

Calama, quince de marzo de dos mil veintidós.

VISTOS, OIDO Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que comparece Paula Carolina Huayta Delgado, cédula de identidad 15.018.320-0, representada por el abogado Jeremy Alberto Urquieta Soza, domiciliados en Michilla 1262, Calama, quien demanda por tutela laboral con ocasión del despido y cobro de prestaciones, y en subsidio despido injustificado y cobro de prestaciones, en contra de Codelco Chile División Chuquicamata, RUT 61.704.000-K, representada legalmente por Nicolás Rivera Rodríguez, cédula de identidad 14.119.793-2, domiciliados en Avenida 11 Norte n°1291, Calama.

Para fundar la demanda señala que la relación laboral se inició el 01 de julio del año 2012, como Operador Mantenedor hasta su desvinculación el 13 de mayo de 2020, con contrato indefinido, con última remuneración de \$2.661.352 conforme convenio colectivo vigente, con jornada laboral de turnos de 7x7, correspondiéndole como indemnización por el total de años trabajados la suma de \$21.290.816.-

Respecto del despido vulneratorio, alude que habría ocurrido vía telefónica y sin ningún tipo de explicación, interponiendo reclamo en la Inspección del Trabajo el 27 de mayo, señalándose en la carta de despido a la que tiene acceso en dicha instancia, que se funda en el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, y fácticamente en que el 7 de mayo de 2020 el doctor



GXWXYMZKTX

Director de SATEP, Hernán Barría Zapata, estando por horario a disposición del empleador, se le requiere hacer uso de cuarentena preventiva por ser contacto directo de un caso sospechoso de Covid-19, medida preventiva que le habría sido notificada pero no habría sido cumplida, ya que el día 4 de mayo su pareja y contra turno E.Z.O, tiene dificultades de salud por lo que se practican sus primeras evaluaciones en el Hospital del Cobre, donde se diagnostica como presunto positivo para Covid, avisándole directamente que por protocolo de salud de la autoridad sanitaria, debía permanecer en cuarentena en su domicilio, con derecho a pago de su remuneración, no debiendo concurrir a su última jornada el día 5 de mayo, lo que se ratifica por correo electrónico con esa misma fecha, siendo su pareja confirmada como positivo el día 7 de mayo, por lo que toman contacto con ella para solicitarle su concurrencia a practicarse el examen al Hospital del Cobre, pero se niega porque estaría en Copiapó donde habría viajado a realizar trámites particulares, vulnerando todos los protocolos de salud dispuestos por la División, siendo un acto al menos negligente considerando la situación del país, existiendo comunicación R006 de fecha 21 de marzo de 2020 donde ya se le había llamado la atención sobre el cumplimiento de medidas preventivas por la crisis sanitaria.

Argumentan que su actuar habría infringido el contenido ético jurídico del contrato, como la buena fe en su ejecución, siendo tan grave su incumplimiento que podría configurar una conducta penal del artículo 318 del Código Penal, existiendo además incumplimiento al



GXWXYMZKTX

Reglamento de Orden Higiene y Seguridad, artículo 7.1, 7.2, 7.3, y 38.

Alude que lo que habría ocurrido es que el 5 de mayo de 2020 estando en su penúltimo día de turno de noche, a eso de las 00:15, le avisan que su "pololo", Erasmo Zarricueta habría presentado fiebre saliendo del trabajo, acudiendo al Hospital del Cobre donde la harían PCR por posible Covid, donde queda hospitalizado, reconociendo que mantienen una relación sentimental, pero no vivirían juntos, no existiendo contacto durante la semana laboral ya que tenían turnos distintos, A y B, por lo que le informa de la situación a Jerson Jara Arriagada quien llama a Darío Colil, siendo llevada a realizarse un test rápido que resulta negativo, y dejándola en su domicilio, comunicándole el día 6 de mayo a las 10:35 vía whatsapp que no debía subir a trabajar por precaución, y estando en comunicación con el resto de los compañeros de trabajo, donde aquellos que compartían turno con Erasmo y que por tanto eran contacto estrecho, siguieron trabajando con normalidad ese día, saliendo con normalidad de su último día de descanso, y regresando algunos a sus ciudades, lo que es ilógico dado que ellos si habrían tenido contacto estrecho por 4 días y por más de 12 horas diarias, y no se realizó gestión alguna, no obstante a ella la mantuvieron aislada hasta saber el resultado de PCR el día 7 de mayo, cuando se emiten correos electrónicos para avisar a los compañeros de trabajo que debían estar en cuarentena, siendo contactada el día 8 de mayo por la Seremi de Salud, quien le informa que debía realizar



GXWXYMZKTX

cuarentena. Añade que anteriormente habría vivido una situación similar, ya que el 16 de abril informó que había tenido contacto con su hermana que era un caso en estudio, siendo llevada en esa oportunidad a urgencias, no siendo atendida, por lo que la trasladan al Hospital del Cobre, donde se le realiza test rápido con resultado negativo y se le envía a su domicilio sin indicación médica, enviándola con permiso con goce de sueldo por 4 días para completar los 14 días sin síntomas desde que tuvo contacto con su hermana, por lo que en las dos ocasiones nunca recibió instrucciones por correo, solo por whatsapp.

