luego de días de insistencia, se le cita a una reunión por medio de plataforma *Teams*, el día 6 de abril de 2023, donde se le indica que sería desvinculado, que se formalizaría con un envío de carta con fecha 10 de abril de 2023, dejando constancia en la Inspección del Trabajo el día 7 de abril, lo mismo hizo el 11 de abril, puesto que no recibió la misiva, la que solo llegó ese día a las 18:32 horas, por medio de correo electrónico, la causal era la de incumplimiento grave en los deberes del contrato, después de eso fue bloqueado del sistema.

Precisa que la misiva en forma posterior a las escuetas razones que entrega para su despido, pasa a copiar y pegar las normativas que estiman pertinentes de su contrato de trabajo, no señalando los protocolos comprometidos o incluso el reglamento interno.

Añade que la carta, fechada con fecha 6 de abril del presente año, indica en efecto el despido por la causal del artículo 160° N° 7 del Código del Trabajo, esta es la razón principal: *"Según se detalla a continuación, los antecedentes de hecho que fundamentan su despido son la circunstancia que usted fue sorprendido al interior de uno de los establecimientos que el Empleador dispone para la pernoctación del personal en la ciudad de Iquique (Hotel Pekin) en manifiesto estado de intemperancia"*.

Sostiene que el empleador, no lo despide por haber llegado tarde al vuelo -a pesar de que llegó a Iquique el mismo día que debía estar allá por medios propios- sino supuestamente haber sido "sorprendido en estado de intemperancia", por el envío de una misiva que supuestamente envía el personal del hotel, donde indican que habría perturbado a otros huéspedes e incluso se había caído, y que el nochero del hotel - en su horario laboral - debió abandonar la recepción para asistirlo, y permaneciendo en el suelo horas.

Agrega que indican además, a pesar de la coordinación a las 06:00 de la mañana, en forma anterior, que llegó un taxi a las 05:00 horas, indicando que los pasajes eran de cargo de la empresa, y que le habían llamado a las 05:30 de la



mañana, donde él no tenía su celular prendido. Menciona que ese no era un día de trabajo, sino que de traslado, y que él pagó los pasajes evidentemente ante el vuelo perdido.

Afirma que indican al final que pasó a llevar los valores de la compañía por este actuar, realizado fuera del horario laboral, antes de su jornada y del que hizo reparos económicos por el perjuicio realizado.

Expone que indican, que incumplió gravemente la sección 1.4 del contrato de trabajo, que indica: *“El/La Trabajador (a) se obliga a cumplir con las instrucciones y políticas corporativas impartidas por el Empleador por intermedio de sus superiores; en especial, pero sin que ello implique limitación, con el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, con las Normas de Conducta, con el Convenio y Reconocimiento de Obligaciones, con la Declaración de Sociedades y con la Declaración y Participación en Sociedades; y, durante todo el tiempo que dure el presente contrato de trabajo, a desempeñar sus servicios fiel y lealmente, debiendo desplegar sus mejores esfuerzos en el cumplimiento de su cargo”*.

Explica que la sección del contrato que se menciona como parte del incumplimiento indica que el mismo fue en el cumplimiento del cargo, cuando los hechos no suceden cuando se encontraba trabajando, no existe más que un correo del hotel que diera cuenta de los hechos, e incluso en la realización de un examen posterior el mismo dio negativo, si el tema era el viaje perdido, el mismo día sin hacer a la empresa incurrir en otro gasto se solucionó el problema, por ende, el incumplimiento en los deberes de su contrato, no se encuentra en la conducta mencionada, la empresa no da cuenta de un articulado o sección de su contrato que efectivamente se haya incumplido con su actuar, por más que sea moralmente reprochable.

Agrega que su ex empleador no solo busca pasar a llevar del principio de estabilidad laboral, al despedirlo por una causal grave y sin fundamento, sino que lo hace a través de la causal del artículo 160° N° 7 del Código del Trabajo, alegando un incumplimiento grave en los deberes de su contrato que nunca existió, dejándolo sin indemnizaciones legales producto de su despido.

Indica que niega todos los incumplimientos que fundan las supuestas causales invocadas por la demandada de autos respecto de su despido, y más aún su gravedad, por lo que será preciso que la demandada demuestre la justificación del despido del cual fue víctima. Lo cierto, es que la empresa constantemente solicitó su asistencia en labores y talleres que no eran los de trabajo regular, dejando a entrever el nivel de confianza desplegado, el que siempre respondió de la misma forma.

Menciona que los mismos fundamentos en los cuales la demandada de autos funda el despido o no son reales, o no son graves, lo que se demuestra en la poca claridad en que narra los actos que él cometía dentro de la empresa, dejando de manifiesto un actuar mañoso que tiene por finalidad no pagar las indemnizaciones legales que a un trabajador le puedan corresponder por un despido, no solo en la forma sino que en el fondo. Lo cierto que es que su trayectoria profesional de la empresa, que lo ha hecho avanzar en cargos y responsabilidades, sin ninguna carta de amonestación, queja o algo que decir por parte de su equipo o compañeros de trabajo.



Añade que la mencionada comunicación no describe con precisión las causales de hecho invocadas para su despido, siendo desde ya carente de realidad, pobre, escueta y poco clara, además, describe hechos del que su jefatura estaba completamente en conocimiento, haciéndole incluso un test con resultado negativo y afirma que el que la carta de aviso sea imprecisa y que su contenido diste ostensiblemente de lo que sucede en el terreno de los hechos, hace que el despido sea “improcedente, indebido o injustificado”.

Hace presente que es imperativo señalar que nuestra jurisprudencia ha reiterado que la carta de despido o la comunicación del mismo es un "elemento esencial" para el ejercicio del derecho de defensa del trabajador, pues necesariamente debe contener las causales alegadas y los hechos circunstanciados en que se fundan, tampoco podrá complementarla en el acto de la contestación de la demanda o acompañar prueba en ese tenor.

Señala que atendiendo el principio de buena fe y la naturaleza del despido disciplinario, esto es, por constituir una verdadera sanción privada con funciones equivalentes a las penas penales, como así también, al hecho mismo de sancionar antes que a la calidad del sujeto, impone “el derecho de defensa del trabajador previo a la imposición de la sanción disciplinaria”.

Reitera que nunca fue amonestado por su ex empleador y que nunca se le pidieron explicaciones previas a su desvinculación, no entregando oportunidad alguna ni siquiera para indicar a su jefatura lo errado de lo que se exponía en la supuesta "investigación", de la que no se presentan mayores detalles en la carta de aviso.

Sostiene que como trabajador estima tener el derecho a continuar en su labor sin poder ser despedido, salvo que medie una causa justa de terminación de contrato, pues, como se demostrará, dicha causal invocada no es justa, ni aplicada al terreno de la realidad, ya que por un lado su empleador alude a supuestos incumplimientos, pero jamás le dicta una carta de amonestación o sanción parte del reglamento interno de la empresa previo a proceder en la forma que se hizo.

Menciona que posterior a su despido, con fecha 17 de abril de 2023, firmó finiquito con expresa reserva de derecho ante la causal de su despido, haciéndole pago su ex empleador de la suma de \$6.320.903, por concepto de feriado legal y proporcional adeudado, con más de 60 días hábiles adeudados al momento de su despido.

Cita el artículo 168 del Código del Trabajo y sostiene que el despido del cual fue víctima debe ser declarado injustificado, en atención a que los hechos en los que se funda no son reales, y bajo ningún concepto podrían llegar a tener el carácter de incumplimiento grave, que le impone el legislador a los incumplimientos para que puedan del fundar un despido en atención a la causal del artículo 160 número 7 del Código del Trabajo, esto es el incumplimiento grave en los deberes y derechos que impone el contrato de trabajo.

Afirma que en este respecto, y en lo que dice especial atención al carácter de “grave” del incumplimiento, esta característica no se determina por la norma laboral en el Código del Trabajo, por lo que queda a la jurisprudencia el determinar los límites de dicha acepción. Así las cosas se han establecido una serie de criterios para determinar la gravedad en las acciones del trabajador -o del empleador- para proceder a su despido disciplinario, estas son: El carácter aislado



de la conducta; la cantidad de años del trabajador en la empresa; los antecedentes laborales del trabajador; la gradualidad de la sanción; las funciones y responsabilidad en el cargo; la reiteración de la falta y el incumplimiento culpable por parte del trabajador.

Precisa que en cuanto a todos estos criterios, se puede concluir que su accionar nada tiene de comportamiento grave que hiciera procedente el despido del que fue víctima, la conducta fue aislada, de hecho, nunca ha recibido cartas de amonestación, el actuar, si bien no intencional para nada significa un perjuicio que afecte la estabilidad de la empresa demandada, por lo que no queda más que señalar que existe una afronta personal y un abuso de la potestad disciplinaria con el que cuenta el empleador, aprovechándose de su superioridad en la relación laboral para proceder a un despido que lo despoja de todas y cada una de sus prestaciones laborales, por hechos que distan de los que la norma y la jurisprudencia determinan como válidos para una desvinculación.

Añade que, de la misma forma, se han determinado ciertos casos de incumplimientos grave a los deberes del contrato de trabajo por parte de los tribunales de justicia, como los atrasos reiterados, concurrir a las labores contractuales en estado de ebriedad, el protesto de cheque, la realización de trabajos o negocios de la misma actividad comercial del empleador, entre otros. Ninguno de los cuales se asemeja al caso de marras, o que comparta la misma gravedad con el mismo, esto debido a que los hechos del despido del que fue víctima no pueden ser caracterizados como incumplimiento de carácter grave, y por ende es de carácter injustificado, indebido e improcedente.

Sostiene que, en atención a lo que dice la misiva de término de contrato, la misma detalla en forma escueta el supuesto incumplimiento en los deberes del contrato, sin especificar como esto perjudica a la empresa, siendo una conducta fuera del horario laboral y en qué perjudica a su ex empleador. En forma posterior, se señalan diferentes indicaciones que señala el reglamento interno de la empresa. Es criterio de su parte, que la ponderación que realiza el empleador de indicar como normativa a utilizar como fundamento de dicha sanción sea la del reglamento interno, es que el empleador, haciendo uso, y muchas veces abusos de su facultad reglamentaria para determinar a su arbitrio la extinción del vínculo laboral, por motivos asociados al comportamiento del trabajador, pero este instrumento, derivado de una facultad unilateral del empleador de imponer un reglamento interno al trabajador, tiene sus propias sanciones, que varían entre una multa a una amonestación, pero no el despido del trabajador, siendo esta la sanción más gravosa que se le puede imponer al mismo, así reconociéndolo la Dirección del Trabajo en diferentes dictámenes y cita jurisprudencia de la Corte de Apelaciones de Concepción.

Luego, en cuanto a la indemnización sustitutiva del aviso previo, cita el artículo 168 del Código del Trabajo y concluye que el monto de la indemnización debe ser equivalente a la última remuneración mensual devengada, por lo cual su parte pide, en virtud de este ítem, la suma de \$2.996.481. En cuanto a la indemnización por años de servicio, sostiene que contando su parte con 4 años de servicio, en virtud de este ítem, le corresponde la suma de \$11.985.924. En cuanto al recargo del 80%, cita el artículo 168, letra c), del Código del Trabajo, sosteniendo que como ha sido despedido de manera injustificada por



incumplimiento en los deberes del contrato de trabajo, en virtud de este ítem, le corresponde la suma de \$9.588.739.

