

RIT T 242-2019

RUC 19-4-0237334-5

Iquique, veintiséis de mayo de dos mil veinte.

VISTO Y CONSIDERANDO:

**PRIMERO:** Que, comparece LUIS EVARISTO MERA FIGUREROA, empleado, domiciliado en Los Lichigua 2878 de la comuna de Iquique, viene en deducir demanda en procedimiento de tutela de garantías en contra de su ex empleador INPROLEC S.A. RUT 76.585.700-7, representada legalmente conforme al Art 4 del código del Trabajo, por don RENNE FERNANDEZ WEISSER, ignoro profesión u oficio, ambos con domicilio en Presidente Errazuriz N° 1048 de la comuna de Iquique, y en su calidad de demandado solidario o subsidiario, en su caso, demanda además a la empresa mandante TRANSELEC S.A, RUT 76.555.400-4, representada por don Andrés Kuhlmann, ignoro profesión u oficio y cedula de identidad, ambos domiciliados en Avenida Apoquindo N° 3721, piso 6, las Condes, asimismo demanda además a la compañía mandante COMPAÑÍA MINERA TECK QUEBRADA BLANCA S.A.,RUT 96.567.040-8, representada legalmente por Don ENRIQUE CASTRO GATICA, ignora profesión u oficio y cedula de identidad, o por quien sus derechos represente o ejerza labores de administración, ambos domiciliados en calle Esmeralda N° 340, piso 9 y 10, Iquique, por haber incurrido la demandada principal en la vulneración de las garantías constitucionales que a continuación se detalla, con motivo del despido del cual fue objeto con fecha 19 de febrero de los corrientes.

Señala que con fecha 11 de noviembre del 2019, ingresó a trabajar para el demandado en calidad de “Maestro primera obras civiles” , según estipulaciones contenida en contrato de trabajo de esa misma fecha y sus modificaciones posteriores, en el proyecto denominado “Ingeniería, suministro de materiales, construcción,



montaje pruebas y puesta en servicios, proyecto línea 22KV, solución de transmisión Quebrada blanca 2” . En este contexto, el suscrito celebro contrato a plazo fijo cuyo término era hasta el 31 de enero del 2020.

Así, y respecto a su remuneración y para los efectos del Art. 172 del Código del trabajo fue la suma de \$555.200.- (quinientos cincuenta y cinco mil doscientos pesos). En efecto, mediante contrato de trabajo suscrito el día 11 de noviembre de 2019, y anexo de igual fecha, se pactó la duración del contrato de trabajo que este se extenderá hasta el día 31 de enero de 2020.

Añade que se realizaron todos los exámenes previos exigidos por su empleador, en los que fue considerado “APTO” .

No obstante lo anteriormente señalado, al transcurrir los días y no ser enviado por su empleador a la obra para la que fue contratado la que estaba ubicada en la comuna de Pozo Almonte, razón por la cual, el día 14 de noviembre de los corriente, decidió poner CONSTANCIA NRO 90/00/2019/26510 ante la Inspección del trabajo, señalando “que fui contratado por INPROLEC S.A., en Iquique con fecha 11 noviembre 2019 y a la fecha no se me ha subido a trabajar a faena de quebrada blanca 2.” Lo anterior con objeto de dejar constancia en una institución imparcial y objetiva y así “no ser acusado da faltar más de dos días seguidos o no presentarme a trabajar” , además debo hacer presente que siempre he sido transparente en su actuar, y objeto de poner en antecedentes a la empresa de la constancia realizada, por los hechos descritos.

Estos hechos , sumado a la renuencia del ex empleador a que ingresar a prestar las funciones en la faena en la que fue contratado conforme a derecho, no le dejaron otra opción más que recurrir a la inspección del trabajo mediante la ya citada constancia, según se dijera, poniéndose en antecedentes expreso a su ex empleador de ella.



En este contexto, cinco días después de interponer la constancia y luego de ser expresado y formalmente comunicado a la empresa demandada principal, el día 19 de noviembre de 2019, el encargado de la oficina de Iquique don Hernán Tapia, lo llama por teléfono y quien en forma muy aireada y ofuscada, procede a despedirlo en forma verbal y sin expresión de causa legal, señalando a su vez, que lo despedía “por haber dejado una constancia en la inspección del trabajo y estar reclamando por la fecha en que sería llevado a trabajar en la faena de quebrada blanca” por cuanto no se podía confiar en trabajadores que recurran a la inspección del trabajo y que tal acción la empresa podía tener problemas con la mandante.