Sostiene que el 6 de mayo estaba haciendo uso de su descanso semanal y debía comparecer al Juzgado de Policía Local de Copiapó para retirar su licencia de conducir, retornando al día siguiente a Calama, ambos trayectos en bus, siendo contactada el día 7 de mayo por Hernán Barria, quien le informa que había dado positivo, por tanto debía realizarse PCR en Hospital del Cobre, informándole que no estaba en la ciudad, que viajó a hacer un trámite y que estaba en la fila de un banco, le dijo que se devolvía en el bus de las 15 horas y el sr. Barria le dijo que le avisara a qué hora llegaba, contactando al mismo al día siguiente a las 8.30 horas, y le dijo que fuera a urgencia dos e indicara que debía realizarse un PCR por contacto estrecho y que le habían señalado por correo divisional que estaba en cuarentena. En el Hospital le realizaron PCR y la enviaron de vuelta a su domicilio sin ningún tipo de licencia, recibiendo ese día un llamado de la Seremia señalándole que desde ese momento estaba a cargo de Minsal, encontrándose



GXWXYMZKTX

desde ese momento en cuarentena preventiva, siendo contactada vía telefónica el día 13 de mayo a las 17.50 por Sebastián Ferhmann, quien le informa su desvinculación por el artículo 160 n°7 por no respetar la cuarentena.

Señalan respecto del correo donde se le informa la cuarentena, que no fue enviado de manera eficaz ni directa su contenido, ya que por el cargo que ejerce las instrucciones se las dan de forma personal y verbal y no por correo corporativo, y en una ocasión en que reemplazó a un compañero, se le entregaron instrucciones por correo electrónico, pero al personal y no al corporativo, usando también las llamadas y mensajes vía whatsapp. Entiende que el empleador no tiene potestad para establecer cuarentenas, por tanto, no puede reprocharse lo señalado, existiendo además un trato discriminatorio referente a los otros compañeros que tuvieron contacto estrecho con el afectado, afectándose también su integridad psíquica y honra, no sólo por lo injusto y arbitrario del despido, sino que ahora sus jefes hablan pésimo de su desempeño laboral y la tratan de irresponsable, mencionándose su nombre como mal ejemplo en una charla.

Añade que esto le ha afectado ya que está con una severa angustia, tiene problemas de insomnio, lo que le ha provocado problemas emocionales y psicológicos, buscando ayuda profesional.

Finalmente señala que habría dado negativo al PCR y que no se darían los presupuestos del artículo 160 n°7.



GXWXYMZKTX

Entiende que hay vulneración a su vida privada porque los hechos en que se funda el despido obedecen a los ocurridos durante su periodo de descanso, sustentándose la acusación además en hechos de la vida privada, y no habiéndose dado ninguna de las situaciones para considerarla como contacto estrecho, ya que no viven juntos, trabajan en turnos distintos y no le dio atención médica, además del hecho de que los trabajadores del turno de Erasmo no recibieron el mismo trato que la demandante pese a ser contactos estrechos, además se le ve afectada su honra, señalándose en la carta que su incumplimiento

Por otra parte, se ve afectada la honra de mi representada, ya que se le imputa la comisión de un delito, existiendo además discriminación porque fue a la única que mantuvieron en su hogar antes de saber el resultado positivo, solo por tener una relación sentimental, no fijándose en los parámetros objetivos para considerarse contacto estrecho.

Respecto de la vulneración del derecho a la integridad psíquica, señala que se le generó un Trastorno Depresivo Mayor con Ansiedad, desencadenado en un insomnio severo, en angustia permanente, en desanimo.

Solicita se declare que el despido fue discriminatorio grave por lo que solicita la reincorporación en las condiciones contractuales al momento del despido, que se ha vulnerado el derecho a la integridad psíquica, la protección de la vida privada y honra y se condene al pago de indemnización adicional



GXWXYMZKTX

correspondiente a 11 remuneraciones o la que se estime pertinente, las costas de la causa.

En subsidio, ante la imposibilidad de reincorporación, solicita indemnización adicional correspondiente a 11 remuneraciones por la suma de \$29.274.872.-, o la que se determine, indemnización sustitutiva del aviso previo, por la suma de \$ 2.661.352.-, indemnización por 7 años y fracción de 6 meses de servicios, por la suma de \$21.290.816.-, incremento legal del 80% por \$17.032.652.-, feriado proporcional por la suma de \$ 2.661.352., intereses, reajuste y costas de la causa.

En subsidio interpone demanda por despido indebido, y cobro de prestaciones por los mismos hechos ya señalados precedentemente, y respecto del correo donde se le habría informado de su cuarentena, tiene por título: Resolución cuarentena preventiva (permiso con goce de sueldo), no informándose de manera directa y eficaz.

Solicita que se acoja la demanda por despido indebido, condenándose a indemnización sustitutiva del aviso previo, por la suma de \$ 2.661.352.-, indemnización por 7 años y fracción de 6 meses de servicios por \$21.290.816.-, incremento legal del 80% por \$17.032.652.-, feriado proporcional por la suma de \$ 2.661.352., más intereses, reajustes y costas de la causa.

SEGUNDO: Que la demandada representada por el abogado Carlos Koch Salazar, contesta la demanda en los siguientes términos.