Además, se refiere a las costas del procedimiento, citando los artículos 445 y 459 N° 7 del Código del Trabajo y solicita que se tasen las costas procesales y se regulen las personales producto del presente procedimiento, y se condene a las denunciadas (sic) al pago de las mismas, o lo que el tribunal estime que en derecho corresponda. Asimismo, se refiere a los intereses y reajustes, citando los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

Previas citas legales solicita que se acoja la demanda y se declare: 1) Que, existió una relación laboral entre las partes del presente procedimiento, que inició con fecha 4 de octubre del año 2019 y finalizó con fecha 6 de abril de 2023, o lo que el tribunal estime en derecho pertinente. 2) Que, dicha relación laboral tenía, a la fecha de su despido injustificado, la naturaleza de indefinida, o lo que el tribunal estime en derecho pertinente. 3) Que su remuneración para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo corresponde a la suma de \$2.996.481, o lo que el tribunal estime en derecho pertinente. 4) Que, el despido del cual fui víctima el día 6 de abril del presente año es injustificado, indebido e improcedente, en atención a que no son efectivos los hechos en los cuales se funda, o lo que el tribunal estime en derecho pertinente. 5) Que, su ex empleadora, por todo lo dicho, me adeuda las siguientes cantidades, a saber; a. Por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo, la suma de \$2.996.481, o lo que el tribunal estime en derecho pertinente; b. Por concepto de indemnización por 4 años de servicio, la suma de \$11.985.924, o lo que el tribunal estime en derecho pertinente; c. Por concepto de recargo legal del 80% a la indemnización por años de servicio, la suma de \$9.588.739, o lo que el tribunal estime en derecho pertinente; d. Que, la demandada de autos debe pagarle las costas de la causa, o lo que el tribunal estime en derecho pertinente; e. El pago de intereses y reajustes en relación a los montos demandados, o lo que el tribunal estime en derecho pertinente. f. Que, el total de todos los montos anteriores, sin comprender los montos por concepto de costas e intereses y reajustes, a los cuales también se condena a la demandada, es de un total de \$24.571.144, o lo que el tribunal estime en derecho pertinente.

SEGUNDO: Que, el abogado Aníbal Maximiliano Zalaquett Palacios, en representación de la demandada, **BECHTEL CHILE LIMITADA**, contestó la demanda, solicitando su rechazo, con costas.

En primer término, bajo el epígrafe “Antecedentes generales y negación expresa de las afirmaciones contenidas en la demanda”, expone que su representada es una empresa que presta servicios a la minería y su actividad se concentra en la realización de proyectos de construcción e ingeniería para dicha industria, dentro de los cuales se encuentra la ejecución del proyecto ubicado en la ciudad de Iquique, denominado “Collahuasi C20+ N°PRI1909H”, perteneciente a Minera Doña Inés de Collahuasi y en el cual prestó servicios el demandante de autos.

Señala que, en efecto, con fecha 4 de octubre de 2019 el Sr. Ramírez ingresó a prestar servicios para su representada como “Ingeniero Senior de Control de Proyectos I”, en virtud de un contrato de trabajo de naturaleza indefinida. Luego, con fecha 31 de octubre de 2020, las partes acordaron poner término a la relación laboral en virtud de la causal del artículo 159 N° 1 del Código del Trabajo, esto es “Mutuo acuerdo de las partes”, procediendo a suscribir el



correspondiente finiquito de contrato de trabajo y, posteriormente un anexo al mismo, documentos los cuales fueron debidamente firmados y ratificados ante ministro de fe por el Sr. Ramírez, sin expresar reserva alguna de derechos. En consecuencia, el referido finiquito y su anexo han producido pleno efecto liberatorio respecto de su representada.

Indica que, posteriormente y habiendo transcurrido un año y ocho meses, contados desde que las partes acordaron poner término a la relación laboral, su representada requirió nuevamente los servicios del Sr. Ramírez, acordándose las nuevas condiciones laborales en el respectivo contrato de trabajo, suscrito con fecha 1 de julio de 2022, ingresando el actor a prestar servicios en dicha fecha.

Afirma que durante dicho periodo intermedio de un año y ocho meses, entienden que el actor habría prestado servicios para una sociedad ajena a su representada, la cual ni siquiera es parte del presente juicio. En consecuencia, se trata de servicios inoponibles respecto de su representada. Añade que, en definitiva, la relación laboral de su mandante con el Sr. Ramírez se mantuvo vigente entre el 1 de julio de 2022 y el 6 de abril de 2023, fecha esta última en que se puso término a su contrato de trabajo por la causal establecida en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, esto es “incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato”.

Explica que el fundamento de hecho de dicha causal fue la circunstancia de haber sido sorprendido el Actor en manifiesto estado de intemperancia al interior de uno de los establecimientos que el Empleador dispone para la pernoctación del personal en la ciudad de Iquique (Hotel Pekin), todo lo cual transgrede los principios y valores de la Compañía.

Agrega que el término de dicho contrato se efectuó dando pleno cumplimiento a las formalidades establecidas para tal efecto en el artículo 162 del Código del Trabajo, mediante el envío de una comunicación escrita remitida al domicilio del demandante por correo certificado (Correos de Chile).

Sostiene que, en consecuencia, al actor no se le adeuda suma alguna por concepto de indemnización sustitutiva de aviso previo, ni menos la indemnización por años de servicio y recargo sobre esta última, por cuanto: (i) el despido fue justificado y ajustado a derecho, habiéndose dado pleno cumplimiento a las formalidades establecidas para tal efecto en el artículo 162 del Código del trabajo y; (ii) aún en el evento improbable de estimar el tribunal que el despido fue injustificado -lo que niega-, resulta inaplicable el pago por concepto de indemnización por años de servicio y recargo sobre esta última en este caso, por cuanto el demandante prestó servicios para su representada por un periodo inferior a un año (esto es, desde 1° de julio de 2022 al 6 de abril de 2023).

Menciona que, en razón de lo anterior y, para efectos de lo dispuesto en el artículo 453 N°1) inciso séptimo del Código del Trabajo, en este acto, su parte niega, rechaza y controvierte en forma expresa y total, todos y cada uno de los hechos y afirmaciones contenidas en la demanda presentada por el actor, de modo tal que sólo corresponderá a este último acreditar la efectividad de sus pretensiones, no pudiendo el tribunal estimarlas -en forma total y tampoco parcial- como tácitamente admitidas.

Añade que especialmente, y sin que el siguiente listado sea taxativo, su parte niega, rechaza y controvierte las siguientes afirmaciones de la contraria: que el actor hubiese prestado servicios de manera ininterrumpida para su



representada desde el 4 de octubre de 2019 hasta el 6 de abril de 2023; que el despido del actor hubiese sido injustificado; que la carta de aviso de término de contrato del actor hubiese incumplido las formalidades legales establecidas en el artículo 162 del Código del Trabajo; que se le adeude monto alguno al actor por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo, indemnización por años de servicio y recargo sobre esta última.

A continuación, opone la excepción de finiquito, alegando el efecto liberatorio del finiquito y anexo al mismo, firmados y ratificados por el actor ante ministro de fe, reiterando que con fecha 31 de octubre de 2020, las partes acordaron poner término a la relación laboral que las unía a contar del 4 de octubre de 2019, ello, en virtud de la causal del artículo 159 N° 1 del Código del Trabajo, esto es “Mutuo acuerdo de las partes”. En razón de lo anterior, el actor suscribió y ratificó ante ministro de fe el correspondiente finiquito de contrato de trabajo (2 de noviembre de 2020), para luego suscribir y ratificar un anexo de finiquito con fecha 12 de marzo de 2021. Ambos documentos fueron suscritos sin reserva alguna de derechos, habiéndose dado pleno cumplimiento de todos y cada uno de los requisitos establecidos en el artículo 177 del Código del Trabajo. En consecuencia, se trata de documentos válidos, con pleno poder liberatorio para las partes.

Afirma que en atención a lo anterior, viene en oponer excepción de finiquito respecto de los conceptos demandados por el periodo comprendido entre el 4 de abril de 2019 y el 31 de octubre de 2020, a objeto de que, con el mérito de esta presentación y demás antecedentes que se alleguen al proceso, el tribunal rechace las acciones deducidas en contra de su representada en todas sus partes, con costas.

Precisa que, así las cosas, existen dos documentos (finiquito y anexo) que establecen una plena y absoluta liberación de acciones entre las partes respecto del periodo antes señalado (4 de abril de 2019 al 31 de octubre de 2020), motivo por el cual no puede sino acogerse, con costas, la presente excepción de finiquito. Resolver lo contrario significaría negar el poder liberatorio de un documento que cumple con todas las formalidades establecidas en el artículo 177 del Código del Trabajo, lo cual sería abiertamente contrario a derecho.

Transcribe los incisos primero y segundo del artículo 177 del Código del Trabajo y concluye en este punto que el finiquito y anexo al mismo firmado y ratificado por el Sr. Ramírez ante ministro de fe, cumplen con todos y cada uno de los requisitos legales, por lo tanto, no es procedente que ahora el actor pretenda desconocer los efectos de estos documentos, intentando crear una percepción distorsionada de la realidad y cita jurisprudencia en apoyo de su posición.

Menciona que, en definitiva, de acuerdo con lo establecido en el artículo 1545 del Código Civil, el finiquito celebrado es ley para los contratantes y no puede ser dejado sin efecto sino por el consentimiento mutuo de las partes o por alguna causa legal y resulta evidente que en la especie no existe consentimiento de las partes y tampoco el actor ha invocado causa legal alguna para dejar sin efecto el finiquito. En consecuencia, de acuerdo con lo señalado anteriormente, viene en oponer formalmente la excepción de finiquito como excepción de fondo, a fin de que el tribunal la acoja, rechazando, con costas, todas las acciones y pretensiones intentadas por la contraria en contra de su representada por el periodo comprendido entre el 4 de octubre de 2019 y el 31 de octubre de 2020.



Luego, señala que en el evento improbable que el tribunal estime que el finiquito no tiene el efecto liberatorio aquí señalado, solicita que los argumentos invocados respecto de la excepción objeto de este apartado sean considerados como alegación de fondo.

Más adelante se refiere a la justificación del despido, exponiendo que su representada puso término al contrato de trabajo del Sr. Ramírez con fecha 6 de abril de 2023, por haber incurrido en la causal establecida en el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, esto es, “incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato”.

Añade que la correspondiente carta de aviso de término de contrato de trabajo expresa la causal que motivó el despido de autos y se refiere de manera clara y precisa a los hechos en que dicha causal se fundó, cumpliéndose a cabalidad las formalidades exigidas por el artículo 162 del Código del Trabajo.

Menciona que, según se indica expresamente en la respectiva comunicación de aviso de término de contrato, el despido del Sr. Ramírez se funda en el hecho de haber sido sorprendido en manifiesto estado de intemperancia al interior de uno de los establecimientos que el Empleador dispone para la pernoctación del personal en la ciudad de Iquique (Hotel Pekin), todo lo cual transgrede los principios y valores de la Compañía.