A su juicio, el despido de que fue objeto no es otra cosa que una represalia de su ex empleador por haber dejado una constancia en la inspección del trabajo y haberle exigido que le dieran una fecha en la que comenzaría a prestar sus servicios en la faena minera para la que fue contratado hasta enero del 2020, hecho objetivo y evidente, por el que la empresa denunciada procede a su despido solo unos días después de interpuesta la constancia y formalmente comunicada a la empresa, todo conforme a documentos que acompaño en un otrosí de esta presentación, en donde consta fehacientemente el elemento de temporalidad exigido por la jurisprudencia de los Tribunales Superiores de justicia, en lo relativo a la tutela de garantías cuando vulnera la indemnidad, se cumple a la cabalidad. En la especie, fue desvinculado de forma verbal sin expresión de causa o motivo al haber interpuesto constancia contra su ex empleador por los motivos latamente desarrollados, misma que fuere efectiva y comunicada a su ex empleador, según se acreditara en la etapa procesal correspondiente.

En este orden de cosas, queda de manifiesto que el despido del que fue objeto por parte de su ex empleador fue una represalia por el ejercicio de sus derechos laborales, lo anterior de conformidad a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 485 del Código del Trabajo, en razón o como consecuencia directa de la constancia ante la



inspección del Trabajo, sobre todo teniendo a la vista, que él personalmente informó, a su ex empleador sobre el hecho de haber incoado la constancia de marras. Con este despido., se ha vulnerado la denominada garantía de indemnidad, que es el derecho de toda persona al ejercicio legítimo de sus derechos, y que consiste en no ser objeto de represalias en el ámbito laboral por el ejercicio de acciones administrativas o judiciales.

Así entonces, el primer indicio o prueba indiciaria en la especie para acreditar la pretensión de autos es la interposición de la constancia ante la inspección del Trabajo.

En cuanto al segundo indicio suficiente, se encuentra dado por el despido de que fue objeto a sólo pocos días después de haber interpuesto la constancia ante la inspección del trabajo y su ulterior comunicación. Lo que queda ineluctablemente acreditado mediante Constancia de fecha 19 de noviembre de los corrientes, rotulada bajo el Nro. 36050, en la que se declara que ha sido despedido en forma verbal y vía telefónica, por parte del encargado de la oficina de Iquique don Hernán Tapia de la demandada principal por haber dejado la constancia respectiva en la inspección del Trabajo.

Ahora bien, y respecto a la procedencia de la responsabilidad solidaria que se demanda de la empresa mandante TRANSELEC S.A y de COMPAÑÍA MINERA TECK QUEBRADA BLANCA S.A, es menester señalar además lo prescrito en el Art. 183-B Inc, 1 del Código del Trabajo.

Los servicios subcontratados al demandado principal de autos por parte de TRANSELEC S.A. consistían en la ejecución de la obra denominada por su ex empleador como "Ingeniería, suministros de materiales, construcción, montaje pruebas y puesta en servicio, proyecto línea 220KV, solución de transmisión Quebrada Blanca 2, código de contrato comercial 8013-BOT-001 en calidad de contratista para la empresa Transelec S:A según contrato N° PSA8048-A ubicada en la



localidad de Pozo Almonte", por su parte, TRANSELEC S.A., presta servicios a COMPAÑÍA MINERA TECK QUEBRADA BLANCA S.A, en la misma obra, cuya licitación se adjudicó para efectos del desarrollo de la mentada obra.

Solicita en definitiva, acoger a tramitación en todas sus partes la demanda y en la integridad del petitorio y en definitiva declarar, salvo mejor parecer:

1.- Que la demandada principal con ocasión del despido de fecha 19 de noviembre de 2019 ha vulnerado derechos fundamentales del actor, amparados en el artículo 485 Inc. 3 del Código del Trabajo, garantía de indemnidad, declarando, y resolviendo que la empresa demandada ha incurrido en represalia laboral, al despedirle verbalmente y sin expresión de causal legal, por causa de la constancia que se interpuso en su contra en la Inspección del trabajo de Iquique. -

2.- Que, se condene a los demandados al pago de las indemnizaciones previstas en el artículo 489 del Código del Trabajo, o las que S.S. determine en mérito del proceso, esto es;