GXWXYMZKTX

En primer lugar, niega todo lo señalado en la demanda, solicitando el rechazo de la misma.

Respecto de la legalidad de la aplicación de la cuarentena, señala que el 04 de febrero de 2020, mediante la dictación del Decreto N° 4 del Ministerio de Salud, se declaró Alerta Sanitaria lo que habilitó a la autoridad sanitaria a adoptar una serie de medidas obligatorias en orden a prevenir el avance y contagio de la pandemia, y el día 18 de marzo de 2020 se dictó el Decreto N°104 del Ministerio del Interior, que Declara Estado de Excepción Constitucional de Catástrofe, por Calamidad Pública, en el Territorio de Chile.

11. Dispóngase que las personas que hayan estado en contacto estrecho con una persona diagnosticada con COVID-19 deben cumplir con medidas de aislamiento por 14 días. Asimismo, las personas que ya están sujetas a esta medida deben continuarla por el periodo que reste. Se entenderá por contacto estrecho aquella persona que ha estado en contacto con un caso confirmado con COVID-19, entre 2 días antes del inicio de síntomas y 14 días después del inicio de síntomas del enfermo, cumpliéndose además una de las siguientes condiciones: - Haber mantenido más de 15 minutos de contacto cara a cara, a menos de un metro. - Haber compartido un espacio cerrado por 2 horas o más, tales como lugares como oficinas, trabajos, reuniones, colegios. - Vivir o pernoctar en el mismo hogar o lugares similares a hogar, tales como hostales, internados, instituciones cerradas, hogares de ancianos, hoteles, residencias, entre otros. - Haberse trasladado en cualquier medio de transporte cerrado a



GXWXYMZKTX

una proximidad menor de un metro con otro ocupante del medio de transporte.”

Para lo anterior, Codelco dictó el Estándar Emergencia Sanitaria COVID-19, con fecha 27 de abril de 2020, a fin de dar cumplimiento al artículo 184 del Código del Trabajo, elaborándose en julio de 2020 El Manual Estándares / Protocolos COVID 19, estableciéndose las medidas y protocolos, donde se define contacto estrecho, y dentro de las máximas de la experiencia es considerable que dos personas que tienen una relación sentimental hayan estado a una distancia menor a un metro por más de 15 minutos, sin importar si viven o no juntos, lo que es algo de sentido común, aplicándose a los contactos estrechos conforme ese mismo manual existiendo un grupo de seguimiento y trazabilidad, y aquellos contactos estrechos identificados deberán ser enviados a cuarentena de forma inmediata, y en caso de estar en faena se activa el protocolo de traslado, ordenándole cumplir con cuarentena obligatoria el día 7 de mayo, y respecto de la invalidez de la comunicación a su correo electrónico institucional, señala que el Reglamento Interno de la División, indica en su artículo 38, N° 8, letra L) el correcto uso de los correos electrónicos,

Argumenta que no ha ejercido ninguna limitación a los derechos fundamentales de forma arbitraria, sin justificación legal o racional, estando fundamentado el despido por vulnerarse normas expresas del Reglamento de Higiene, Seguridad y Orden, estando obligada a cumplirlas conforme la cláusula 7 de su contrato individual de trabajo.



GXWXYMZKTX

Esgrime que debería rechazarse la demanda por no contener los indicios suficientes de la misma, no bastando con señalarse hechos, sino que deben acompañarse los antecedentes necesarios, lo que no ocurrió en autos, por tanto no se cumple con los requisitos legales.

Respecto de la reincorporación entiende que es improcedente, ya que no ha sido vulneratorio ni mucho menos discriminatorio, y no sería posible dado que las actitudes de la demandante ponen en riesgo la vida y salud de ella y los demás trabajadores, y no siendo posible por la naturaleza de sus funciones el teletrabajo, no es posible reintegrarla por ello a las labores presenciales.

Respecto las prestaciones e indemnizaciones solicitadas, las rechaza y discute las bases de cálculo, solicitando el rechazo de la demanda principal con costas.

Contestando la demanda subsidiaria, señala que es improcedente que se funde en los mismos hechos de la acción principal, y como son idénticos, niega todo como lo hizo en la acción principal, lo que da por reproducido por economía procesal.

Reconoce que se puso fin a la relación laboral con una carta fechada 13 de mayo de 2020 fundada a su juicio en un hecho objetivo consistente en la negativa de la ex trabajadora a hacer uso de cuarentena preventiva que le fue notificada, cumpliéndose con todas las formalidades al enviarse carta a la trabajadora y con copia a la



GXWXYMZKTX

Inspección, así como el haberse puesto a disposición el finiquito en forma y plazo.

Referente a la causal, alude que se encuentra plenamente justificada, basándose en el documento "Marco de sanciones por incumplimiento de medidas preventivas COVID -19", emanado de División Chuquicamata que fue elaborado de forma previa a los hechos señalados en la carta, existiendo un catálogo de sanciones, dentro de las cuales el no cumplir la cuarentena es de las muy graves, "No cumple instrucciones entregadas por su Organismo Administrador de la Ley 16.744 (Mutualidad o SATEP) sobre cuarentena, controles médicos, retorno laboral, etc., en los casos potencialmente laborales de Covid-19" y que se podría encontrar en "Actos, omisiones o imprudencias temerarias y/o adultera información de los hechos y/o reitera incumplimiento grave", entiende además que conforme su hoja de vida el incumplimiento es reiterado, siendo una conducta reconocida por la propia demandante.