Señala que, a mayor abundamiento y, contextualizando lo señalado en el párrafo precedente, con fecha 31 de marzo de 2023 la Empresa recibió un correo electrónico remitido por el personal del Hotel Pekin. En dicha comunicación se indicaba que, siendo aproximadamente las 2:15 horas de la noche anterior, el actor ingresó a dicho establecimiento en manifiesto estado de intemperancia, golpeando paredes y puertas (con la consecuente perturbación del descanso de otros huéspedes), para finalmente precipitarse en el suelo de uno de los pasillos del hotel. El referido correo electrónico acompañaba la fotografía que inserta. El correo electrónico continúa relatando que, en virtud de lo anterior, el nochero del Hotel Pekin debió abandonar la recepción del establecimiento para asistir al demandante, aunque sin éxito, puesto que el Sr. Ramírez no mostró ningún tipo de colaboración, permaneciendo en el suelo hasta aproximadamente las 4:00 horas. Posteriormente, siendo alrededor de las 5:00 horas, arribó al hotel un radio taxi previamente coordinado por BCL, con el objeto de trasladar al actor al aeropuerto de Iquique, para abordar un avión comercial con destino a la ciudad de Santiago, cuyos pasajes habían sido de cargo de la Compañía. No obstante, a pesar de habersele efectuado al actor reiterados avisos de la llegada de dicho medio de transporte (el último de ellos a las 5:30 horas, aproximadamente), el actor los ignoró, para luego perder su vuelo.

Indica que, en definitiva, el actuar del actor generó una importante perturbación con dos de los proveedores que la Compañía mantiene en la ciudad de Iquique (Hotel Pekin y radio taxi), sin mencionar la pérdida de los pasajes aéreos que la Empresa había adquirido para el demandante.

Afirma que los hechos relatados en la comunicación de aviso de término de contrato del actor tienen pleno sustento en la realidad, y constituyeron un incumplimiento grave y culpable de las obligaciones que impone el contrato de trabajo, configurando, además, una infracción de la normativa interna de la Empresa y de los valores que conforman el contenido ético-jurídico de la relación laboral, todo lo cual tiene el carácter de grave.



Agrega que, a mayor abundamiento, la jurisprudencia ha reiterado que, para la debida configuración de esta causal, se requiere la concurrencia copulativa de dos requisitos, a saber: (i) Que exista un incumplimiento contractual; (ii) Que el incumplimiento sea grave. Dichos requisitos han sido establecidos invariablemente por la jurisprudencia de nuestros tribunales de justicia.

A continuación, expone cómo concurren en la especie cada uno de los requisitos señalados, refiriéndose en primer término a la existencia de un incumplimiento contractual.

a) Infracción al contenido del contrato de trabajo; señala que en el caso de autos, el actor, con su comportamiento, infringió abiertamente las obligaciones contenidas en la cláusula 1.4 su contrato de trabajo que establece: *“El/La Trabajador(a) se obliga a cumplir con las instrucciones y políticas corporativas impartidas por el Empleador por intermedio de sus superiores; en especial, pero sin que ello implique limitación, con el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, con las Normas de Conducta, con el Convenio y Reconocimiento de Obligaciones, con la Declaración de Sociedades y con la Declaración y Participación en Sociedades; y, durante todo el tiempo que dure el presente contrato de trabajo, a desempeñar sus servicios fiel y lealmente, debiendo desplegar sus mejores esfuerzos en el cumplimiento de su cargo”*.

Precisa que la conducta en que ha incurrido el actor dista enormemente de un actuar ajustado a las instrucciones y políticas impartidas por su representada (entre otras del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad y normas del Código de Conducta).

b) Infracción del contenido del Reglamento Interno, de Orden, Higiene y Seguridad (“RIOHS”) de su representada; indica que sin que la siguiente enumeración resulte taxativa, a continuación, se transcriben las normas o secciones infringidas más relevantes:

“C. Nuestros valores y principios Construidos sobre un patrimonio familiar y de liderazgo con más de un siglo de trayectoria, somos una empresa privada dirigida por una gerencia activa y guiada por nuestra Visión, Valores y Compromisos. Nuestros principales valores son los siguientes:

(...) Relaciones. Construimos relaciones positivas y a largo plazo basadas en la confianza, el respeto y la colaboración con nuestros clientes, socios de empresas conjuntas, subcontratistas, proveedores y colegas.

“D. Nuestro compromiso y forma de trabajo. Sin importar dónde trabajemos ni las tareas que realicemos, nos comprometemos a:

(...) Demostrar integridad. Practicamos el más alto nivel de profesionalismo y ética. Vivir nuestra cultura. Adoptamos, incorporamos y contribuimos activamente con nuestra visión, valores y compromisos. Fomentamos un legado de orgullo.

“Título XV de las obligaciones y prohibiciones de los trabajadores. Artículo 79: Es obligación de los trabajadores de la Empresa cumplir fielmente las estipulaciones de sus respectivos contratos individuales de trabajo, las contenidas en políticas y regulaciones internas de la Empresa y las de este Reglamento. Entre otras, el trabajador estará sujeto a las siguientes obligaciones: h) Guardar el debido respeto por todas las personas con las que tenga que relacionarse en razón de su trabajo, ya sean trabajadores de la Empresa, clientes, subalternos, pares, supervisores y jefes, en bien del prestigio y buen servicio.”.



c) Infracción al contenido ético-jurídico del contrato de trabajo. En el derecho laboral el contrato de trabajo, que es la piedra angular de esta rama del derecho, genera una serie de derechos y obligaciones para ambas partes. Estos derechos y obligaciones son propios de este tipo de contratos, y se entienden pertenecerle sin necesidad de mención expresa alguna. Se refiere a lo que, específicamente, la doctrina ha denominado el contenido ético jurídico del contrato de trabajo y que ha sido recogido por nuestro derecho siguiendo los principios universales que regulan esta materia. Este contenido ético jurídico nace precisamente de las especiales características en que se desenvuelve la relación laboral.

Añade que aun cuando no existen normas expresas al respecto, las obligaciones y prohibiciones que se derivan del contenido ético jurídico pertenecen al contrato en atención a lo dispuesto en el artículo 1546 del Código Civil, "con el agregado que no se trata de obligaciones que integran la naturaleza del negocio jurídico, sino que deberes esenciales y principales" y cita jurisprudencia en apoyo de su posición.

Indica que dentro de los deberes y obligaciones que impone este contenido ético-jurídico, se encuentran los de fidelidad y lealtad. El deber de fidelidad se define como la "lealtad, cumplida adhesión, escrupulosa fe que uno debe a otro". Mirada la fidelidad como una forma de cumplir la obligación de prestación personal de servicios, la doctrina, en forma bastante generalizada, señala que este deber moral deriva de la buena fe con que deben cumplirse los contratos, pero agrega que tal buena fe, en el contrato de trabajo tiene mayor relevancia que en otros. A su vez, en relación con el deber de lealtad, éste se define como "buen porte de una persona con otra en cumplimiento de lo que exigen las leyes de la fidelidad o las del honor y hombría de bien" y como la "legalidad, verdad, realidad o integridad en el desempeño de un cometido cualquiera".

Agrega que, así se concluye que "el deber de lealtad está estrechamente vinculado con la confianza que se deposita en el deudor del trabajo, la cual se infringe cuando media un fraude o un abuso de confianza, en el entendido que para su apreciación no es tanto lo que importa el monto del posible daño, sino la conducta antiética del trabajador" y cita jurisprudencia en apoyo de su tesis.

Sostiene que la exigencia del cumplimiento de los contratos de buena fe nos lleva a afirmar que un contrato de trabajo no solamente es infringido gravemente cuando se realizan acciones que contraríen sus menciones expresas, sino que también se infringe el contrato de trabajo al realizar cualquier acción que vaya en contra del mismo, estén o no expresadas, ya que, el contrato de trabajo al igual que cualquier otro contrato debe ser ejecutado de buena fe. Menciona que lo anterior debe analizarse al tenor de lo señalado en el artículo 1546 del Código Civil, que transcribe.

Concluye en este punto, que de lo señalado, no cabe duda de que el Sr. Ramírez ha faltado abiertamente a los deberes de fidelidad, lealtad y buena fe que le impone el contenido ético jurídico de su contrato de trabajo, y que constituyen deberes esenciales y principales de éste, quebrando la confianza que debe existir entre las partes de un contrato de trabajo.

En segundo lugar, se refiere a la gravedad del incumplimiento, afirmando que sin lugar a dudas la infracción a las obligaciones contractuales del actor ha sido sumamente grave. Dicha gravedad radica, precisamente, en que éste



quebrantó obligaciones debidamente establecidas por su representada, transgrediendo los principios y valores de la Compañía, conforme a los cuales el personal debe construir relaciones positivas y a largo plazo, basadas en la confianza, el respeto y la colaboración, tanto con sus clientes, proveedores, socios de empresas conjuntas y colegas.

Añade que, el hecho que la conducta del actor haya acaecido “fuera del horario laboral”, como señala en la página 14 de la demanda, en nada obsta que se haya configurado el referido incumplimiento, sobre todo considerando que los hechos descritos en la carta de despido ocurrieron al interior de los establecimientos que el Empleador dispone para la pernoctación del personal en la ciudad de Iquique, afectando la relación de su representada con sus proveedores y provocando una pérdida innecesaria de recursos (pérdida de pasaje aéreo).

Sostiene que la relación laboral debe ejercerse en un contexto de confianza y respeto entre las partes de la misma. Cuando la confianza es quebrantada de tal forma que impida la convivencia normal entre uno y otro contratante, como sucedió en el caso de autos, es innegable la gravedad del incumplimiento. Cita jurisprudencia en apoyo de su posición.

Afirma que por todo lo anterior, no existe duda que el actor actuó en contra de las instrucciones y disposiciones de la Compañía, infringiendo su contrato de trabajo y reglamentación interna, vulnerando las directrices y prohibiciones dictaminadas para la protección de valores y principios conocidos por el actor, y que buscan construir relaciones positivas y a largo plazo, basadas en la confianza, el respeto y la colaboración, configurándose de este modo un incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo de acuerdo con lo dispuesto en el N° 7 del artículo 160 del Código del Trabajo.

Concluye en este punto señalando que en la especie no ha existido un despido injustificado porque la decisión de la empresa se ajusta exactamente al supuesto legal contemplado en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo siendo el despido plenamente ajustado a derecho.

Luego, alega la improcedencia de las prestaciones reclamadas por el demandante, haciendo presente que la base de cálculo utilizada por el actor se encuentra injustificadamente abultada, motivo por el cual la impugna formalmente. En efecto, el actor señala en la página 4 de su demanda que su remuneración mensual para efectos de lo dispuesto en el artículo 172 del Código del Trabajo ascendía a \$2.996.481, sin embargo y conforme se acreditará en la etapa procesal correspondiente, es improbable que el tribunal condene a su representada al pago de las indemnizaciones y recargo que reclama, su remuneración para tales efectos no supera los \$2.994.734 (monto que corresponde a su sueldo base bruto por mes íntegramente trabajado).

En cuanto a la existencia de una relación laboral entre las partes de manera ininterrumpida desde el 4 de octubre de 2019 al 6 de abril de 2023, señala que por los argumentos expuestos a lo largo de su presentación -los que se dan por reproducidos por economía procesal-, en ningún caso procede considerar la existencia de una relación laboral entre las partes desde el 4 de octubre de 2019 al 6 de abril de 2023, por cuanto el actor prestó servicios bajo un contrato de trabajo que lo unió con su representada desde el 1 de julio de 2022 (lo que es reconocido por éste en la página 4 de su demanda) hasta el 6 de abril de 2023.



