

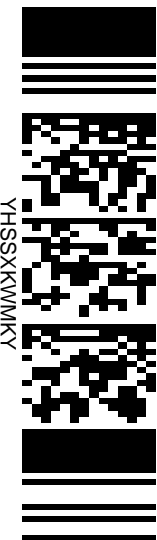
Punta Arenas, veintiocho de enero de dos mil veintiuno.

VISTOS:

Comparece ante esta Corte de Apelaciones, don Luis Díaz Coñuecar, abogado, en representación de don Claudio Fernando Pons Barros, Técnico en Procesos Industriales mención Química, domiciliado en calle Ezequiel González N° 02121 de Punta Arenas, quien deduce acción constitucional de protección, en contra de la Empresa Nacional del Petróleo Magallanes, representada legalmente por don Rodrigo Bustamante Villegas, con domicilio en calle José Nogueira 1101 de Punta Arenas, solicitando se adopten de inmediato las providencias que juzgue necesarias para restablecer el imperio del derecho y asegurar la debida protección del afectado, ordenando la recurrida continuar acatando el protocolo sanitario y de resguardo de la salud para evitar contagios del Covid 19 respecto del recurrente en los términos que se ha ido cumpliendo desde marzo del 2020 a la fecha, asimismo que cualquier modificación contractual del trabajador, próximo a jubilar, no afecte sus remuneraciones ni sus derechos laborales y previsionales adquiridos y percibidos durante toda la vigencia de la relación laboral; se deje sin efecto la modificación contractual unilateral del contrato de trabajo del actor en cuanto se le envía a efectuar teletrabajo y que le causa perjuicios laborales y de propiedad de sus remuneraciones.

Su representado es trabajador de la Empresa recurrida, desde el 1 de diciembre del año 1984, labora en control de calidad de la Refinería y Terminal Gregorio en el laboratorio ubicado en la Comuna de San Gregorio, mediante el sistema de turnos de 7 x 7, desde hace 25 años. Su relación laboral se encuentra regulada en su contrato individual de trabajo de 1 de diciembre de 1984, y por el Contrato Colectivo de la Empresa recurrida con el Sindicato del cual forma parte el recurrente, vigente entre el 1 de septiembre del 2018 al 31 de agosto del 2021.

Refiere que su remuneración mensual está compuesta por diversas partidas, percibió los últimos 3 meses las



siguientes sumas a título de haberes: septiembre \$3.882.035 de pesos; octubre \$4.256.963 de pesos y noviembre \$3.930.203. En ellas figura la partida "CEMENTOS Y ACONDICIONADORES", la que se refiere a un bono o bonificación por trabajar y exponerse a sustancias peligrosas, especialmente mercurio, ácido sulfúrico, aromáticos policíclicos, productos derivados del petróleo, lavado de materiales, etc; bono contemplado en el contrato colectivo clausula 6.3 y se paga a través de un cálculo que considera el sueldo base y horas trabajadas; que representa entre un 10 y 15% de su remuneración bruta. Así, en el mes de septiembre este bono fue de \$474.976; en Octubre fue de \$584.221 y noviembre \$332.483. Sin embargo para tener acceso a este beneficio es necesario que haga el trabajo efectivo en Laboratorio, de manera tal que la suma de horas mensuales arroja el monto mensual definitivo. Al no trabajar in situ no tiene acceso a dicho bono, por lo que es necesario su permanencia activa en sus labores.

Con fecha 20 de septiembre de 2020, encontrándose en faena, el Jefe de División Laboratorio, don Heriberto Ojeda le comunica por escrito que debe bajar a la ciudad, no volver a la empresa y seguir trabajando en modalidad teletrabajo, por instrucción de la Directora Laboral de ENAP, doña Paulina Lagos Jefferson. Verbalmente le señaló que la razón es que con fecha 18 de diciembre de 2020, cumplió 65 años, por lo que, conforme los protocolos de la Empresa pasó a ser trabajador de alto riesgo, en atención a la pandemia que nos aqueja, siendo aplicable la normativa del Ministerio de Salud, al efecto.