Solicitan el rechazo con costas.

TERCERO: Que se realiza audiencia preparatoria donde el llamado a conciliación resulta frustrado, y se fijan como hechos pacíficos:

1. Existencia de relación laboral entre las partes entre el 01 de julio de 2012 y el 13 de mayo de 2020.
2. Los servicios prestados.
3. Jornada laboral de 7 X 7.



4. Existencia de relación sentimental entre la denunciante y don Erasmo Zarricuenta.

5. Que el actor fue despedido con fecha 13 de mayo de 2020, por la causal del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo.

Se fijan como hechos a probar:

1. Efectividad de haber incurrido la denunciada, con ocasión del despido, en los hechos que se imputan como vulneratorios de derecho a la integridad psíquica, vida privada, honra y actos discriminatorios. En la afirmativa, causas y circunstancias en que ello se produce.

2. Efectividad de haber sufrido la denunciante algún tipo de daño producto de la agresión referida en el punto anterior sufrido. En la afirmativa, naturaleza y entidad del mismo.

3. Remuneración pactada y efectivamente percibida por la demandante y rubros de que se componían.

4. Efectividad de adeudar la denunciada alguna suma de dinero por concepto de remuneraciones y feriado proporcional. En la afirmativa, monto y periodo adeudado.

5. Efectividad de haber incurrido la denunciante en los hechos que se señalan en la carta de despido como constitutivo de incumplimiento de las obligaciones del contrato, y si esos hechos constituyen un incumplimiento grave al contrato de trabajo y al Reglamento Interno.



Se celebra audiencia de juicio donde se incorpora la siguiente prueba:

Pruebas incorporadas por la parte denunciante:

Documental:

1. Carta de despido de doña Paula Huayta.
2. Contrato de trabajo de doña Paula Huayta.
3. Carta de Felicitaciones de fecha 26 de febrero de 2015, enviada por Codelco, a doña Paula Huayta.
4. Copia de pasajes en bus, correspondientes a los días miércoles 6 de mayo y jueves 7 de mayo de 2020.
5. Screenshot de correo electrónico de fechas 05 de mayo de 2020, enviado por don Hernán Barría, a varios destinatarios.
6. Screenshot de correos electrónicos de fecha 07 de mayo de 2020, enviado por doña Teresa Sepúlveda, a varios destinatarios.
7. Screenshot de correos electrónicos de fecha 08 de mayo de 2020, enviado de por doña Nolfia Pérez.
8. Informe Psicológico de proceso terapéutico, emitido por doña Yoice Guerra Santana, psicóloga, con fecha 04 de septiembre de 2020.
9. Registro de vacaciones de doña Paula Huayta.
10. Propuesta de finiquito.
11. Contrato Colectivo Sindicato Minero, periodo 2019-2021.



GXWXYMZKTX

12.Screenshot de WhatsApp, de conversación sostenida entre doña Paula Huayta y don Jerson Jara, con fecha 05 de mayo de 2020.

13.Screenshot de WhatsApp, de conversación sostenida entre doña Paula Huayta y don Abel Tejerina, con fecha 16 de abril de 2020.

14. Set de 15 correos electrónicos, con diversos asuntos, enviados por la jefatura de doña Paula, a su correo personal pao.caritol@gmail.com.

15.Screenshoot de pantalla de teléfono celular, que da cuenta de registro de llamadas recibidas por doña Paula Huayta, por parte de don Hernán Barria.

Exhibición de documentos:

1. Liquidaciones de sueldo de doña Paula Huayta, desde enero a mayo de 2020.

2. Programación de turnos del Trabajador Erasmo Zarricueta, y de doña Paula Huayta, de marzo a mayo de 2020.

3. Registro que dé cuenta, del recorrido (transporte) asignados a don Erasmo Zarricueta, y a doña Paula Huayta, de marzo a mayo de 2020.

4. Registro de asistencia de doña Paula Huayta correspondiente a los meses de abril y mayo de 2020.

Oficio:

Hospital del Cobre, Salvador Allende Gocen.

SEREMI de Salud de Antofagasta.



GXWXYMZKTX

Codelco Chile, División Chuquicamata.

Testimonial:

Erasmus Zarricueta Ortega, RUN 15.002.849-3

Trinidad Huayta Delgado, RUN 15.018.319-7

Ricardo Rivadera Lazo, RUN 7.032.081-9.

Pruebas incorporadas por la parte denunciada:

Documental:

1. Anexo ODI "Nuevo Peligro por COVID-19"- Registro de Entrega, División Chuquicamata.

2. Estándar Emergencia Sanitaria COVID-19, elaborado por Gerencia Corporativa de Seguridad y Salud Ocupacional División Chuquicamata, vigencia 05 de mayo de 2020.

3. Manual Estándares/Protocolos COVID-19, División Chuquicamata, julio 2020.

4. Marco de sanciones por incumplimiento de medidas preventivas COVID-19.

5. Plan de Acción COVID-19, presentación ante Comisión de Minería y Energía de la Cámara de Diputados, autoría Codelco-Chile año 2020.