Añade que la cláusula décimo tercera del contrato de trabajo del actor resulta inaplicable en el caso de autos, por cuanto, esta dispone expresamente que, en el evento de terminar el contrato de trabajo por alguna de las causales del artículo 161 del Código del Trabajo (“necesidades de la empresa, establecimiento o servicio” o “desahucio escrito del empleador”), y únicamente para efectos del cálculo de una eventual indemnización por años de servicio a que pueda tener derecho el trabajador, se considerará como fecha de inicio de los servicios el 4 de octubre de 2019. En consecuencia, al no haber puesto su representada término al contrato de trabajo del actor por alguna de las causales del artículo 161 del Código del Trabajo, bajo ninguna circunstancia se puede considerar que sus servicios iniciaron el 4 de octubre de 2019 para efectos del cálculo de la referida indemnización.

En lo que respecta a la indemnización sustitutiva del aviso previo, sostiene que ninguna suma se adeuda al demandante por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo, por cuanto su despido se encuentra ajustado a derecho, conforme a los argumentos expuestos a lo largo de su presentación -los que se dan por reproducidos por economía procesal-.

En lo relativo a la indemnización por años de servicio (4 años), afirma que al actor no se le adeuda suma alguna por concepto de indemnización por años de servicio, toda vez que su contrato de trabajo terminó justificadamente por una causal que no da derecho a dicho concepto. Por lo demás, la indemnización en comento corresponde a un concepto improcedente respecto de contratos de trabajo que hubiesen tenido una duración inferior a un año, como ocurre en el caso de autos, por cuanto el contrato de trabajo del actor se extendió desde el 1 de julio de 2022 hasta el 6 de abril de 2023.

En cuanto al recargo legal del 80% sobre la indemnización por años de servicio, señala que considerando que la causal invocada para el despido del demandante no da derecho a indemnización por años de servicio, sumado a la circunstancia que la antigüedad laboral del actor con su representada es inferior a un año, ninguna suma se le adeuda por alguno de los recargos establecidos en el artículo 168 del Código del Trabajo.

Finamente, para el improbable e hipotético evento que el tribunal declare la procedencia de la demanda de la contraria en alguna de sus partes, hace presente que el actor ha fijado y determinado expresamente la competencia de este tribunal respecto de las declaraciones, hechos y conceptos demandados. De esta forma, el tribunal no podrá pronunciarse sobre declaraciones, hechos o conceptos no señalados en el escrito de demanda, so pena de incurrir en el vicio de nulidad de *infra*, *ultra* o *extra petita* establecido en artículo 478 letra e) del Código del Trabajo, citando jurisprudencia en apoyo de su posición, concluyendo que, por consiguiente, el tribunal no podrá extenderse a algo diferente de lo expresamente solicitado por el demandante en autos.

Solicita que se tenga por opuesta y se acoja la excepción de finiquito en los términos que consta en el cuerpo de su presentación y, asimismo, tener contestada la demanda de autos y, en definitiva, rechazarla en todas sus partes, con expresa condena en costas.

TERCERO: Que, en la audiencia preparatoria celebrada el 13 de julio de 2023, se llamó a las partes a conciliación, proponiéndoles el tribunal las bases para un acuerdo, la cual no se alcanzó.



En la misma audiencia, la parte demandante **evacuó el traslado** conferido respecto de la excepción de finiquito opuesta por la demandada, solicitando su rechazo, en atención a la falta de poder liberatorio que mantiene el mismo, ya que el finiquito del año 2022 fue porque el trabajador continuó y perpetró sus labores en la misma empresa, en las mismas labores y por ende, teniendo en consideración tanto los principios de protección del trabajador y protección de la esfera laboral, además de la estabilidad laboral, como también el principio de primacía de la realidad en cuanto a las labores que prestaba el mismo, y no solamente eso, sino también su remuneración y el lugar de trabajo, lo cierto es que el finiquito nunca buscó concluir la relación laboral sino cortarla para no pagar eventualmente las indemnizaciones por años de servicio, careciendo por ende del poder liberatorio necesario para hacerlo válido.

Luego, se fijaron como **hechos no controvertidos**, los siguientes: **1)** Que se puso término a la relación laboral el 6 de abril del 2023 invocando la demandada la causal del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo. **2)** Que la remuneración del actor para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo son \$2.994.734.

A continuación, se recibió la causa a prueba y se fijaron como **hechos a probar**, los siguientes: **1)** Estipulaciones del finiquito suscrito por las partes y alcance de éstas. **2)** Fecha de inicio de la relación laboral, funciones que desempeñaba el actor y demás condiciones laborales. **3)** Efectividad de concurrir en la especie la causal invocada para despedir al actor, hechos en que se funda y aptitud de los mismos para configurarla.

CUARTO: Que en la audiencia de juicio, la **parte demandada** incorporó los siguientes medios de prueba:

Documental:

1) Copia de contrato de trabajo de fecha 4 de octubre de 2019, suscrito entre el actor y Bechtel Chile Limitada (inicio de vigencia 4 de octubre de 2019). **2)** Copia de finiquito firmado y ratificado por el actor, ante ministro de fe, con fecha 2 de noviembre de 2020 (por los servicios prestados desde el 4 de octubre de 2019 al 31 de octubre de 2020), junto con copia de anexo de finiquito, firmado y ratificado por el demandante, ante ministro de fe, con fecha 12 de marzo de 2021. **3)** Copia de contrato de trabajo de fecha 1° de julio de 2022, suscrito entre el actor y Bechtel Chile Limitada (inicio de vigencia 1° de julio de 2022). **4)** Carta de despido de fecha 6 de abril de 2023, junto con certificado de envío por Correos de Chile, copia de la certificación notarial del envío y copia de comprobante de aviso a la Dirección del Trabajo. **5)** Copia de finiquito firmado por el actor, ante ministro de fe, con fecha 19 de abril de 2023 (por los servicios prestados entre el 1° de julio de 2022 al 6 de abril de 2023). **6)** Set de liquidaciones de remuneración del actor correspondientes a los meses de enero a abril de 2023 (4 carillas). **7)** Correo electrónico de fecha 22 de marzo de 2023, en el que se detallan los pasajes adquiridos por Bechtel Chile Limitada en favor del actor, junto con el documento que se acompaña en dicho correo. **8)** Copia de correo electrónico de fecha 28 de marzo de 2023, en el que se detalla la coordinación interna por parte de mi representada para trasladar al actor desde el Hotel Pekin al aeropuerto de Iquique el día 31 de marzo de 2023. **9)** Copia de intercambio de correos electrónicos de fecha 31 de marzo de 2023, en los que se detalla lo acontecido en el Hotel Pekin, junto con la fotografía que se acompañaba en el referido correo. **10)** Copia de



correo electrónico de fecha 31 de marzo de 2023, en el que se detalla que el radiotaxi no pudo continuar esperando al actor. **11)** Copia de declaración del actor, suscrita con fecha 31 de marzo de 2023.

Confesional:

-Comparece el demandante, don **Rodolfo Iván Ramírez De La Torre**, ingeniero civil industrial, cédula de identidad N° 16.838.738-5, quien instado a decir verdad, previa exhibición del documento N° 9 de la documental de la parte demandada, consistente en una fotografía y consultado si es él quien aparece en la fotografía, responde que sí, es él. Preguntado si eso es en dependencias del hotel Piquín, responde que sí. Consultado por el tribunal si él suscribió una declaración el 31 de marzo de 2023 y si recuerda qué dice esa declaración, contesta que sí y dice que salió a tomar un par de cervezas con un amigo, comieron algo y una vez que llegó al hotel no recuerda nada, de la puerta del hotel a su habitación. Consultado si recuerda el horario en que llegó o que se retiró, responde que cuando se retiró del pub eran entre las 2 de la mañana, o 2 y media, ese es más o menos el horario en el que salió, desde que salió del hotel fueron entre las 9 a 9 y media, cuando llegó al hotel eran las 2 y media de la mañana. Consultado si recuerda cuándo llegó al hotel, responde que sí. Consultado si recuerda que llegó al hotel, responde que recuerda que abrió la puerta y ahí no recuerda más.

Testimonial:

1) **Diego Gutiérrez Prado**, ingeniero en prevención de riesgos, cédula de identidad N° 18.415.615-6, quien previamente juramentado, declara que él trabaja en el proyecto C20+, lleva un año en ese proyecto con la compañía Bechtel Limitada, ya cinco años en Bechtel. Es el encargado de gestión y portabilidad por parte de seguridad y salud ocupacional. Conoce al demandante, inicialmente lo conocía vía Teams y correos porque era el encargado de control proyectos, compartían información y posteriormente lo conoció una semana de manera presencial. Entró a prestar servicios en julio del 2022 para el proyecto C20+. El demandante ya no trabaja en la compañía, está desvinculado y por lo que tiene en conocimiento, el trabajador está desvinculado por mal comportamiento dentro de uno de los hoteles del proyecto. Le consta porque le notificaron a él (testigo) que era el encargado de gestión, para tomarle la declaración al momento en que cometió ese mal comportamiento. El mal comportamiento fue llegar al hotel golpeando puertas del hotel y quedando en mal estado dentro de uno de los hoteles del proyecto. Añade que él tuvo acceso a las fotografías del trabajador y estaba en el suelo dentro del hotel. Consultado por el tribunal si sabe a qué se debía ese estar en el suelo, responde que no tiene esa información. Consultado si sabe qué ocurrió después del suceso que relató, responde que luego del suceso, del mal comportamiento, le avisaron del área de Work for Service, que es el área que controla la hotelería dentro del proyecto que el trabajador necesitaban generar una declaración del trabajador, por lo tanto, iba a asistir al OX que era uno de los hoteles que tenían donde manejan el control de la documentación dentro del proyecto, para tomar la declaración y posteriormente acompañar al trabajador, ya que había perdido su taxi y el vuelo que tenía programado, por lo tanto tenía que acompañarlo. El demandante fue donde estaba él (testigo), posterior a eso, en el hotel OX. Lo vio como tipo 11 o 12, al medio día de la mañana siguiente, de hecho lo invitó a comer algo en el hotel. Indica que le tomó la declaración en la que indicó



que había ido a un pub con un amigo, había consumido dos copas de trago, después no recordaba más lo que pasó y le dijo (el testigo) que tenían un control al hotel Cavancha y le dijo que aprovechara ese momento, que era un vacío que había, para almorzar, y fueron a almorzar al hotel Cavancha untos. Señala que en el momento estaba bien, ya eran las dos de la tarde cuando se sentaron juntos a almorzar. Consultado sobre qué repercusiones tuvo para la empresa ese suceso, responde que ese es un hotel donde trabajan más empresas, por lo tanto no solamente está Bechtel, también está la empresa Acciona, que de hecho inicialmente pensaron que era un integrante o sea correspondía al personal de Acciona, por lo tanto ellos tuvieron acceso a los videos del hotel, tuvieron acceso a información, por lo tanto es un daño a la imagen de la compañía y son hoteles que son aprobados por el cliente que es Collahuasi.