**a)** La suma de \$166.559 (ciento sesenta y seis mil quinientos cincuenta y nueve pesos) por concepto de remuneración pendiente por 9 días de noviembre de los corrientes, o la suma que determine en mérito del proceso. -

**b)** La suma de \$555.200 (quinientos cincuenta y cinco mil doscientos pesos), en concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo, o la suma que determine U.S. en mérito del proceso. -

**c)** La suma total de \$6.107.200 (seis millones ciento siete mil doscientos pesos) por concepto de indemnización fijada de conformidad al artículo 489 del Código del Trabajo, o la suma que determine U.S. en mérito del proceso. -

3.- Que, las indemnizaciones se paguen debidamente reajustadas de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 63 y 173 del Código del



Trabajo.

4.- Que, se condena a los demandados al pago de las costas de la causa.

En subsidio de lo anterior y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 489 inciso final del Código del trabajo, deduce demanda subsidiaria por despido injustificado y cobro de prestaciones adeudadas en contra de su ex empleador INPROLEC S.A. RUT 76.585.700-7, representada legalmente conforme al Art 4 del código del Trabajo, por don RENNE FERNANDEZ WEISSER, ignoro profesión u oficio, ambos con domicilio en Presidente Errazuriz N° 1048 de la comuna de Iquique, demanda además a la empresa mandante TRANSELEC S.A, RUT 76.555.400-4, representada por don Andrés Kuhlmann, ignoro profesión u oficio y cedula de identidad, ambos domiciliados en Avenida Apoquindo N° 3721, piso 6, las Condes, asimismo demanda además a la compañía mandante COMPAÑÍA MINERA TECK QUEBRADA BLANCA S.A.,RUT 96567040-8, representada legalmente por Don ENRIQUE CASTRO GATICA, ignoro profesión u oficio, o por quien sus derechos represente o ejerza labores de administración, ambos domiciliados en calle Esmeralda N° 340, piso 9 y 10, Iquique.

Señala los mismos antecedentes de hecho planteados respecto a la demanda principal, los que se tienen por reproducidos.

Destaca que, teniendo presente que el despido del cual fue objeto debe declararse injustificado, solicita se sirva declarar dicha circunstancia y condenar a la demandada al pago de las prestaciones que se indican en el petitorio de la presente demanda. -

Ahora bien, y respecto a la procedencia de la responsabilidad solidaria que se demanda de la empresa mandante TRANSELEC S.A y de COMPAÑÍA MINERA TECK QUEBRADA BLANCA S.A, señala que los servicios subcontratados al demandado principal de autos por parte de TRANSELEC S.A. consistían en la ejecución de la obra



denominada por mi ex empleador como "Ingeniería, suministros de materiales, construcción, montaje pruebas y puesta en servicio, proyecto línea 220KV, solución de transmisión Quebrada Blanca 2, código de contrato comercial 8013-BOT-001 en calidad de contratista para la empresa Transelec S:A según contrato N° PSA8048-A ubicada en la localidad de Pozo Almonte", por su parte, TRANSELEC S.A., presta servicios a COMPAÑÍA MINERA TECK QUEBRADA BLANCA S.A, en la misma obra, cuya licitación se adjudicó para efectos del desarrollo de la mentada obra.

En definitiva, solicita acoger a tramitación en todas sus partes la demanda y en la integridad del petitorio y en definitiva declarar, salvo mejor parecer:

1.- Que la demandada principal procedió a despedir al actor en forma injustificada al realizarlo en forma verbal y sin expresión de causa alguna.

2.- Que se condena a los demandados a pagar al actor por concepto de prestaciones laborales adeudadas la siguiente suma de dinero, o la que US. determine en mérito a los antecedentes del juicio:

**a)** La suma de \$166.559 (ciento sesenta y seis mil quinientos cincuenta y nueve pesos) por concepto de remuneración pendiente por 9 días de noviembre de los corrientes, o lo que su Señoría estime de acuerdo a derecho -

**b)** La suma de \$555.200 (quinientos cincuenta y cinco mil doscientos pesos), en concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo, o lo que su señoría estime de acuerdo a derecho -

3.- Que se condena a los demandados a pagar al actor de autos las sumas antes indicadas, con intereses y debidamente reajustadas según la variación que experimente el índice de precios al consumidor entre la fecha de presentación de la demanda y el día en que efectivamente se realice el pago, todo ello conforme lo dispone el Art. 63 y 173 del Código del ramo;



4.- Que se condena a los demandados al pago de las costas de la causa.