6. Resolución Exenta N° 208, dictada por Ministerio de Salud con fecha de 26 marzo 2020.

7. Set de 12 liquidaciones de remuneraciones de Paula Carolina Huayta Delgado, RUT 15.018.320-0, correspondientes al periodo desde junio de 2019 hasta



mayo de 2020, otorgadas por Codelco Chile - División Chuquicamata.

8. Carta de despido de fecha 13 de mayo de 2020, Código GRH-DRL N° 203/2020, remitida por Codelco-Chile a destinataria Paula Carolina Huayta Delgado, RUT 15.018.320-0, referencia "Término de contrato de trabajo".

9. Comprobante de envío de Correos de Chile de fechas 13 de mayo de 2020, Sucursal Mall Calama, consigna remitente Codelco División Chuquicamata, y destinatario Paula Carolina Huayta Delgado, RUT 15.018.320-0.

10. Comprobante de carta de aviso para terminación del contrato de trabajo otorgado por Dirección del Trabajo, N° Folio 0202/2020/18612, de fecha 14 de mayo de 2020, consigna remitente Codelco División Chuquicamata, y destinatario Paula Carolina Huayta Delgado, RUT 15.018.320-0.

11. Propuesta de finiquito N° personal 57504, de fecha 22 de julio de 2020 dirigido a Paula Carolina Huayta Delgado, RUT 15.018.320-0, emanada de Codelco Chile - División Chuquicamata.

12. Comunicación R0006 de fecha 21 de marzo, de amonestación por incumplimiento de medidas sanitarias, enviada por Dirección de Administración de Personas a Paula Carolina Huayta Delgado, RUT 15.018.320-0.

13. Registro de control de asistencia de trabajadora Paula Carolina Huayta Delgado, RUT 15.018.320-0, 1 de



GXWXYMZKTX

enero de 2018 a 31 de mayo 2020, emanado de Codelco División Chuquicamata.

14. Contrato individual de trabajo celebrado entre Paula Carolina Huayta Delgado, RUT 15.018.320-0 y Codelco-Chile División Chuquicamata con fecha 01 de julio de 2012.

15. Modificación de contrato individual de trabajo celebrado entre Paula Carolina Huayta Delgado, RUT 15.018.320-0 y Codelco-Chile División Chuquicamata, vigente desde 01 de agosto de 2014.

16. Modificación de contrato individual de trabajo celebrado entre Paula Carolina Huayta Delgado, RUT 15.018.320-0 y Codelco-Chile División Chuquicamata, vigente desde 01 de abril de 2016.

17. Modificación de contrato individual de trabajo celebrado entre Paula Carolina Huayta Delgado, RUT 15.018.320-0 y Codelco-Chile División Chuquicamata, vigente desde 14 de mayo de 2018.

18. Modificación de contrato individual de trabajo celebrado entre Paula Carolina Huayta Delgado, RUT 15.018.320-0 y Codelco-Chile División Chuquicamata, vigente desde 08 de noviembre de 2018.

19. Modificación de contrato individual de trabajo celebrado entre Paula Carolina Huayta Delgado, RUT 15.018.320-0 y Codelco-Chile División Chuquicamata, vigente desde 11 de febrero de 2019.

20. Modificación de contrato individual de trabajo celebrado entre Paula Carolina Huayta Delgado, RUT



GXWXYMZKTX

15.018.320-0 y Codelco-Chile División Chuquicamata, vigente desde 01 de abril de 2019.

21. Modificación de contrato individual de trabajo celebrado entre Paula Carolina Huayta Delgado, RUT 15.018.320-0 y Codelco-Chile División Chuquicamata, vigente desde 01 de junio de 2019.

22. Modificación de contrato individual de trabajo celebrado entre Paula Carolina Huayta Delgado, RUT 15.018.320-0 y Codelco-Chile División Chuquicamata, vigente desde 11 de noviembre de 2019.

23. Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de División Chuquicamata vigente desde 28 febrero 2012.

24. Modificación de Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de División Chuquicamata de fecha 20 agosto de 2012.

25. Modificación de Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de División Chuquicamata de fecha 5 marzo 2016.

26. Modificación de Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de División Chuquicamata de fecha 31 mayo 2017.

27. Set de correos electrónicos entre Hernan Barrias y la actora de fecha 5 de mayo de 2020.

28. Declaración de don Jerson Jara Jefe de turno.

Oficios:

Seremía de Salud Antofagasta.



GXWXYMZKTX

Hospital del Cobre Dr. Salvador Allende Gossens.

Testimonial:

Hernán Barría Zapata

María Elena Reyes Rivas.

CUARTO: Que habiéndose reconocido la existencia de relación laboral entre las partes así como la fecha de inicio y término de la misma, se entrará a analizar derechamente la denuncia por derechos fundamentales, y la presente demanda por vulneración de derechos ha sido interpuesta con ocasión del despido del trabajador, por lo que procede aplicar el artículo 489 del Código del Trabajo.