Consultada la Sra. Lagos por el sindicato, explicó mediante correo electrónico de 14 de diciembre de 2020, se informa que, en el marco de las medidas que la autoridad sanitaria solicitó por la pandemia, la empresa realizó una evaluación de riesgos que considera aspectos del trabajo así como aquellas circunstancias agravadas o afectadas por la pandemia, de forma especial, aquellos trabajadores más vulnerables o de alto riesgo. El 20 de marzo la empresa habría comunicado en forma interna a todos los trabajadores,



que para las personas que se encontraran en condición de riesgo, sus jefaturas coordinarían las condiciones de trabajo y asignación de tareas. Se indica que en consideración a las características de las operaciones, hay personas que realizan teletrabajo, como en el caso del trabajador Claudio Pons, desde que cumple 65 años e ingresa por ese motivo al grupo de riesgo, y otras, por la naturaleza de sus funciones, están con permiso con goce de remuneración. Expresó que en el caso de las personas que tienen autorizada una jornada excepcional y trabajarán desde sus casas, mantendrán su rol y horario de trabajo como si continuaran desempeñándose en terreno, lo que implica que, si deben trabajar efectivamente en un día festivo, recibirían el pago correspondiente.

Conjuntamente con ello, se puso a su disposición un Anexo de Contrato de Trabajo, de 22 de diciembre del 2020, el cual, estima, contiene cláusulas abusivas, perniciosas y agraviantes a su calidad de trabajador de más de 35 años en la empresa, pretendiendo modificar la modalidad de la jornada de trabajo, estableciéndose turnos de manera telemática, debiendo el recurrente autorizar el descuento por no pago de bonos que percibe en terreno; estableciendo que las modificaciones son indefinidas y que su revocación queda a criterio del empleador. A la fecha no ha suscrito tal anexo.

Dicho documento, señala expresamente que el accionar de ENAP no representa un menoscabo a su persona.

Considera que la medida tendiente a aplicar normativa de salud ocasiona un abierto perjuicio a sus derechos previsionales, laborales y sociales.

Reconoce que el 18 de diciembre del 2020 el actor cumplió 65 años de edad, y conforme lo pactado en el Contrato Colectivo de la Empresa, en su clausula 10.1.2., solicitó su desvinculación de la empresa para los efectos de poder gozar de los beneficios indemnizatorios, esto es, incremento del 150% de la indemnización por años de servicio, además de 6 sueldos bases adicionales, lo que se haría efectivo a contar de 30 de junio de 2021, correspondiéndole continuar trabajando hasta esa fecha.



Considera que la imposición unilateral de la forma de trabajo en sistema virtual domiciliaria, deviene en arbitraria y perniciosa, por cuanto pasa a llevar derechos importantes, más que los supuestos contagios que pretenden evitar. Considera que la medida es discriminatoria en base a la edad, se activa al cumplir 65 años, cuestión vedada por el artículo 2° incisos 3° y 4° del Código del Trabajo.

Lo infundado de la decisión se contrapone al estricto protocolo de seguridad a la salud implementado por la empresa, tanto en el traslado, alojamiento y labores en terreno, donde se respeta el distanciamiento acordado, se realiza test antígeno, usan mascarillas y gel de aseo, se les toma la temperatura, contando con pieza individual y baño compartido por dos personas, mismas condiciones que se cumplen en el Laboratorio, contando con implementos de protección personal, cumpliendo con todas las medidas de seguridad para resguardar su salud e integridad física a la luz de lo que establece el artículo 184 del Código del Trabajo. Por lo que no entiende la necesidad de retirarse a su domicilio, contra su voluntad, cuando se trata de una persona sana, que ha demostrado que ningún daño sufre si sigue trabajando presencialmente.