**SEGUNDO:** Que, comparece DIEGO MESSEN GAETE, abogado, en representación de la demandada Inprolec S.A., viene en contestar la demanda de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales interpuesta por don Luis Evaristo Mera Figueroa, ya individualizado en autos, solicitando su rechazo en todas sus partes, con costas.

En primer lugar y, sin perjuicio de las afirmaciones que se harán en el presente escrito, viene en negar todo aquello que no ha sido reconocido expresamente, de manera que nada de lo sostenido por el actor es efectivo, no habiéndose vulnerado por su representada ningún derecho fundamental del trabajador.

No controvierte el hecho de que el demandado comenzó a prestar servicios para su representada, bajo vínculo de subordinación y dependencia, el día 11 de noviembre de 2019.

Tampoco se controvierte que la duración del contrato de trabajo se extendería hasta el 31 de enero de 2020.

No se controvierte la circunstancia que entre los días 11 y 19 de noviembre el demandado no subió a la faena en la comuna de Pozo Almonte.

No se controvierte la circunstancia que se celebró Comparendo de Conciliación ante la Inspección del Trabajo de Iquique el día 25 de noviembre de 2019.

Acorde a lo dispuesto en el artículo 452 inciso segundo del Código del Trabajo, se controvierten expresamente los siguientes hechos sostenidos por el actor en su demanda:

Se controvierte expresamente que el trabajador haya sido despedido por Inprolec S.A. el día 19 de noviembre 2019, verbalmente y sin expresión de causa.





Se controvierte expresamente que Inprolec haya vulnerado la garantía de indemnidad del trabajador con ocasión del despido.

Se controvierte expresamente que haya despedido al trabajador como una represalia por haber realizado una constancia o reclamo ante la Inspección del Trabajo. Específicamente, por el hecho de haber interpuesto la CONSTANCIA N<sup>o</sup> 90/00/2019/26510 ante la Inspección del trabajo, toda vez que su representada no tuvo acceso a esta información.

Se controvierte expresamente que el trabajador haya sido acreditado inmediatamente una vez contratado.

Se controvierte expresamente que no se le haya pagado la remuneración de noviembre y diciembre de 2019 y enero de 2020.

Se controvierte expresamente que el despido alegado haya sido injustificado, indebido o improcedente. Por tanto, se controvierte expresamente la procedencia de cualquier recargo legal asociado a este concepto.

Asimismo, se controvierte expresamente que su representada adeude al trabajador sumas por concepto de indemnizaciones, prestaciones laborales, así como cualquier otro concepto. Nada se le adeuda al actor por parte de Inprolec S.A.

En primer término, viene en interponer EXCEPCIÓN DE IMPROCEDENCIA DE LA ACCIÓN, por no cumplirse los supuestos fácticos que el demandante ha invocado en la demanda para fundamentar la tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales, especialmente de la garantía de indemnidad, en virtud que ésta se ha impetrado de conformidad a los términos del artículo 489 del Código del Trabajo, esto es, la vulneración de derechos con ocasión del despido, toda vez que el trabajador nunca fue despedido o desvinculado de sus labores en la época señalada por el actor, por lo que procede sea desechada desde ya, en todas sus partes, según lo que pasamos a señalar:



Al respecto, el señor Luis Mera Figueroa considera que fue despedido el 19 de noviembre de 2019 de forma verbal y sin expresión de causa por el señor Hernán Tapia, representando la voluntad de su empleador Inprolec S.A. Sin embargo., lo anterior es completamente falso.

Lo cierto es que el trabajador jamás fue despedido en la fecha indicada ni por Inprolec S.A., ni por alguno de sus representantes o con poderes de administración. Incluso., la prueba que se acompañará en la etapa procesal correspondiente, evidencia que el señor Mera siguió ligado contractualmente con su representada, al menos, hasta el 31 de enero de 2020, plazo fijado para el término del contrato fijo, razón por la cual se le pagaron íntegramente sus remuneraciones mensuales y las correspondientes cotizaciones previsionales durante el período que duró la relación laboral.

En tal sentido, el actor se encuentra legalmente impedido de denunciar una vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, en tanto falta el requisito principal, además de la vulneración, para ejercer la acción: el despido.

En efecto, la relación contractual terminó de conformidad al artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo, ya que se cumplió la época establecida por las partes para dicho término, cuestión que sucedió con fecha 31 de enero de 2020. No antes.