Contrainterrogado acerca de si el actor trabajó antes del 2022 en la empresa, responde que no lo sabe, mayor información no tiene. Preguntado sobre por qué se le toma declaración el día 31 de marzo, responde que se toma declaración porque como notificaron del área de Work for Service que el trabajador había llegado en mal estado al hotel, por reclamos del hotel esa es la verdad. Consultado acerca de cuál era el fin de la declaración, contesta que la declaración era saber qué había hecho el trabajador el día anterior, para saber si tenía un control de alcohol y drogas para realizarlo. Preguntado si se le hizo un control de alcohol y drogas, responde que sí, se le hizo. Consultado sobre qué arrojó el test de alcohol, responde que el primero inicial “no negativo”, con 0.220 grados a las 2 de la tarde. Preguntado si se después se hizo otro, responde que sí, posteriormente se hizo otro. Consultado por qué se hizo otro test, contesta que para corroborar la información. Preguntado sobre qué salió en ese otro test, responde que en ese otro test que hicieron 30 minutos después salió negativo. Consultado sobre qué fue lo que se informó a la empresa, cuál había sido el resultado del test de alcohol, responde que se compartió toda la información al área, de hecho, lo cargaron en la plataforma en el cliente que era Collahuasi, ellos cargaron ambos test ya que era toda la información que tenían del caso para después iniciar una investigación. Consultado por el tribunal sobre a qué hora se tomaron los test, responde que el primero a las 13.45 y el segundo a las 14.05 aproximadamente. Preguntado acerca de si almorzó también con el trabajador, contesta que fueron a almorzar juntos, de hecho, fueron en la misma van, le dijo que fueran a almorzar porque había un vacío para tomar el mismo test. Consultado si ese día no le tocaba trabajar al actor, responde que sí, le tocaba trabajar. Consultado si tenía que ir a faena ese día, contesta que tenía que ir al hotel, tenía que asistir al hotel, ya que era un día de trabajo, o sea, se trabajan seis horas el día viernes en este caso. Preguntado acerca de hacia dónde iba el vuelo ese día, responde que a Santiago. Consultado si iba hacia faena, responde que no, el vuelo va hacia Santiago. Aclara que al día siguiente al caso debía estar en faenas, no sabe a qué hora tenía vuelo, cree que tenía vuelo durante la mañana, parte del horario de trabajo, son las seis horas del último día de trabajo. Agrega que ese día no trabajaba en la faena. Consultado sobre dónde más podría trabajar, responde que no sabe cómo llevarlo, es parte del horario laboral. Aclara que tiene entendido que tenía que bajar no más, solamente viajar a Santiago y no a faena. Preguntado sobre para donde iba el vuelo, responde que a Santiago, a su casa se imagina. Consultado de acuerdo a lo declarado en relación a que el hotel



no sabía si era personal efectivamente de la empresa o no, qué indicó el hotel desde un principio, sindicó al trabajador como parte de Bechtel, responde que no, inicialmente lo notificaron como parte de Acciona, otra empresa. Preguntado si una vez que se comunicó que era de otra empresa ellos (Bechtel) tomaron la determinación, responde que accedieron, la gente del personal de Acciona accedió a revisar las grabaciones para ver si efectivamente pertenecía a su personal. Ahí determinaron que no era de ellos, por lo tanto la otra opción que quedaba era Bechtel. Consultado por qué mencionó varios hoteles, responde que mencionó el Pequín que fue donde ocurrió el caso y el OX fue donde están las oficinas centrales. Consultado si tiene servicios con más hoteles, responde que tienen el hotel OX que es la oficina central y posteriormente Cavanha que es donde ellos almuerzan. Preguntado si todavía tiene servicios con el hotel Pequín, si mantiene servicio, responde que sí.

2) **María Loreto Alcazar**, secretaria, cédula de identidad N° 11.845.035-3, quien previamente juramentada, declara que trabaja en Bechtel Chile Limitada, hace 27 años. Trabaja en recursos humanos, actualmente es supervisora de recursos humanos de dos proyectos, Quebrada Blanca Fase 2 y Collahuasi C20+. No conoció al demandante, lo vio hoy día (día de la audiencia) porque ella llegó al proyecto a mediados de marzo de 2023, entiende que él estaba contratado desde julio del 2022, pero cuando ella llegó él ya había sido transferido a terreno a principios de marzo. Consultada, atendida sus funciones en la empresa si sabe en qué fecha ingresó el actor a Bechtel, responde que en julio del 2022. Le consta por el contrato de trabajo. Preguntada si el actor trabaja actualmente en la empresa, responde que no, fue finiquitado. Consultada si sabe por qué motivo, contesta que por toda una situación que se presentó en la madrugada del 31 de marzo de este año (2023) en la ciudad de Iquique. Ella fue informada por el departamento de relaciones laborales del proyecto el día 31 de marzo en su horario laboral y le hicieron llegar varios documentos cuando levantaron la situación que había ocurrido en la madrugada en el hotel Pequín. Tuvo acceso a un correo del hotel Pequín en que formalmente contaban lo que había pasado, que el señor Ramírez había llegado cerca de las 2 de la madrugada en mal estado, en estado de intemperancia y golpeando paredes, puertas, habían otras gentes de otras empresas como de la empresa Acciona alojando en ese hotel, en un inicio lo que decía esa información era que el hotel Pequín pensó que el señor Ramírez pertenecía a la empresa Acciona, luego dieron cuenta que era de Bechtel Chile Limitada, por lo tanto, le hicieron llegar esa información para poder levantarla dentro de la empresa al departamento de recursos humanos de la oficina central que es a donde tienen que hacer llegar eso desde el proyecto. La información también decía que este señor había caído como dormido en el suelo que el nochero no pudo despertarlo, hablaba de un taxi que llegó a buscarlo porque él tenía su bajada al punto de origen, por lo tanto, había un taxi coordinado para que lo fuera a buscar. Consultada por el tribunal respecto a qué hora tenían que irlo a buscar, responde que la verdad es que no tiene ese dato, porque no lo coordina desde recursos humanos. Preguntada por el tribunal sobre a qué hora estaba el taxi, responde que puede haber estado a las 5 de la mañana. No lo sabe porque no coordinan eso desde recursos humanos, así que no lo tiene claro. Consultada por el tribunal cómo supo que hubo un taxista que lo fue a esperar, responde que en la misma información que le entregó relaciones laborales. Desde relaciones



laborales del proyecto ellos hacen la coordinación para que el taxi vaya a buscar a las personas. Cree que la información decía 5 de la mañana y que fue dos veces, por lo tanto, perdió el vuelo que es un pasaje comprado por la empresa, por el proyecto. Preguntada por el tribunal cuál era el destino de ese vuelo, responde que era el punto de origen, en La Serena, Santiago-La Serena. El punto de origen es donde vive, él iba de bajada. Consultada acerca de por qué medio tomó conocimiento, responde que relaciones laborales le compartió ese correo del hotel Pequín y además le compartió una declaración jurada que el señor Ramírez había firmado que decía que había salido con un amigo, que se había tomado un par de cervezas cree, y que luego de eso no recuerda nada y estaba firmada por él y esa información ella se la entregó al área de relaciones de empleados que son a los que tienen que recurrir desde el proyecto en recursos humanos, para que reúnan la información se haga una investigación y se sigan los procedimientos internos. Consultada por el tribunal si el día 30 de marzo el actor prestó servicios, responde que entiende que sí, era su último día de jornada. Preguntada sobre qué ocurrió después que conoció estos antecedentes, qué pasó con el trabajador y qué pasó para la empresa, responde que ella entregó la información a recursos humanos de oficina central, tomaron el caso, analizaron todos los antecedentes que estaban compartiendo, y finalmente a ella como supervisora le llegó la instrucción, no la instrucción porque no la emite ella, pero se había tomado la decisión de desvincular al señor Ramírez, por falta grave a las responsabilidades. Indica que el contexto es que el alojamiento es pagado por la empresa, ellos trabajan con un cliente que es Compañía Minera Doña Inés de Collahuasi, ellos también supieron de esto, son comportamientos que a pesar de que no estén en la jornada de trabajo están en el ambiente laboral, todo hasta llegar al punto de origen es algo que está ligado con su trabajo, la finalización de una jornada o mientras estén en una jornada, tienen documentos internos, como el reglamento interno que les indican como tienen que proceder tanto en Santiago como en faena, el hotel Pequín es un hotel en el que ellos alojan a sus personas, por lo tanto esto repercutió en que Acciona supo de esto, porque pensaron en un principio que era un empleador de Acciona, el hotel Pequín quien les presta servicios tuvo una queja formal con ese correo que llegó, tuvieron que dar varias explicaciones también al cliente obviamente, básicamente eso, se perdió el pasaje, se perdió la coordinación que se había hecho con el taxi, hay varias cosas que suceden en serie cuando trasladan a personas a terreno, mientras están en terreno y cuando los hacen llegar a su punto de origen.

Contrainterrogada sobre si ella vio al demandante golpeando, que fue la información que le llegó desde el hotel Pequín, responde que no dijo que lo vio, dijo que lo que decía el correo que envió el hotel Pequín. Preguntada si vio algún video, contesta que no. Consultada si en la fotografía aparece en alguna parte el demandante golpeando, responde que no, en la fotografía que ella tuvo acceso no, aparece en el suelo. Preguntada si no le consta tampoco que él haya estado golpeando en el hotel, contesta que no, es lo que indica el hotel Pequín que es el que les presta el servicio, efectivamente lo que menciona el correo es que el nochero es el que redacta todo esto. Consultada si entrevistó ella al nochero, responde que no. Preguntada sobre quién toma la determinación de tomarle declaración al demandante el día 31, responde que relaciones laborales, la persona encargada en el proyecto es Rodrigo Berrios. Indica que no recuerda



quien tomó la decisión de tomarle la declaración. Consultada si eso es parte de una investigación propia que se hace a los trabajadores en el caso de que suceda algo, responde que es la oportunidad que se les da para explicar y tenerlo como antecedente en el caso de la investigación. Preguntada si eso es parte de un protocolo o si es parte del reglamento interno, responde que no lo recuerda. Consultada si sabe si el demandante efectivamente tomó un vuelo ese día 31 de marzo, responde que entiende que sí, tenía el pasaje, no sabe si fue el mismo 31 o al día siguiente, pero fue enviado a su casa. Consultada si se siguen alojando trabajadores en el hotel Pequín a la fecha, contesta que sí, pero han movilizad o a más personas a otros hoteles en Iquique. Preguntada sobre cuántas personas, responde que a la fecha no tiene el número porque es parte del trabajo que realiza relaciones laborales que tiene a varias personas encargadas de seguridad, de movilización, transporte, la coordinación de hotelería, eso no es de recursos humanos. Consultada si sabe quién toma la determinación finalmente de despedir al trabajador, responde que puntualmente no, como indicó esto se entregó al departamento de recursos humanos de oficina central y ahí se hizo todo el análisis, el día 6 de abril. Consultada sobre quién lo despide en persona o por reunión, contesta que la verdad es que no recuerda si es que habló con él su supervisor directo.

QUINTO: Que, a su vez, la **parte demandante** incorporó los siguientes medios de prueba:

Documental:

1) Carta de aviso de término de contrato entre las partes, de fecha 6 de abril de 2023. 2) Contrato de trabajo entre las partes, de fecha 1° de julio de 2022. 3) Finiquito de trabajo entre las partes, de fecha 17 de abril de 2023, con expresa reserva de derechos. 4) Correo electrónico enviado de parte de don Diego Gutiérrez Prado, correo electrónico digutier1@bechtel.com, a su parte correo electrónico riramire@bechtel.com, de fecha 31 de marzo de 2023, con el asunto: CASO CAD SR. RODOLFO RAMÍREZ. 5) Contrato de trabajo entre las partes de fecha 4 de octubre del año 2019. 6) Comprobante de examen de alcohol realizado a esta parte, de fecha 31 de marzo de 2023, a las 13:44 horas. 7) Declaración del trabajador, realizada con fecha 31 de marzo de 2023 ante la demandada de autos. 8) Comprobante de examen de alcohol de esta parte, de fecha 31 de marzo del presente año, a las 14:13 horas. 9) Receta médica de esta parte, de fecha 25 de marzo del presente año, emitida por el profesional Dr. Javier Vicencio, cirujano dentista. 10) Constancia realizada por su parte con fecha 11 de abril de 2023, ante la Inspección del Trabajo N° 9000/2023/36553. 11) Anexo de contrato de trabajo, de fecha 1° de marzo de 2023 entre las partes. 12) Anexo de contrato de trabajo entre las partes, indicaciones sobre aumento de remuneración de esta parte para con la demandada de fecha 1 de marzo de 2023.