Los hechos denunciados vulneran las garantías constitucionales consagrados en los numerales 16 y 24 del artículo 19 de la Constitución Política de la República. Se ocasiona un perjuicio a su remuneración, por cuanto no percibirá la bonificación "Cementos y Acondicionadores" contraprestación a su exposición a sustancias peligrosas, que es el equivalente al 51,73% del valor de una hora por tiempo efectivo de faena, calculada sobre el sueldo base más bonificaciones bases, siendo un requisito para su procedencia realizar trabajo en terreno, ha percibido el bono durante toda su vida laboral. Por la prohibición de asistir a faena pierde la bonificación, ocasionando un menoscabo en el porcentaje ya dicho.

Agrega que la antedicha disminución de sus remuneraciones sin pacto le genera perjuicio, en atención a



que se encuentra a 6 meses de su desvinculación de la empresa, afectando sus indemnizaciones legales, toda vez que al determinar el monto, debe estarse a las remuneraciones que perciba el trabajador en los 3 meses anteriores al término del vínculo contractual. La base de cálculo, producto de esta modalidad de trabajo está dada por el artículo 172 del Código del Trabajo y el Contrato Colectivo de la Empresa, así se genera una merma ostensible de un 15%, lo que proyectado a un total de 11 meses que implica un monto relevante para el recurrente, lo que tiene relevancia ya que la empresa ha informado que tomará la decisión de retorno al trabajo presencial cuando lo considere pertinente. Lo que además implica un menor aporte a su cuenta de capitalización individual, todo lo cual afecta el derecho al trabajo del recurrente, así como la propiedad que tiene sobre sus remuneraciones legalmente pactadas, y que no pueden ser afectadas, sino por acuerdo de las partes.

Considerando que un juicio de lato conocimiento en sede laboral se extenderá por período mucho más allá de la época de jubilación efectiva del recurrente, insta por la intervención de esta Corte.

Informa por la recurrida Empresa Nacional del Petróleo, don Mauricio Sandoval Romero, abogado, quien solicita el rechazo del recurso, con costas.

Refiere que la conducta desplegada por la recurrida se funda en el imperativo legal consagrado en el artículo 184 del Código del Trabajo. Ante las graves consecuencias, para la vida y salud de las personas, que puede traer aparejada la actual pandemia por COVID-19, se hizo necesario se adoptaran una serie de medidas destinadas a proteger eficazmente la vida y salud de sus trabajadores, no sólo generando protocolos de trabajo que garantizaran esos derechos constitucionales, sino que además, adoptando medidas destinadas a proteger a la población que, conforme las recomendaciones internacionales, se encuentra en mayor riesgo, como adultos mayores y personas con enfermedades crónicas cardiovasculares o respiratorias, diabetes,



YHSSXKVMKY

hipertensión arterial u otra inmunosupresión específica. Las medidas adoptadas por la empresa son de carácter extraordinario y transitorio, supeditadas a las instrucciones y disposiciones de la Autoridad Sanitaria. La adopción de medidas de protección constituye un deber y no es un acto unilateral de la empresa, decisión apoyada por el Dictamen N° 3610 de la Contraloría General de la República.

Adiciona que ante la evidente colisión de garantías constitucionales debatidas en esta causa, esto es, por un lado la protección a la vida y la salud por parte de la recurrida y, por el otro, las garantías que el actor invoca como vulneradas, se debe ponderar cuáles ellas debe primar. Para ello, alega que en cuanto a la garantía de libertad de trabajo y su protección, el actor no desarrolla cómo el acto recurrido la habría vulnerado y respecto de la garantía de propiedad niega la existencia de cualquier vulneración.

Explica que el día 14 de diciembre de 2020, la señora Paulina Lagos, Directora de Relaciones Laborales de ENAP Magallanes, ante las consultas efectuadas por el Recurrente, le informó a don Carlos Aro Velásquez, dirigente sindical que: "En el marco de las medidas que la autoridad sanitaria solicitó por la pandemia, la empresa realizó una evaluación de riesgos que considera aspectos del trabajo así como aquellas circunstancias agravadas o afectadas por la pandemia, de forma especial, aquellos trabajadores más vulnerables o de alto riesgo. En consideración a lo anterior, el 20 de marzo la empresa comunicó a través de comunicaciones internas a todos los trabajadores, que para las personas que se encontraran en condición de riesgo, definidos por la autoridad, sus jefaturas coordinarían las condiciones de trabajo y asignación de tareas. Considerando las características de nuestra operación, hay personas que quedaron realizando teletrabajo, que será el caso del trabajador Claudio Pons al momento de cumplir 65 años e ingresar por ese motivo al grupo de riesgo, y otras, por la naturaleza de sus funciones, están con permiso con goce de remuneración. Para el caso de las personas que tienen