En efecto, como el actor no fue despedido en la fecha indicada ni menos vulnerado su garantía de indemnidad, mal puede ejercer la acción de tutela por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, siendo totalmente improcedente, por lo que corresponde que se acoja la presente excepción de improcedencia de la acción, con costas.

Contestando derechamente la demanda, explica que el maestro primera obras civiles se encarga de construir y montar las instalaciones para la transmisión eléctrica del proyecto, el que se caracteriza por



tener particularidades y exigencias especiales para la realización de las labores propias de ejecución.

Agrega que, por la naturaleza de las faenas, tal como se explicó anteriormente, el trabajador requiere tener una condición física adecuada, en aras a evitar que puedan provocarse inconvenientes, por lo que en el proceso de contratación, existen severos controles y evaluaciones médicas que acrediten la aptitud del trabajador para desempeñarse en este tipo de faena. En efecto, dentro de este proceso existen dos etapas: la primera, que es realizada por la empresa CML Psicotec, que tiene por objeto hacer un examen preocupacional determinando la aptitud, en un primer análisis inspectivo, para luego y sólo en el caso de encontrarse “APTO” remitir los antecedentes a una segunda evaluación, más exhaustiva, que la realiza la empresa Bechtel. De existir una segunda aprobación o declaración de aptitud para el desempeño en las labores, sólo en ese momento el trabajador puede ingresar a las faenas a realizar las labores para el cual fue contratado.

Así, el día 05 de noviembre de 2019 CML Psicotec realizó y entregó los resultados del trabajador Luis Mera Figueroa, respecto a la Evaluación Preocupacional para Gran Altitud y el Examen de Alcohol y Drogas, cuales consideraron que, en una primera instancia de revisión, el trabajador era “APTO” .

Tales evaluaciones y resultados se enviaron a Bechtel, cuestión que luego del procedimiento previamente explicado, fue RECHAZADA la Acreditación del señor Mera cuestión que se informó a Inprolec con fecha 13 de noviembre de 2019. En efecto, Bechtel señaló en su oportunidad que para la aprobación se requería la “Validación Policlínico Teck” .

El día 19 de noviembre de 2019, habiendo transcurrido más de una semana desde la contratación y sin tener aun la acreditación, el señor Hernán Tapia se comunicó con el trabajador para explicarle que



aún no se encontraba acreditado para subir a la faena en Pozo Almonte, que tuviera paciencia por tratarse de la seguridad de ellos mismos y que apenas tuviera la acreditación lo citarían a trabajar.

Posteriormente y, luego de haber incorporado los antecedentes faltantes, finalmente con fecha 19 de noviembre del 2019 Inprolec recibió la notificación de aprobación y acreditación que indicaba “Todos los trabajadores están APTOS para trabajar para GAG”, entre ellos se incluye a don Luis Mera Figueroa. En consecuencia, sólo con esta fecha el trabajador se encontraba apto y acreditado para hacer ingreso a las faenas y realizar el servicio encomendado.

Es de entender que, por razones de seguridad, Inprolec S.A. no permite el ingreso a la faena de los trabajadores que no se encuentren acreditados por Bechtel, ya que constituye un requisito no sólo de su representada, sino que de la empresa principal, que tiene rigurosos estándares de cuidado y seguridad de los trabajadores que acceden a los lugares de trabajo.

Por esta razón, en el período entre los días 11 y 19 de noviembre de 2019, el señor Mera no fue citado a trabajar habida consideración a que aún no existía una ACREDITACIÓN y HABILITACIÓN FORMAL, según el protocolo descrito.

Todo, completamente diverso a lo señalado por el denunciante, tergiversando los hechos de una manera increíble para obtener beneficios económicos., Inprolec jamás despidió al trabajador Luis Mera Figueroa el día 19 de noviembre de 2019, ni telefónicamente, ni menos aún sin expresar una causal para su término. En especial, teniendo en consideración que no era una de las funciones del Sr. Tapia el despido de los trabajadores contratados por Inprolec.

El trabajador alega en su denuncia de tutela laboral que su representada habría infringido el artículo 485 inciso 3° del Código del Trabajo, esto es, la garantía de indemnidad que asiste al trabajador con ocasión del despido.