Confesional:

-Comparece doña **Fabiola Mazzoni Serafim**, cédula de identidad N° 23.195.051-6, en representación de la parte demandada, quien instada a decir verdad, declara que Bechtel es una empresa de ingeniería, procura construcción por eso la industria se llama EPC Bechtel, se dedica en Chile a hacer la ingeniería, la compra de los insumos de la construcción de los proyectos mineros de los clientes. Hay distintos proyectos en Chile, Quebrada Blanca fase 2 con el cliente TEC, ahora tienen vigente el C20+ con el cliente Collahuasi. No conocía al



demandante, se familiarizó con el caso, con la situación a raíz de esta audiencia. Consultada sobre cuáles eran las labores que el actor mantenía, responde que del área de control de proyectos, pero específicamente cuales eran sus labores no sabría especificar. Preguntada si sabe de qué proyecto, responde que del proyecto C20+. Consultada sobre desde qué fecha se mantiene en la empresa ese proyecto, responde que no sabe, es algo más o menos reciente tendría que ser del 2022, marzo, porque son distintas etapas de los proyectos, la parte de construcción en terreno en Iquique tiene que ser del año pasado más o menos en marzo. Preguntada acerca de si está en conocimiento de los hechos de la desvinculación del trabajador, responde que sí. Ella es del área de recursos humanos de oficina central, entonces a ella le llega la información después que todo ocurrió porque ocurrió en Iquique en la localidad del proyecto y eso llega a ella en el desempeño de sus funciones en oficina central en Santiago y le llega para revisar el caso, incluso la firma como representante legal de la carta de despido es suya. Consultada si es ella quien toma la determinación de despedir al trabajador, responde que no es decisión suya, es un tema que se revisa de acuerdo a los procedimientos, a los protocolos de la compañía, no es una persona en particular, recursos humanos revisa el caso con el área legal de la compañía y se toma una determinación junto al gerente funcional, es un grupo por así decir. Son distintas áreas, dentro de recursos humanos hay distintas áreas, hay reclutamiento, ella no es la jefa del área de reclutamiento, ella es del área que revisa toda la parte de documentación laboral. Su cargo por contrato es *region and country manager* Latinoamérica, es gerente regional del área *region and country* que ve todo el tema laboral, documentación laboral, las políticas, los procedimientos de la compañía, traducido al español sería el área de documentación laboral. El despido fue una decisión conjunta de las distintas áreas. Consultada por el tribunal sobre quiénes habrían estado en esta reunión o en esta decisión conjunta, quiénes serían, responde que ella otra persona de su equipo, Pamela Soto, una abogada corporativa laboral, Elene Kaisy, que está en Estados Unidos, y el gerente funcional del área de control de proyectos, Alison Men. Consultada sobre la carta de despido, en relación a que se quebranta irreversiblemente la confianza en el momento del despido, qué tiene que ver eso con las labores que tenía el demandante en la empresa, responde que lo que se expresa en la carta es que un comportamiento así rompe la confianza con la empresa, no es un comportamiento esperado de un trabajador de Bechtel. Preguntada si el actor estaba trabajando en ese minuto, contesta que estaba en un ambiente laboral, en un hotel pagado por la compañía, seleccionado y aprobado por el cliente en donde se hospedan trabajadores Bechtel, trabajadores de otras compañías, incluso trabajadores del cliente podrían estar ahí. Consultada sobre cuál fue la causal que se invocó, responde que incumplimiento, pero no estaba cumpliendo funciones de su contrato ese día, no estaba trabajando, pero si estaba en un hotel de la compañía, pagado por la compañía, iba de bajada a su casa, tenía los vuelos, la coordinación de los taxis; bajada es cuando terminan sus turnos para ir a sus domicilios. Preguntada si lo que está diciendo es que lo que pase con un trabajador después que termina su turno también es parte de lo puede terminar en tu despido, responde que la compañía es responsable de movilizarlo desde donde está trabajando, Iquique hasta su casa, y lo que sucede en ese momento sigue siendo responsabilidad de la compañía hasta que llegue a



su casa. Estaba en un hotel de la compañía, en un ambiente laboral, en el Hotel Pequín. Consultada si ese hotel sigue trabajando con Bechtel a la fecha, responde que sigue siendo un proveedor de la compañía. Preguntada si se realizó una investigación de lo que había pasado, responde que se revisaron todos los antecedentes, la documentación que les entregaron de relaciones laborales Work for Service, el correo y la declaración, esos son los antecedentes principales, no recuerda si había más detalles. Consultada si sabe si había algún video, algún relato de alguna persona específica del hotel, solo tiene el correo y la declaración, contesta que esa es la información principal que recibieron. Consultada por el tribunal si hubo un resultado de esta investigación, se materializó en algún documento, responde que deberían tenerlo. Consultada si eso de la investigación es parte del reglamento interno de la empresa o si hay alguna parte en algún documento que se le entregue al trabajador como su contrato, el reglamento, normas de conducta, un protocolo que indique qué tiene que pasar, responde que sí, el reglamento y el código de conducta de la compañía explicita cuales son los comportamientos esperados de los trabajadores de la compañía. Hay un capítulo del reglamento interno que habla de que los comportamientos, que las amonestaciones que son posibles, pero el procedimiento no está explícito según recuerda en el reglamento, pero si tienen procedimientos de la compañía, procedimientos corporativos. Consultada si eso está en algún documento que se le entregue al trabajador, responde que ella cree que no, pero se menciona en el reglamento interno a medidas disciplinarias. Las sanciones están explícitas en el reglamento interno, hay distintos tipos dependiendo de cómo se califica el caso, hay amonestación, carta y despido. Preguntada si aparece en el reglamento interno que se puede despedir respecto de esas conductas al trabajador, responde que no dice qué conducta lleva a cual medida disciplinaria, pero si están explícitas. Consultada si aparece en el reglamento interno que el despido es una de las sanciones que aparejan estas conductas, responde que dice que dependiendo de la conducta puede aplicar el despido. Consultada por el tribunal si la conducta específicamente está en el reglamento, responde que no, no en esa parte de las sanciones, pero sí qué conductas se esperan de los trabajadores, eso sí se menciona en el reglamento interno y en el código de conducta de la compañía. Preguntada si ese comportamiento esperable o ese artículo del reglamento interno están en la carta de aviso, contesta que cree que no se menciona el reglamento, se menciona el comportamiento esperado pero no el reglamento específicamente. Consultada si había sido amonestado el trabajador antes, responde que cree que no.

Testimonial:

1) **Fernando Mauricio Galleguillos Fontana**, ingeniero en administración de empresa, cédula de identidad N° 11.822.823-5, quien previamente juramentado, declara que conoce al demandante, a partir de octubre de 2019, porque él (testigo) llegó a trabajar a faena minera Los Pelambres y el demandante fue su jefe a partir de ese momento, de Bechtel. El actor era el encargado de la oficina técnica, a cargo del departamento de operación, de mantención, estado de pago, todo eso. Consultado si siempre mantuvo esas labores en la empresa, responde que, por lo menos estando con ellos sí, hasta que en algún minuto también fue ingeniero de control proyecto. Preguntado sobre el desempeño del demandante durante el tiempo que lo conoció trabajando, responde que es una



persona muy capaz, bondadoso, generoso con sus conocimientos, y por sobre todas las cosas, un muy buen ser humano. Consultado si sigue trabajando en la empresa, responde que no, ya no trabaja en esa empresa. Preguntado si sabe las razones, responde que fue desvinculado en otro proyecto, con exactitud no conoce el nombre, pero si sabe que está en Iquique y pertenece a Collahuasi. Consultado si sabe algo de los hechos que producen el despido, responde que el día previo a su ida a su hogar, salió a tomarse unas cervezas y luego regresó al hotel mayormente eso. Le consta por lo que más o menos Rodolfo le comentó. Preguntado si la empresa en algún momento durante la contratación había amonestado o sancionado al demandante, contesta que le consta que jamás lo amonestaron, porque dentro de su empresa todo se sabe. Consultado por el tribunal sobre en qué periodo trabajó él (testigo) para Bechtel, responde que trabajó desde octubre de 2019 hasta septiembre de 2023, 11 de septiembre es la fecha de su finiquito. Consultado si él prestaba servicios todavía cuando se produjo la desvinculación del demandante, responde que claro, pero él (testigo) estaba en otro proyecto, en Pelambres. Indica que en un principio el tema de la desvinculación lo conoce porque se supo donde él (testigo) estaba y posteriormente habló personalmente con Rodolfo y le contó lo que había sucedido. Consultado si a la fecha el demandante se encuentra trabajando, responde que sí, está trabajando y lo más curioso, trabaja en el mismo lugar desde donde fue desvinculado. Precisa que el demandante trabajaba en Bechtel prestando servicios para Collahuasi, ahora trabaja en una empresa que se llama RIQ prestando servicios para Collahuasi, trabaja ahí mismo en el fondo.

Contrainterrogado sobre por qué razones terminó su contrato de trabajo con Bechtel, responde que por el artículo 159 que es conclusión del término que dio origen al contrato, conclusión de la faena. Preguntado si tiene algún litigio pendiente en contra de Bechtel Chile Limitada, responde que no, nada. Consultado sobre dónde queda ubicado el proyecto INCO, responde que en minera Los Pelambres, en Salamanca, Cuarta región. Se comentó que había sido desvinculado, Bechtel es la misma empresa. Consultado por el tribunal sobre qué es lo que se dijo, por qué había sido desvinculado, responde que no, en ese minuto no, él lo conversó posteriormente con el demandante, más o menos le contó.

2) **Marcelo Edgardo Sarmiento Villalobos**, ingeniero en planificación, cédula de identidad N° 12.220.320-4, quien previamente juramentado, declara que conoce al demandante en el trabajo, en el proyecto de Pelambre INCO en el cual fue su jefe directo, un gran líder, por eso está acá, para la empresa Bechtel. El demandante realizaba múltiples labores, más que nada lo que le tocaba a él (testigo) directamente era la parte de gestión, logística, planificación. Consultado sobre cuándo entró a trabajar a Bechtel, responde que él (testigo) entró el 2021. Preguntado si el actor estaba trabajando ya en esa época, responde que sí, ya estaba trabajando. Consultado acerca de cuándo entró a trabajar el demandante, responde que entró 2019, le parece y ahí se inició el proyecto INCO con Pelambres, le dice proyecto INCO pero es de Pelambres. Preguntado sobre qué sabe del desempeño del actor durante el tiempo en el que trabajó con él, responde que el desempeño fue de líder, de buena gestión, de buen trabajo en conjunto, nunca tuvieron un problema, siempre los apoyó, incluso él (testigo) como ingeniero tenía algunas complicaciones en alguna área y él igual lo apoyaba. Consultado



sobre en qué proyecto trabajaba el demandante, contesta que él estaba cuando fue trasladado a Collahuasi. Aclara que desde el 2021 hasta el 2022 trabajó con el actor, habrá salido en junio, julio más o menos, luego se fue a Collahuasi y desde ahí no fueron colegas de trabajo, no estuvieron en el mismo proyecto. Consultado si el actor está trabajando actualmente en Bechtel, responde que no, no trabaja en Bechtel ahora, trabaja para Collahuasi en la misma empresa en que estuvo anteriormente, en RIQ Ingeniería, ese es el empleador y el mandante es Collahuasi. Consultado por el tribunal cómo sabe lo que pasó, responde que es porque son de La Serena y se conocen, mantienen contacto de vez en cuando por redes sociales. Según lo que conversaron dejó de trabajar para Bechtel en marzo, tuvo una pequeña complicación, no puede decir más allá porque eso es de su parte y él (testigo) no estuvo presente en ese proyecto. Preguntado si durante el tiempo que trabajaron juntos tuvo alguna información de que el demandante hubiera sido amonestado por la empresa, responde que nunca fue amonestado, le consta porque cuando uno trabaja en proyecto todo se sabe.