autorizada una jornada excepcional y trabajarán desde sus casas, mantendrán su rol y horario de trabajo como si continuaran desempeñándose en terreno, lo que implica que si deben trabajar efectivamente en un día festivo, recibirán el pago correspondiente."

En relación a las remuneraciones del trabajador la señora Lagos informó que: "... durante el periodo en que el trabajador se encuentre en el grupo de riesgo, seguirá percibiendo bonificaciones base y asignación de brigadista. La bonificación por productos especiales no puede mantenerse toda vez que se paga por el tiempo efectivo de la faena (manipulación de productos especiales, ya sea en horario hábil o inhábil)."

Por su parte, con fecha 17 de diciembre de 2020, se le informó al Recurrente, por medio de su jefe directo, esto es, don Heriberto Ojeda Ruiz, lo siguiente: *"De acuerdo a lo conversado anoche, mañana 18 de diciembre llegará a Refinería móvil para que puedas bajar a Punta Arenas, considerando que al cumplir los 65 años debes ingresar al grupo de riesgos de Enap. También considerar que la modalidad en que te desempeñarás durante este periodo será de Teletrabajo, para lo cual realizaremos las gestiones para entrega de recursos necesarios."*

Considera que con la medida adoptada por ENAP el actor no experimenta perjuicio. En cuanto a la bonificación en cuestión, es una contraprestación especial que remunera no el trabajo habitual, sino que una condición especial y adicional del trabajo que corresponde a labores de análisis de laboratorio y preparación de aditivos para revelado y fijado de películas de radiografía industrial, cuya fuente es una convención colectiva, suscrita entre la Empresa y el Sindicato de Trabajadores de ENAP Magallanes, las partes pactaron que aquella se devengaría si efectivamente se ejecuta el especial trabajo que se está remunerando al trabajador, y que se justifica por el cuidado adicional que conlleva la ejecución de tales tareas, de modo que si no se ejecuta de manera efectiva el trabajo con productos



especiales, cuyo es el caso, naturalmente no tendrá derecho a percibir esta bonificación.

Agrega que el bono remuneratorio en comento no forma parte de la base de cálculo de la indemnización consagrada en la cláusula 10.1.2. del Convenio Colectivo, sino que únicamente las contempladas en la cláusula 5, denominadas "Bonificaciones Base", conformada por la de aislamiento, de perforaciones y de turno, distinción que deviene de las cláusulas 5° y 6° de cuya interpretación, concluyen que la bonificación en discusión no se encuentra incluida para el cálculo de la indemnización.

Alega que esta no es la sede para discutir el alcance e interpretación del Convenio, ya que, se trata de un procedimiento que no contempla un término probatorio que nos permita acreditar todos los elementos necesarios para nuestra debida defensa.

En cuanto a la vulneración a los derechos previsionales del actor, niega su ocurrencia, ya que la Superintendencia de Pensiones informó en el mes de enero de 2020 que el nuevo tope imponible mensual para calcular las cotizaciones obligatorias del sistema de AFP, de salud y de ley de accidentes del trabajo es de 80,2 Unidades de Fomento para el año 2020. A su turno, el tope imponible mensual que se utilizó el año 2020 para calcular las cotizaciones del Seguro de Cesantía fue de 120,3. El tope imponible es el monto máximo que se aplica a las rentas para calcular los pagos previsionales. En la práctica, el tope imponible tiene un impacto en el ahorro previsional de las personas que tienen rentas superiores a dicho tope, esto porque el monto por el cual debe cotizar el trabajador en la cuenta obligatoria de la AFP corresponde al 10% de su renta, sin embargo, este 10% tiene como techo el tope imponible. Todas estas cifras "con tope" son inferiores a las remuneraciones que percibe el Recurrente, de modo que, el tope de las cotizaciones referidas impide que se produzca una afectación en su cuenta de capitalización individual.