Sin embargo y, en primer lugar, el trabajador NO fue despedido por Inprolec el día ni en la forma señalada. En los hechos, no existió un despido verbal, ni una carta de despido, ni un finiquito. En efecto, la relación laboral siguió vigente y sólo terminó el contrato a la llegada del plazo fijada contractualmente por las partes, de conformidad al artículo 159 N° 4 de Código del Trabajo. A lo sumo, cuando concurrieron al Comparendo de Conciliación ante la Inspección del Trabajo y luego, cuando fueron notificados de la presente demanda, les llamó poderosamente la atención la circunstancia alegada por el actor, siendo que, según el registro interno de la empresa, el Sr. Mera jamás había sido desvinculado, sino que muy por el contrario, figuraba en las nóminas de trabajadores activos de la empresa, redundando en el hecho que su remuneración fue pagada hasta el término de la relación laboral, por la llegada del plazo estipulado en el propio texto contractual.

Es más, al trabajador se le pagaron todas y cada una de las prestaciones a las que el Empleador encontraba obligado, así como también el sueldo y las cotizaciones previsionales de noviembre y diciembre de 2019 y de enero de 2020. Así también, se dejó a su disposición el finiquito para que el Sr. Mera se presentara a firmarlo, cuestión que, a la fecha, aún no sucede.

Incluso, en el mismo Comparendo de Conciliación ante la Inspección del Trabajo se le instó a subir a la faena, incluso, en dos ocasiones, los días 02 y 03 de enero de 2020, se citó al trabajador Luis Mera Figueroa, mediante cartas certificadas a su domicilio, para que se presentara a trabajar en la faena, y así comenzar a prestar los servicios para el cual fue contratado. Sin embargo, el trabajador jamás se presentó a cumplir las labores a las que se encontraba obligado contractualmente.

En segundo lugar, Inprolec asistió al Comparendo de Conciliación ante la Inspección del Trabajo el día 25 de noviembre de 2019 por el



reclamo interpuesto por el Sr. Mera el 20 de noviembre de 2019, cual fue notificado a su representada posterior a esa fecha. Por lo mismo, resulta incongruente una afirmación en el sentido que el supuesto despido habría sido consecuencia del procedimiento iniciado ante la Inspección del Trabajo, ya que éste último sólo fue conocido por Inprolec en forma posterior, tal como se ha indicado.

En otros términos, su representada jamás se enteró de una constancia realizada el día 14 de noviembre de 2019 ni el del día 19 de noviembre de 2019, de las cuales sólo tomó conocimiento en el presente juicio. De hecho, su parte sólo fue interpelada del reclamo N° 101 del 20 de noviembre de 2019, cual citó a las partes a Comparendo de Conciliación el 25 de noviembre de 2019, a la cual asistió y confirmó que el señor Luis Mera no fue despedido, comprobando ante la Inspección del Trabajo que la relación laboral existía y que no se le había puesto término por alguna de las partes contratantes.

En este sentido., Inprolec S.A. nunca actuó por una represalia en contra del trabajador por haber interpuesto una constancia en la Inspección del Trabajo el día 14 de noviembre de 2019, en tanto jamás fue notificada ni interpelada de ello, de manera que mal puede considerarse que despidió al trabajador, y menos aún como un acto de represalia en su contra.

De manera que la denuncia de tutela de derechos fundamentales debe ser rechazada por ser infundada en tanto no existen conductas constitutivas vulneradoras de los derechos fundamentales, especialmente, de la garantía de indemnidad con ocasión del despido: (i) por no haber existido desvinculación y término de la relación laboral al 19 de noviembre de 2019 y, (ii) por no haber existido un acto de represalia directa en contra del trabajador por una constancia en la Inspección del Trabajo, respecto de la cual esta parte nunca se enteró.

Que, en virtud de no existir en este juicio vulneración de



derechos fundamentales con ocasión del despido, es que resultan improcedentes las peticiones efectuadas por el actor en tanto no se le adeuda ninguna prestación laboral por parte de su representada.

Agrega que, el solo hecho de dejar una constancia en la Inspección del Trabajo no puede entenderse que aquella active la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo, en tanto la constancia sólo tiene como fin la declaración ante un ministro de fe respecto de determinados hechos de carácter laboral, pero que no pone en marcha la actividad fiscalizadora de la misma, de manera que mal puede considerarse que la Constancia del 14 de noviembre de 2019 es la base de una represalia por parte del empleador, cual ni siquiera fue notificada o interpelada a mi representada.