Contrainterrogado si el proyecto INCO es de la empleadora Bechtel Chile Limitada, responde que en el proyecto INCO el mandante es Pelambres, en el proyecto INCO están los BCC y los BCL, él (testigo) fue BCC. Preguntado por el caso del demandante, responde que fue BCC y BCL por algo fue a Collahuasi. Consultado si como BCC y BCL presta servicios al mismo tiempo para dos empleadores, responde que está el asunto de Bechtel Construcción Limitada y Bechtel Construcción Chile, el mismo mandante con distinto rol, entonces uno no sabe, a uno lo contratan, y te contratan por distinta área. Preguntado si lo señalado que mientras trabajaron juntos nunca fue amonestado se refiere al proyecto INCO que fue entre medio, responde que exactamente.

SÉXTO: Que valorada la prueba rendida, conforme 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 establecidos** los siguientes hechos:

1º) La circunstancia de existir una relación laboral entre las partes, que inició el 1 de julio de 2022 y el terminó el 6 de abril de 2023, para desempeñar el actor las funciones correspondientes al cargo de “Ingeniero Senior de Control de Proyectos I” y luego el cargo de “Reporting Engineer”.

Lo anterior se acredita con el mérito de la prueba documental incorporada por ambas partes consistente en contrato de trabajo suscrito con fecha 1 de julio de 2022 y el finiquito de contrato de trabajo de 17 de abril de 2023, además del anexo de contrato de trabajo de fecha 1 de marzo de 2023 y en cuanto a la fecha de término de la relación laboral se dejó establecido como hecho no controvertido y se ratifica con la carta de despido y el finiquito de contrato de trabajo incorporados por ambas partes.

2º) La circunstancia que la remuneración del actor para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo ascendió a \$2.994.734.

Lo anterior se trata de hechos no discutidos entre las partes, al tenor de sus escritos de demanda y contestación y así se dejó establecido como hecho no controvertido en la respectiva audiencia preparatoria.

3º) La circunstancia que con fecha 6 de abril de 2023, la demandada puso término al contrato de trabajo del actor, invocando la causal contemplada en el



artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato y que se cumplieron las formalidades legales del despido.

La conclusión precedente consta por ser un hecho no controvertido en la causa, como se dejó establecido en la respectiva audiencia preparatoria y además, se corrobora con la prueba documental incorporada por la parte demandada, consistente en la carta de aviso de despido con su correspondiente certificado de envío por Correos de Chile y comprobante de aviso a la Dirección del Trabajo, además del finiquito firmado por el actor, ante ministro de fe, con fecha 19 de abril de 2023.

SÉPTIMO: Que, cabe consignar que el demandante ha interpuesto diversas acciones de naturaleza laboral, en específico las de despido injustificado y cobro de prestaciones e indemnizaciones laborales y, además, dentro de sus peticiones concretas, solicita que se declare que entre las partes existió una relación laboral entre el 4 de octubre del año 2019 y el 6 de abril de 2023.

La parte demandada, en tanto contesta la demanda, oponiendo la excepción de finiquito respecto de la relación laboral habida entre las partes por el período comprendido entre el 4 de octubre de 2019 y el 31 de octubre de 2020 y controvierte los fundamentos de hecho contenidos en la demanda, sosteniendo que el despido se encuentra ajustado a derecho.

OCTAVO: Que, en cuanto a la fecha de inicio de la relación laboral, como ya se estableció en el motivo sexto numeral 1° de esta sentencia, el actor sólo ha logrado acreditar la existencia de la relación laboral desde el 1 de julio de 2022, o lo que el tribunal estime en derecho pertinente.

En efecto, la fecha de inicio de la relación laboral, se acreditó con el mérito de la prueba documental incorporada por ambas partes, consistente en el contrato de trabajo de 1 de julio de 2022, en cuya cláusula décimo tercera, se dejó constancia que trabajador ingresó a prestar servicios el 1 de julio de 2022. Además, en el finiquito de contrato de trabajo suscrito el 17 de abril de 2023, también se indica como fecha de ingreso el 1 de julio de 2022.

En este sentido, este sentenciador no ha podido formarse convicción en orden a que el actor haya prestado servicios de manera continua e ininterrumpida desde la fecha que indica en su demanda, esto es, el día 4 de octubre de 2019, es decir, con anterioridad a la fecha indicada en el contrato de trabajo de 1 de julio de 2022.

Luego, si bien las partes suscribieron un contrato de trabajo con fecha 4 de octubre de 2019, con vigencia desde la misma fecha, lo cierto es que esa relación laboral concluyó con fecha 31 de octubre de 2020, por la causal del artículo 159 N° 1 del Código del Trabajo, esto es, mutuo acuerdo de las partes y así se acredita con el mérito de la prueba documental incorporada por la parte demandada, consistente en el finiquito de contrato de trabajo fechado el 31 de octubre de 2020 y suscrito ante notario el 2 de noviembre de 2020 y el anexo de finiquito de contrato de trabajo, suscrito ante notario el 12 de marzo de 2021.

De esta forma, no obstante que el actor suscribió un contrato de trabajo con fecha 4 de octubre de 2019, lo cierto es que dicha relación laboral concluyó el 31 de octubre de 2020, sin que se haya incorporado al proceso medio de prueba alguno que permitiera concluir que con posterioridad al 31 de octubre de 2020 y



hasta el 1 de julio de 2022 -fecha del segundo contrato-, el actor haya prestado servicios de manera continua e ininterrumpida para la demandada.

En tal sentido, este sentenciador echa en falta algún antecedente que permitiera establecer la continuidad de la prestación de servicios, como por ejemplo, certificados de cotizaciones previsionales o liquidaciones de remuneraciones que dieran cuenta de la prestación de servicios en el período intermedio entre el término del primer contrato de trabajo y el inicio del segundo, siendo del todo insuficiente la prueba testimonial rendida por la parte demandante, quienes se limitan a señalar que conocen al actor por trabajar con él en distintos proyectos, pero nada señalan en específico en cuanto a las fechas en que el actor habría prestado servicios para la demandada.

No es óbice para arribar a la conclusión anterior, la circunstancia que en la cláusula décimo tercera del contrato celebrado el 1 de julio de 2022, las partes hayan acordado que en *“el evento que el contrato de trabajo termine por alguna de las causales que establece el artículo 161 del Código del Trabajo, y únicamente para efectos del cálculo de una eventual indemnización legal por años de servicios a que pudiese tener derecho el Trabajador, se considerará como fecha de inicio de los servicios el 04 de octubre de 2019”*, por cuanto dicho acuerdo emana de la propia voluntad de las partes y está circunscrita a lo pactado, en el sentido que en el caso que la relación laboral terminara por algunas de las causales contempladas en el artículo 161 del Código del Trabajo, se le pagaría la indemnización por años de servicios, considerando como fecha de inicio el 4 de octubre de 2019, lo que no ocurrió en la especie.

Por consiguiente, era carga del actor acreditar que con posterioridad a la terminación de la primera relación laboral, que se extendió entre el 4 de octubre de 2019 y el 31 de octubre de 2020, habría seguido prestando servicios para la demandada sin solución de continuidad y la prueba rendida para tal efecto es del todo insuficiente.

En consecuencia, la relación laboral estuvo vigente sólo entre el 1 de julio de 2022 y el 6 de abril de 2023, tal como se declarará en lo resolutivo.

NOVENO: Que, en cuanto a la excepción de finiquito opuesta por la parte demandada, el tribunal omitirá pronunciamiento, por innecesario, por cuanto sólo se acreditó la existencia de la relación laboral entre el 1 de julio de 2022 y el 6 de abril de 2023, de acuerdo a lo razonado en el motivo precedente.

DÉCIMO: Que, por otra parte, el demandante ha ejercido la acción contemplada en el artículo 168 del Código del Trabajo, a fin que el tribunal califique que la causal de despido aplicada por el empleador es injustificada y ordene el pago de las indemnizaciones por término de la relación laboral y demás prestaciones que sean procedentes.

La demandada ha invocado como causal de término del contrato de trabajo, la establecida en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, esto es, *“incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato”*.

En efecto, la carta de despido de 6 de abril de 2023, incorporada por ambas partes, en lo pertinente señala:

“Nos dirigimos a Ud. para comunicarle que, a contar de hoy 06 de abril de 2023, Bechtel Chile Limitada (en adelante también la “Empresa”, “Compañía” o “BCL”) ha determinado poner término a su contrato de trabajo en virtud de la



causal establecida en el artículo 160 número 7 del Código del Trabajo, esto es, “Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato”.

Según se detalla a continuación, los antecedentes de hecho que fundamentan su despido son la circunstancia que usted fue sorprendido al interior de uno de los establecimientos que el Empleador dispone para la pernoctación del personal en la ciudad de Iquique (Hotel Pekin) en manifiesto estado de intemperancia.

En efecto, con fecha 31 de marzo de 2023, la Empresa recibió un correo electrónico remitido por el personal del referido hotel, en el cual se indica que la noche anterior, siendo aproximadamente las 2:15 horas, usted ingresó a dicho establecimiento en manifiesto estado de intemperancia, golpeando paredes y puertas (con la consecuente perturbación del descanso de otros huéspedes), para finalmente precipitarse en el suelo de uno de los pasillos del hotel.

En virtud de lo anterior, el nochera del Hotel Pekin debió abandonar la recepción del establecimiento para ir a asistirlo, aunque sin éxito, puesto que usted no mostró ningún tipo de colaboración, permaneciendo en el suelo hasta aproximadamente las 4:00 horas.

Posteriormente, siendo alrededor de las 5:00 horas, arribó al hotel un radio taxi previamente coordinado por BCL, con el objeto de trasladarlo al aeropuerto de Iquique, para abordar un avión comercial con destino a la ciudad de Santiago, cuyos pasajes habían sido de cargo de la Empresa. No obstante, a pesar de habersele efectuado reiterados avisos de la llegada de dicho medio de transporte (el último de ellos a las 5:30 horas, aproximadamente), usted los ignoró, para luego perder su vuelo.

Todo lo señalado transgrede los principios y valores de la Compañía, conforme a los cuales el personal de BCL debe construir relaciones positivas y a largo plazo, basadas en la confianza, el respeto y la colaboración, tanto con sus clientes, proveedores, socios de empresas conjuntas y colegas.

Así las cosas, su actuar constituye un incumplimiento grave de las obligaciones que impone su contrato de trabajo y el contenido ético jurídico del mismo. En efecto, la sección 1.4. de su contrato de trabajo indica lo siguiente:

“El/La Trabajador(a) se obliga a cumplir con las instrucciones y políticas corporativas impartidas por el Empleador por intermedio de sus superiores; en especial, pero sin que ello implique limitación, con el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, con las Normas de Conducta, con el Convenio y Reconocimiento de Obligaciones, con la Declaración de Sociedades y con la Declaración y Participación en Sociedades; y, durante todo el tiempo que dure el presente contrato de trabajo, a desempeñar sus servicios fiel y lealmente, debiendo desplegar sus mejores esfuerzos en el cumplimiento de su cargo.”