El recurso se sostiene solo en el evento de que al mes en que se produzca el retiro del Recurrente de ENAP, esto es, a fines de junio de 2021, se mantengan las condiciones actuales, o, según sostiene el recurso, en los 3 meses anteriores a su jubilación, es decir, en los meses de abril, mayo y junio de 2021. Al día de hoy, lo que sabemos es que en Chile existe un estado de excepción constitucional con vigencia hasta el mes de marzo de 2021, y que en marcha existe un proceso de vacunación contra el COVID-19, el que pretende abarcar a gran parte de la población en el primer trimestre de este año. Lo relevante es que este proceso de vacunación se enfocará prioritariamente en el personal de salud y los grupos de riesgo, como el del Recurrente.

Sostiene que actualmente no se configura una amenazada, ya que no existe un daño inminente para el Recurrente, puesto que podría todo el conjunto de medidas adoptadas por la pandemia, sean legales, jurídicas, administrativas o convencionales, terminar sus efectos antes de la jubilación del Recurrente.

El recurso deducido, debido a su naturaleza cautelar y procedimiento sumarísimo, no resulta idóneo para discutir cuestiones que deben ser materia de prueba, como lo son el cumplimiento o incumplimiento de un contrato individual y colectivo. Constituye un arbitrio destinado a resolver situaciones en que los hechos esgrimidos y los derechos constitucionales que se dicen afectados son indubitados y no discutidos, lo que no acontece en el caso propuesto, en que se ventilan las discrepancias del actor con obligaciones legales y convencionales.

Encontrándose la causa en estado de ser vista, se ordenó traer los autos en relación.

CON LO RELACIONADO Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que el recurso de protección ha sido instituido como una acción constitucional que tiene por objeto evitar posibles consecuencias dañosas derivadas de actos u omisiones ilegales o arbitrarios produzcan en el afectado una privación, perturbación o amenaza al legítimo ejercicio de



las garantías constitucionales que se protegen con este arbitrio jurisdiccional a fin de restablecer el imperio del derecho y otorgar la debida protección al recurrente.

Se trata de una acción constitucional de naturaleza cautelar que fue incorporada a nuestra legislación como una garantía jurisdiccional, con el propósito de servir de remedio rápido, expedito, pronto y eficaz frente a ostensibles o manifiestas violaciones a derechos fundamentales taxativamente señalados en el artículo 20 de la Constitución y que puedan establecerse sumariamente, mediante la adopción de medidas de resguardo que se deben adoptar ante un acto u omisión arbitrario o ilegal que impida, amenace o moleste dicho ejercicio, siendo requisito indispensable demostrar la existencia de dicho acto u omisión, así como la forma en que se están vulnerando los derechos invocados.

Conforme a su naturaleza y claro objetivo, no genera, en sentido técnico, un juicio ni se persigue con su interposición establecer la responsabilidad civil, penal, infraccional o administrativa del ofensor. Por tanto, no se concibe respecto de una contienda civil entre partes ni da origen a un proceso penal o administrativo, es decir, no se aplica para discutir cuestiones de lato conocimiento respecto de las cuales el legislador ha establecido los procedimientos idóneos para que sean debatidas y resueltas.

SEGUNDO: Que, en consecuencia, para que proceda el recurso se requiere la concurrencia de los siguientes requisitos: **a)** Que se compruebe la existencia de la acción u omisión reprochada, esto es, que efectivamente el recurrido ha realizado el acto (hecho) o incurrido en la omisión que se le atribuye; **b)** Que dicha acción u omisión pueda estimarse arbitraria o ilegal de acuerdo al mérito de los antecedentes; **c)** Que de la misma se siga un directo e inmediato atentado en contra de una o más de las garantías constitucionales invocadas y protegibles por esta vía, en términos que se prive, perturbe o amenace el ejercicio de un derecho indubitado y no disputado del afectado, que se encuentre expresamente garantizado y amparado en el artículo 19 del



texto constitucional; y, por último, **d)** Que la Corte se encuentre en situación material y jurídica de otorgar la protección pedida, esto es, si se encuentra en condiciones de adoptar alguna medida para proteger la garantía vulnerada.