En virtud de lo dispuesto en los artículos 485 y siguientes, este tribunal entiende que son requisitos de fondo para la acción de tutela con ocasión del despido: a) que los derechos vulnerados sean de aquellos que se señalan en el inciso 1 y 2 del artículo 485; b) que se vulneren con ocasión del despido; c) que se limite el pleno ejercicio de los derechos por el ejercicio de las facultades del empleador; d) que no exista justificación suficiente del empleador, siendo arbitraria o desproporcionada la vulneración, o sin respeto a su contenido esencial. En lo que respecta a lo formal, en virtud del artículo 493 del código del ramo, se requiere además que: a) la parte denunciante aporte antecedentes que resulten indicios suficientes; y b) que el empleador no sea capaz de explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.



GXWXYMZKTX

QUINTO: Que el Código del Trabajo en materia de vulneración de derechos fundamentales, ha establecido en el artículo 493 un requerimiento diverso respecto de la prueba, dándole la carga al demandante de acreditar la existencia de "indicios" que generen una razonable sospecha, apariencia o presunción sobre ello. Luego, habiendo resultado positivo lo anterior, el demandado asume la carga de probar que los hechos motivadores de su decisión son legítimos, o, que son razonablemente ajenos a todo móvil atentatorio de Derechos Fundamentales, por lo que debe partirse por examinar los mismos.

SEXTO: Que, una de las situaciones más relevantes a dilucidar, consiste en determinar el periodo en que la demandante se debió encontrar en aislamiento, y cuándo habría tomado ella conocimiento de la situación.

Conforme la prueba que obra en autos, en respuesta a oficio de la Seremía de Salud, se señala que la cuarentena de la demandante iba desde el día 4 de mayo hasta el 18 del mismo mes, conforme lo que se señala en su historia clínica del Hospital del Cobre, el último contacto con la persona contagiada habría sido el 4 de mayo de 2020, y con fecha 5 de mayo se señala que el test rápido da resultado negativo, agregándose con fecha 8 de mayo la "necesidad de aislamiento", existiendo odinofagia y congestión nasal, señalando que habría llegado ese día a Calama desde Copiapó en bus, resultando nuevamente el test rápido negativo, tomándose muestra de PCR, informándose el día 14 que su resultado es negativo, sugiriéndose alta médica.



GXWXYMZKTX

Asimismo, de la cadena de correos acompañada, se desprende que con fecha 5 de mayo a las 18.30 se le envía a su correo institucional decisión de la Dirección SATEP aplicar cuarentena preventiva por 14 días a partir del 5 de mayo a la denunciante, existiendo otro correo de 7 de mayo a las 9:26 cuando se confirma que su pareja tiene resultado positivo de PCR, se le indica que debe acercarse al Hospital del Cobre ese día en la mañana a realizarse examen PCR. Y otro posterior de fecha 8 de mayo a las 12:18 donde señala que conforme lo dispuesto por autoridad sanitaria se ratifica la cuarentena, desde el día 7 de mayo, por 14 días.

En este sentido, se acompaña también Decreto Exento n°208 del Ministerio de Salud de 25 de marzo de 2020, en el punto IV sobre Aislamientos o cuarentenas a personas determinadas, es referente a personas diagnosticadas con Covid-19, a quienes se han hecho el test y están a la espera del resultado, y a los contactos estrechos de una persona diagnosticada con Covid-19.

SÉPTIMO: Que en los fundamentos de hecho del despido, conforme la carta acompañada por la demandada, es que el día 7 de mayo de 2020 en que se encontraba a disposición por plan de horario, se le requiere hacer uso de cuarentena preventiva por haber sido contacto estrecho de caso sospechoso de Covid, medida que siéndole notificada, no habría sido cumplida por la demandante, agregando que el día 4 la pareja de la demandante y contraturno, presentó dificultades de salud por lo que se le evalúa en el Hospital del Cobre, quedando como presunto caso Covid, por lo que le avisa su jefatura que por protocolo de la autoridad sanitaria



GXWXYMZKTX

debía permanecer en cuarentena en su domicilio, no debiendo concurrir a la última jornada de su turno el 5 de mayo de 2020, lo que es ratificado por el Dr. Barría con esa misma fecha, tomando contacto con ella el día 7 de mayo ya que ese día es confirmada su pareja como caso positivo, solicitándole que concurreniera al Hospital del Cobre a practicarse PCR, a lo que se niega por no encontrarse en la ciudad, entendiéndose que ello es un accionar irresponsable que vulnera los protocolos de salud de la División, por lo que es un acto a lo menos negligente, y agravándose por el hecho de que mediante comunicación R006 de 21 de marzo de 2020 ya se le había llamado la atención del cumplimiento de las medidas preventivas.

NOVENO: Que en cuanto al turno de la demandante, se acompaña calendario donde figura que habría estado en turno del 5 al 11 de 21 horas a 5 am, al igual que su pareja quien también figura con turno durante esos mismos días y horario, lo que no es coincidente con lo señalado por ambas partes ya que se ha alegado que son contrturno, no obstante de los correos solicitados incorporar como ampliación de prueba por la parte demandada, se concluye que el día 5 de mayo era el último día de turno noche de Paula Huayta, por lo que se tiene entonces por establecido que el último día de turno de Paula era el día 5 de mayo, turno 7x7, y conforme documentos acompañados, particularmente conversación mediante mensajería Whatsapp con Jerson Jara, se le habría solicitado el mismo día 5 que no hiciera ese último día de turno "por precaución".