Pues bien, resulta evidente que los antecedentes de hecho descritos en la presente comunicación constituyen un incumplimiento grave a las obligaciones que impone el contrato de trabajo, transgrediendo también el contenido ético jurídico del mismo.

Por consiguiente, lo anterior importa un quebrantamiento irreversible de la confianza derivada de la relación laboral, motivo por el cual nos vemos en la obligación de poner término inmediato a su contrato de trabajo”.

Corresponde, en consecuencia pronunciarse en cuanto a la efectividad de las imputaciones contenidas en la carta de despido y en primer lugar se debe



tener presente que la ley no define el concepto “grave”, ni fija tampoco obligación básica alguna que pudiere precisar las reglas generales de un contrato de trabajo. Por ello se estima que no siempre resulta fácil probar esta causal, dado que el cumplimiento de las obligaciones de una parte, se entiende que está supeditado al cumplimiento de la otra.

A falta de normas en dicho sentido, si nos remitimos solamente al tenor literal de esta causal, veremos que para poder invocarla en propiedad, será necesario que en el contrato de trabajo se hayan estipulado las principales obligaciones que debe cumplir el trabajador; lo anterior no quita que sus efectos indirectos puedan provenir también de la reglamentación interna de la respectiva empresa, como es en el caso sub lite, en que las obligaciones contempladas en el Reglamento Interno, o en otras normas que el trabajador conozca y haya aceptado cumplir.

A su vez, el elemento que caracteriza fundamentalmente esta causal, es el factor de gravedad del incumplimiento, o sea, que los hechos alegados tengan la entidad o importancia necesaria para constituir una falta grave que autorice el término del vínculo laboral.

Imperioso resulta señalar que el despido es una sanción determinada por el empleador, en uso de su poder disciplinario, que es a la vez parte de su poder de dirección. El despido es la sanción más grave y onerosa que contempla el ordenamiento jurídico laboral, que implica la ruptura del vínculo y, desde un punto de vista material, significa privar de su fuente de sustento intempestivamente a un trabajador y a su grupo familiar, por lo cual el estándar de prueba que se exige al empleador que ha invocado la causal de despido es alto.

Según consta en la presente causa, el antecedente que tuvo en vista la demandada para desvincular al actor fue -en lo medular- que el demandante habría ingresado al Hotel en que se alojaba “en manifiesto estado de intemperancia, golpeando paredes y puertas (con la consecuente perturbación del descanso de otros huéspedes), para finalmente precipitarse en el suelo de uno de los pasillos del hotel”, lo que *“constituye un incumplimiento grave de las obligaciones que impone su contrato de trabajo y el contenido ético jurídico del mismo”*.

Al respecto, cabe recordar que el artículo 454, N° 1, inciso segundo, del Código del Trabajo, dispone que: *“No obstante lo anterior, en los juicios sobre despido corresponderá en primer lugar al demandado la rendición de la prueba, debiendo acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones a que se refieren los incisos primero y cuarto del artículo 162, sin que pueda alegar en el juicio hechos distintos como justificativos del despido”*.

Desde este punto de vista, corresponde analizar los hechos que se imputaron en la carta de despido, y si estas imputaciones fueron acreditadas en juicio por la demandada.

En primer término, cabe destacar que la carta señala que los hechos descritos en aquella configuran la causal del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato. Cabe indicar, sin embargo, que lo que resulta de especial relevancia para este sentenciador, consiste en que la carta de despido se limita a transcribir la sección 1.4. del contrato de trabajo que indica: *“El/La Trabajador(a) se obliga a cumplir con las instrucciones y políticas corporativas impartidas por el Empleador por*



intermedio de sus superiores; en especial, pero sin que ello implique limitación, con el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, con las Normas de Conducta, con el Convenio y Reconocimiento de Obligaciones, con la Declaración de Sociedades y con la Declaración y Participación en Sociedades; y, durante todo el tiempo que dure el presente contrato de trabajo, a desempeñar sus servicios fiel y lealmente, debiendo desplegar sus mejores esfuerzos en el cumplimiento de su cargo”, sin embargo, no señala ninguna cláusula específica del contrato o de la reglamentación interna de la empresa, en que se índice la conducta que pretende sancionar con la medida disciplinaria de despido y tampoco se incorpora al juicio el “Reglamento Interno” ni las “Normas de Conducta” o el “Convenio y Reconocimiento de Obligaciones”.

Adicionalmente, cabe destacar que las imputaciones realizadas en la carta de despido, en orden a que el actor habría ingresado en “en manifiesto estado de intemperancia, golpeando paredes y puertas”, no fueron acreditadas en el juicio. En efecto, los correos electrónicos incorporados al juicio sólo dan cuenta del reporte realizado por el personal del Hotel Pekín, informando la situación que vivió el nochero, señalando que el actor habría llegado “demasiado ebrio o drogado” a eso de las 02:15 de la madrugada, agregando que no sabría decirlo con claridad ya que no hacía caso a nada de lo que se le decía, ni siquiera podía moverse”, indicando que a eso de las 02:20 de la madrugada el joven cae en los pasillos de las habitaciones (fuera de su habitación) haciendo ruido y molestando el sueño de los demás trabajadores, golpeando paredes y puertas por lo que le comenta el nochero, además señala que el nochero habiéndolo visto caer al piso, él va a prestarle ayuda y a ver qué es lo que le pasa y el joven no reaccionaba para nada, no hablaba no daba ninguna señal y que el nochero tuvo que dejarlo dormir en el piso de los pasillos hasta las 04:00 de la madrugada haciéndose ver y quedando mal frente al personal de su misma empresa, sin embargo, dichas aseveraciones no fueron ratificadas en juicio, ya que los testigos de la parte demandada no fueron presenciales y sólo declaran respecto de las referidas comunicaciones.

Además la parte demandada incorpora una fotografía donde se muestra al actor -quien reconoció que es él en la diligencia de absolución de posiciones- tendido en el piso, sin embargo, no es posible concluir que el actor haya estado en manifiesto estado de intemperancia, ni menos aún que haya golpeado paredes y puertas, nada de aquello se puede desprender de la fotografía incorporada.

Del mismo modo, la demandada incorpora una declaración del actor fechada el 31 de marzo de 2023, en que indica que salió con un amigo a conversar, fueron a un pub, comieron y tomó un par de cervezas y agrega que desde ahí no recuerda nada y la misma declaración la reitera en la diligencia de absolución de posiciones. Sin embargo, nuevamente tal medio de prueba no es idóneo en concepto de este sentenciador para acreditar los hechos imputados en la carta de despido, en orden a que el actor haya estado en manifiesto estado de intemperancia y que haya golpeado paredes y puertas.

Por otra parte, llama la atención de este sentenciador que la fotografía incorporada al juicio es una captura de una imagen de video, por lo que no parece razonable que no se hayan incorporado videos en que apareciera el actor en la forma y circunstancias que se reprochan en la carta de despido.

Asimismo, este sentenciador es del parecer que la conducta del actor pudo deberse a una serie de razones y no necesariamente a que haya estado en estado



de intemperancia o ebriedad, debiendo la empleadora haber efectuado la investigación correspondiente, la que si bien es mencionada por los testigos de la parte demandada, no fue incorporada al juicio. Además, la parte demandante incorpora correo electrónico de 7 de abril de 2023, en el que personal de la demandada, indica que el trabajador fue sometido a control de Alcohol a las 13.44 horas del 31 de marzo de 2023, marcando 0.220 g/L; luego, a las 14:00 horas aproximadamente, se realiza control de drogas con apoyo de equipo Salud de CMDIC, entregando resultado Negativo y; finalmente, a las 14:13 horas, se procede a realizar el segundo control de alcohol con equipo Security, con resultado 0,00 g/L; de aquellos resultados, no es posible concluir que el actor haya estado en un manifiesto estado de ebriedad en horas anteriores.

A mayor abundamiento, del mérito de las declaraciones de los testigos de la propia demandada, es posible concluir que el último día que el actor prestó servicios, de acuerdo a su jornada, fue el día 30 de marzo de 2023, es decir, los hechos que supuestamente habrían ocurrido en la madrugada del día 31 de marzo de 2023, lo habrían sido fuera de la jornada de trabajo del actor, por tanto fuera de la relación laboral.

Por todo lo anterior y tratándose de una sanción gravísima, como es el caso del despido de un trabajador se estima que, la prueba aportada no logra formar convicción en este juez para estimar que el despido de que fue objeto el actor se haya ajustado a derecho, concluyéndose que se dio aplicación indebida de la causal del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, procediéndose en consecuencia, a acoger la demanda, como se dirá en lo resolutivo.

UNDÉCIMO: Que, atendido el mérito de lo señalado en los considerandos precedentes, se acogerá lo solicitado por el demandante, en lo referente a la indemnización contemplada en el inciso cuarto del artículo 162, esto es la indemnización sustitutiva del aviso previo, teniendo para ello como valor de la última remuneración, la suma de \$2.994.734, de acuerdo a lo razonado en el motivo sexto numeral 2° de este fallo.

DUODÉCIMO: Que la prueba rendida en autos, ha sido analizada de conformidad a las reglas de la sana crítica y el material probatorio no aludido expresamente en los considerandos precedentes en nada altera lo razonado por el tribunal.

DÉCIMO TERCERO: Que, no habiendo resultado totalmente vencida y estimando este tribunal tuvo motivo plausible para litigar, la parte demandada no será condenada al pago de las costas.

Por estas consideraciones y, visto además lo dispuesto en los artículos 3, 7, 8, 159, y siguientes, 168, 425, 453 y 454, 456, 459 y siguientes, del Código del Trabajo, 1698 del Código Civil y demás normas legales pertinentes, se resuelve;

I.- Que se **ACOGA** parcialmente la demanda interpuesta por don **RODOLFO IVÁN RAMÍREZ DE LA TORRE**, ya individualizado, en contra de **BECHTEL CHILE LIMITADA**, ya individualizados, sólo en cuanto, se declara:

1) Que existió una relación laboral entre el actor y la demandada, que inició el 1 de julio de 2022 y concluyó el 6 de abril de 2023.

2) Que el despido del que fue objeto el actor con fecha 6 de abril de 2023, por aplicación del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, es indebido.

3) Que la base de cálculo de la remuneración para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo, asciende a la suma de \$2.994.734.



II.- Que en consecuencia, la demandada deberá pagar al actor, la siguiente sumas por el concepto que se indica:

a) La suma de **\$2.994.734**, por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo.

III.- Que la suma antes mencionada deberá ser pagadas con los reajustes e intereses que establece el artículo 173 del Código del Trabajo.

IV.- Que se **rechaza**, en todo lo demás, la referida demanda.

V.- Que cada parte pagará sus costas.

VI.- Ejecutoriada que sea la presente sentencia, cúmplase con lo dispuesto en ella dentro de quinto día, en caso contrario, certifíquese dicha circunstancia y remítanse los antecedentes al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional de Santiago.

Notifíquese, regístrese y archívese en su oportunidad.

RIT O-3715-2023.

Dictada por don **Daniel Eduardo Leiva Rojas**, Juez Titular del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.



PMSPXMDXZFH

A contar del 03 de septiembre de 2023, 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>