TERCERO: Que, el hecho vulneratorio calificado como ilegal y arbitrario por el recurrente, lo hace consistir en la decisión unilateral de la recurrida de incluirlo en un grupo de riesgo de contagio de COVID 19, por alcanzar los 65 años de edad, y destinarlo a realizar labores en su domicilio mediante teletrabajo, lo que le ocasiona un perjuicio, pues percibe una bonificación especial denominada en la liquidación como "Cementos y Acondicionadores" la que se paga sólo en caso que se ejecute el trabajo en terreno, a la que no podrá acceder, disminuyendo su remuneración, afectándose directamente su cuenta de capitalización individual al rebajarse el porcentaje de la cotización, sin que exista pacto que autorice tal modificación contractual, vulnerando las garantías constitucionales que invoca.

CUARTO: Que, la parte recurrida, solicita el rechazo del recurso, aludiendo que no ha incurrido en acto ilegal o arbitrario alguno, limitándose a dar aplicación a la normativa legal y reglamentaria que los rige, considerando el deber legal de brindar protección al trabajador, quien se encuentra en situación de vulnerabilidad ante un eventual contagio por COVID-19, por lo que en caso alguno ha vulnerado las garantías constitucionales del actor; según se consigna en lo expositivo de la presente sentencia.

QUINTO: Que, como lo ha resuelto la Excm. Corte Suprema, en fallos sobre la materia que se discute en autos "Sexto: Que, para la resolución del recurso intentado, resulta necesario consignar que el inciso cuarto del artículo 1° de la Constitución Política de la República prescribe que: "El Estado está al servicio de la persona humana y su finalidad es promover el bien común, para lo cual debe contribuir a crear las condiciones sociales que permitan a todos y cada uno de los integrantes de la comunidad nacional, su mayor realización espiritual y material posible, con pleno



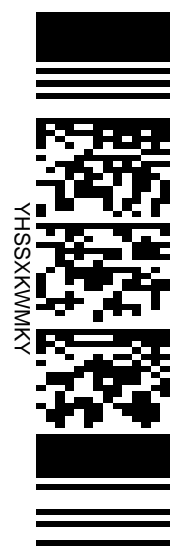
respeto a los derechos y garantías que esta Constitución establece". Este deber de servicialidad aparece reiterado en el inciso primero del artículo 3° de la Ley N° 18.575 -cuerpo normativo dictado por mandato del artículo 38 de la Carta Fundamental-, el cual agrega que la finalidad de la Administración del Estado es promover el bien común, atendiendo las necesidades públicas en forma continua y permanente.

En tanto, el N° 1 del artículo 19 de la Constitución Política estatuye que: "La Constitución asegura a todas las personas: 1°.- El derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona".

Séptimo: Que, según consta del Protocolo de Manejos de Contacto de Covid-19, Fase 4, contenido en el Ordinario N°939 de 24 de marzo de 2020, se individualiza a aquellas personas que tienen un alto riesgo de presentar un cuadro grave de la infección por Covid-19, mencionando a los adultos mayores, personas inmunodeprimidas o con enfermedades crónicas como hipertensión arterial, diabetes o problemas cardíacos, entre otros. Si bien todas las personas son susceptibles de adquirir el virus, las que tienen más riesgo son aquellas que tratan con personas contagiadas y este riesgo aumenta en la medida que la persona tiene más exposición social. (Plan de Acción Coronavirus, Covid-19. Información Oficial, Gobierno de Chile. <https://www.gob.cl/coronavirus/>). (Sentencia dictada en autos Rol Rol N° 63.238-2020.)

SEXTO: Que, conviene además tener presente que el artículo 184 del Código del Trabajo establece "El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando de los posibles riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales.