GXWXYMZKTX

DÉCIMO: Que se encuentra reconocido por la demandante, la existencia de una relación sentimental con Erasmo Zarricueta, persona que estuvo internada por sospecha de Covid desde el día 4 de mayo de 2020, y que Paula habría viajado el día 6 de mayo a Copiapó, partiendo de allí su retorno el día 7 para estar en la ciudad de Calama el 8 de mayo.

UNDÉCIMO: Que de la prueba rendida en autos, no hay evidencia de que haya existido algún tipo de discriminación en su despido, ya que si bien se señala que existieron otros trabajadores que estaban en el turno y que no ocurrió lo mismo, no es posible desprender tampoco sus circunstancias particulares ya que esto no se ha acreditado de forma alguna para poder analizar si existió una acción diferenciada con la demandante por alguna razón en específico, ni tampoco se ha acreditado que este se haya realizado de mala manera vía telefónica.

DUODÉCIMO: Que, por el contrario, se ha logrado acreditar los puntos señalados previamente, donde cobra relevancia lo siguiente:

- No hay certeza de cuándo se notificó la cuarentena dispuesta por la Seremi de Salud a Paula Huayta, no obstante atendido el Decreto acompañado por la misma demandada, esta debe haber sido notificada de forma posterior al día 7 de mayo de 2020, toda vez que recién con esa fecha existe resultado positivo de Erasmo, y por tanto, solo desde esa fecha pasa a cumplir formalmente los requisitos para encontrarse en cuarentena, si bien se cuentan los días de cuarentena



GXWXYMZKTX

desde el día 4 que fue el último contacto que tuvo con el afectado como se señala en el oficio de la Seremi, eso no implica que la cuarentena haya sido efectiva desde ese día, sino como se señaló, debe haber sido con posterioridad al 7 de mayo.

- Sin perjuicio que recién cumplía las condiciones para ser formalmente bajo los presupuestos legales, considerada para cuarentena, la empresa la envía por precaución a su casa y le señala que no debe ingresar el día 5 por dicho motivo, no obstante también existen otros correos donde con la misma fecha se le señala que se le impone una cuarentena preventiva por parte de la Dirección Satep.

DÉCIMO TERCERO: Que las circunstancias antes mencionadas son relevantes para el tribunal porque efectivamente al momento en que ella se encontraba en la ciudad de Copiapó y que retorna a Calama, no se encontraría formal ni oficialmente en cuarentena aún, ya que si bien se aplicó una cuarentena preventiva por Dirección Satep, esta efectivamente no tiene las facultades para imponer una restricción completa y total a su libertad individual, siendo la autoridad sanitaria la única competente para una restricción como esa en el marco de la emergencia sanitaria, por lo que la cuarentena preventiva impuesta desde el día 5 de mayo no tiene ninguna validez para efectos de lo que pueda realizar la demandante en el marco de su vida privada, es decir, fuera de su jornada de trabajo, ya que el empleador no tiene competencia alguna para restringir la libertad personal de un trabajador hasta ese punto, sino que debe seguir los protocolos y conductos regulares,



GXWXYMZKTX

pero no exceder los mismos, pudiendo efectivamente aislar a la trabajadora hasta realizarse el examen en caso de que se encuentre en sus dependencias, o como ocurrió también en autos, que no asista al lugar de trabajo a modo de prevención, pero no exigirle el aislamiento en su vida privada, cuando la autoridad sanitaria aún no lo ha dispuesto ni se encuentra en la obligación de hacerlo antes de ser notificada del resultado positivo del PCR de Erasmo Zarricueta.

DÉCIMO CUARTO: Que por lo anterior, se concluye que existió una afectación a su vida privada, puesto que la causa del despido fue por no haber cumplido con una restricción completa y total a su libertad personal impuesta por el empleador, donde se le ordenó una cuarentena preventiva o aislamiento sin existir dicha disposición aún por la autoridad sanitaria competente, y además, por haberla incumplido fuera de su jornada laboral y dentro del marco de su vida privada, lo que tampoco en nada afecta al empleador toda vez que no se acercó hasta su lugar de trabajo ni tampoco se esgrimió que hubiese tenido contacto con compañeros de trabajo o alguna otra situación relacionada con ello que efectivamente se inmiscuya en el ámbito laboral, sino por el contrario, todas sus acciones de supuestos incumplimientos fueron realizados dentro del margen de libertad propia que tiene fuera de su lugar y jornada de trabajo, la que terminaba el día 5 de mayo, siendo los hechos por los cuales habría sido despedida, ocurridos el día 7 de mayo, cuando no se encontraba a disposición del empleador, lo que claramente excede el ámbito sobre el cual tiene facultades el empleador, ya que no puede



GXWXYMZKTX

disponer ni restringir los derechos de un trabajador en el ámbito laboral, ni mucho menos cuando esto afecte a su vida privada.

Por consiguiente, siendo el fundamento del despido, hechos que son referentes a la vida privada de la demandante, aún encontrándonos a esa fecha en un Estado de Emergencia Sanitaria, eso no amplía sus facultades para poder traspasar dicho ámbito, y por más reprochable que la actitud y las acciones puedan ser ética o moralmente, ello ocurrió fuera del ámbito laboral y no tenía repercusiones en este, por lo que no faculta al empleador a poder tomar decisiones dentro de la esfera laboral por situaciones ajenas a dicho ámbito.