Deberá asimismo prestar o garantizar los elementos necesarios para que los trabajadores en caso de accidente o



emergencia puedan acceder a una oportuna y adecuada atención médica, hospitalaria y farmacéutica.”

Dicha norma forma parte del estatuto que regula la relación laboral vigente entre el recurrente y la empresa recurrida.

SEPTIMO: Que, conforme a lo expresado, es posible concluir que no existe en la especie un acto ilegal o arbitrario de parte de la recurrida.

Se descarta la ilegalidad del acto impugnado, por cuanto la medida adoptada lo ha sido en cumplimiento de una obligación que la ley impone al empleador de brindar resguardo y protección a la vida y salud del trabajador; lo cual como contrapartida, genera un derecho para el empleado, el que por su naturaleza tiene el carácter de irrenunciable, conforme lo dispone el artículo 5 del citado Código del Trabajo.

A igual conclusión se arriba, al analizar el Dictamen de la Contraloría General de la República, N° 3.610 de 17 de marzo de 2020, el cual consagra que “Los jefes superiores de los órganos de la Administración del Estado se encuentran facultados para disponer, ante ésta situación de excepción, que los servidores que en ellos se desempeñen, cualquiera sea la naturaleza del vínculo jurídico, cumplan sus funciones mediante trabajo remoto desde sus domicilios u otros lugares donde se encuentren, siempre que dichas labores puedan ser desarrolladas por esa vía, según determine la superioridad respectiva...

...Del mismo modo conviene precisar que en caso de que el jefe del servicio resuelva ejercer alguna de las atribuciones señaladas en el presente dictamen, en particular disponer la no asistencia al lugar de trabajo, dicha medida deberá ser estrictamente observada por el personal del servicio, sin que su cumplimiento quede entregado a la mera voluntad del servidor”.

OCTAVO: Que, tampoco se configura la arbitrariedad toda vez que la decisión discutida, fue adoptada en virtud de las facultades legales, en protección de los derechos



garantizados constitucionalmente y comunicada oportunamente al trabajador, pues la inclusión en un grupo de riesgo consta en el Instructivo N° 3, emitido por la Empresa, aplicable a nivel nacional, sin que se vislumbre un afán antojadizo o caprichoso a su respecto. Lo anterior cobra relevancia tratándose de nuestra región que, según estadísticas oficiales registra la más alta tasa por número de habitantes de personas afectadas por el virus SARS CoV 2.

Conforme a ello, no habiéndose comprobado la existencia de un actual ilegal o arbitrario, no reviste necesidad analizar los demás presupuestos de procedencia de la acción deducida, ya que aquella no puede prosperar.

Por estas consideraciones, y teniendo presente lo dispuesto por el artículo 20 de la Constitución Política del Estado, y por el Auto Acordado de la Excma. Corte Suprema sobre tramitación y fallo de esta clase de recursos, de veinticuatro de junio de mil novecientos noventa y dos y sus modificaciones, SE RECHAZA, el recurso de protección interpuesto por don Luis Díaz Coñuecar en representación de don Claudio Pons Barros y en contra de la Empresa Nacional del Petróleo; todos ya individualizados.

Dese cumplimiento a lo dispuesto en el numeral 14 del referido Auto Acordado.

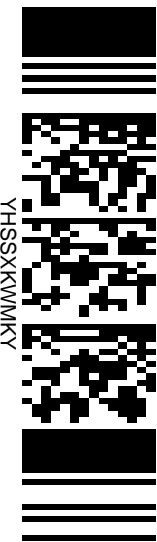
Regístrese, notifíquese y archívese, en su oportunidad.

Rol N° 1844-2020. Protección.



Pronunciado por la Primera Sala de la C.A. de Punta Arenas integrada por Ministro Marcos Jorge Kusanovic A., Ministra Suplente Paola Carolina Oltra S. y Fiscal Judicial Pablo Andres Miño B. Punta arenas, veintiocho de enero de dos mil veintiuno.

En Punta arenas, a veintiocho de enero de dos mil veintiuno, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.



Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en <http://verificadoc.pjud.cl> o en la tramitación de la causa.
A contar del 06 de septiembre de 2020, 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>