DÉCIMO QUINTO: Que, en consecuencia, deberá acogerse la demanda por existir vulneración al derecho fundamental de su vida privada, protegido por el artículo 19 número 4 de la actual Constitución Política de la República de Chile, el cual se encuentra a su vez protegido por la acción de tutela de derechos fundamentales en el ámbito laboral en el artículo 485 del Código del Trabajo, y conforme lo señalado, en virtud de los antecedentes que obran en la presente causa, no habiéndose tampoco acreditado la existencia de discriminación, es que el tribunal determinará la indemnización especial que señala el artículo 489 en la suma de 6 remuneraciones, a lo que deberá sumarse la indemnización sustitutiva por falta de aviso previo por una remuneración, y la indemnización por años de servicios conforme lo dispone el mismo artículo en su inciso tercero, así como el correspondiente recargo del artículo 168 al cual se hace referencia también, que



GXWXYMZKTX

atendido a que fue invocada la causal del artículo 160 n°7, es un 80% sobre los años de servicios.

DÉCIMO SEXTO: Que a fin de determinar la remuneración a tener en cuenta para los efectos indemnizatorios, la demandada ha exhibido las liquidaciones de remuneraciones de la demandante del año 2020, existiendo en marzo de 2020 con 30 días trabajados la suma de 2.496.653.- como total de haberes, y enero descontando los conceptos de vales de alimentos, sobretorno de año nuevo y bono especial de continuidad operacional, queda un total de 2.607.995.- pesos, que en promedio entre ambas da 2.552.324.- pesos, no considerándose los otros meses por no tener los 30 días trabajados, por lo que se tomará en cuenta la suma señalada, toda vez que se encuentra por debajo del límite de las 90 UF incluso consideradas a la época del despido, por lo que la indemnización especial del artículo 489 quedará en 15.313.944.- pesos, la sustitutiva por falta de aviso previo en 2.552.324.- pesos, la indemnización por 8 años de servicios considerando como fecha de ingreso el 1 de julio de 2012 al 13 de mayo de 2020 por 20.418.592.- pesos, más el incremento legal del 80% por 16.334.874.- pesos.

DÉCIMO SÉPTIMO: Que respecto del feriado, conforme la prueba incorporada en autos, quedaba pendiente del feriado legal 2018-2019 la suma de 10 días, y los días de feriado proporcional del último periodo desde el 1 de julio en adelante, que corresponden a 13 días hábiles, adeudándose por tanto un total de 23 días por concepto de feriado, que en días corridos equivalen a 31 días, y considerando la remuneración de 2.552.324.- pesos menos



GXWXYMZKTX

la colación que debe descontarse, da un total de 2.454.905.- por dicho concepto.

DÉCIMO OCTAVO: Que conforme lo dispone el artículo 456 del Código del Trabajo han sido apreciadas conforme a la sana crítica, y que aquellas no analizadas en nada alteran lo razonado, toda vez que solo sirven para reforzar una u otra postura ya acreditada.

DÉCIMO NOVENO: Que advirtiéndose que existieron motivos plausibles para litigar, no habrá condena en costas pese a resultar vencida la demandada.

Conforme a todo lo ya razonado, y así como lo dispuesto en los artículos 1, 3, 7 y siguientes, 42 y siguientes, 66 y siguientes, 160, 162, 163, 168, y 446 y siguientes del Código del Trabajo, 1547 y 1556 del Código Civil, y 19 de la Constitución Política de la República, entre otros pertinentes, **SE RESUELVE:**

I.- Se **acoge la demanda** interpuesta por **Paula Carolina Huayta Delgado** ya individualizada, por vulneración de derechos fundamentales en contra de **Corporación Nacional del Cobre de Chile División Chuquicamata**, declarándose que el despido fue objeto de vulneración de garantías fundamentales, particularmente del artículo 19 n°4 de la Constitución, condenándose a las siguientes prestaciones:

A) Indemnización especial del artículo 489 equivalente a 6 remuneraciones por la suma de 15.313.944.- pesos.

B) Indemnización sustitutiva por falta de aviso previo por 2.552.324.- pesos.



C) Indemnización por 8 años de servicios por 20.418.592.- pesos, más el recargo del 80% por 16.334.874.- pesos.

II.- Que las sumas señaladas devengarán los intereses y reajustes previstos en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo, según corresponda.

III.- Que cada parte pagará sus costas.

IV.- Ejecutoriada la presente sentencia, cúmplase lo dispuesto en ella, dentro de quinto día, en conformidad a lo preceptuado en el artículo 462 del Código del Trabajo, en caso contrario, pasen los antecedentes a la unidad de cumplimiento del tribunal para los fines a que haya lugar.

Anótese, regístrese, notifíquese, y archívese en su oportunidad.

RIT: T-163-2020

Pronunciada por **Edy María Pérez Argandoña**, Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Calama.

En Calama, a quince de marzo de dos mil veintidós, la sentencia que antecede se notificó por el estado diario de hoy.