En todo caso, es de suma relevancia tener en contemplación, la naturaleza de la constancia que realizó el Sr. Mera ante la Inspección del Trabajo. Tal como el actor señala en su demanda, fue meramente testimonial, en el sentido de señalar que no había sido llamado a la faena y lo que pretendía, en definitiva, el trabajador era evitar que fuese configurada la causal de ausencia injustificada de su parte al trabajo. Ergo, no hay una denuncia de un incumplimiento o infracción del empleador que pudiera haber conllevado una sanción por la inobservancia, por lo que mucho menos podría haber habido un ánimo de revancha o represión en contra del trabajador, si no había una consecuencia gravosa para Inprolec.

Ante la eventual e hipotética posibilidad de que se accediere a considerar responsable a INPROLEC S.A. de alguna de las prestaciones, indemnizaciones y/o recargos reclamadas por el actor, resulta improcedente una condena en costas, toda vez que le ha asistido motivo plausible para litigar.

Solicita, rechazar la demanda en todas sus partes, con expresa condenación en costas, declarando expresamente:

Que, se acoge la excepción de improcedencia por falta de



presupuesto legal.

Que, de no acoger la excepción anterior, se rechace en todas y cada una de sus partes la denuncia de tutela laboral con ocasión del despido,

Que Inprolec S.A. no vulneró la garantía de indemnidad que asiste al denunciante,

Que, como consecuencia de lo anterior, se rechaza la petición de indemnización especial del artículo 489 del Código del Trabajo,

Que nada se adeuda al actor,

Que se condena en costas al demandante.

Igualmente, contesta la demanda de despido injustificado y cobro de prestaciones deducida en forma subsidiaria en contra de su representada Inprolec S.A. por don Luis Mera Figueroa, ya individualizado en autos, solicitando desde ya su rechazo con costas.

En virtud del principio de Economía Procesal y Concentración, da por reproducidos todos los fundamentos de hecho y de derecho expuestos en lo principal de esta presentación.

Como ya se indicó., el señor Luis Mera Figueroa no fue despedido de forma telefónica por Inprolec S.A., ni de ninguna forma, ni por ningún representante de ésta el día 19 de noviembre de 2019. No existió carta de despido, constancia en la Inspección del Trabajo del despido, ni finiquito, ni menos una causal que lo justificara, sino sólo hasta el término de contrato por vencimiento del plazo el 31 de enero de 2020.

Es más, luego de haberse acreditado al demandante como apto para subir a la faena, en el mismo Comparendo de Conciliación ante la Inspección del Trabajo se le instó a subir a la faena, incluso, su representada le envió carta certificada los días 02 y 03 de enero de 2020 con el objeto de que se presentara a trabajar para el proyecto que fue contratado. Sin embargo, el trabajador no se presentó en





ningún tiempo posterior al 19 de noviembre de 2019, muy por el contrario, hizo caso omiso a la orden de su empleador, faltando reiteradamente a su trabajo, aun cuando aquel tuvo contrato vigente con Inprolec S.A. hasta el día 31 de enero de 2020.

Opone EXCEPCIÓN DE IMPROCEDENCIA DE LA ACCIÓN POR FALTA DE PRESUPUESTO LEGAL: EL DESPIDO.

Al respecto, el actor consideró que fue despedido el 19 de noviembre de 2019 de forma verbal y sin expresión de causa por el señor Hernán Tapia. Sin embargo., lo anterior es completamente falso.

Lo cierto es que el trabajador jamás fue despedido por Inprolec S.A. en el día señalado, ni por alguno de sus representantes o poderes de administración. Incluso, la prueba que se acompañará en la etapa procesal correspondiente, evidencia que el señor Mera siguió ligado contractualmente con mi representada hasta el 31 de enero de 2020, razón por la cual se le pagó íntegramente su remuneración mensual y las correspondientes cotizaciones previsionales.

En tal sentido, el actor se encuentra legalmente impedido de demandar el despido injustificado, indebido o improcedente en tanto falta el requisito principal para ejercer la acción: el despido.

Como el actor no fue despedido en la época señalada, sino sólo en la fecha fijada en el contrato de trabajo, el 31 de enero de 2020, mal puede ejercer la acción de despido injustificado, de manera que es del todo improcedente, por lo que corresponde que acoja la presente excepción de improcedencia de la acción, con costas.

Para el caso que se rechace la excepción anterior, viene en señalar la improcedencia de las prestaciones demandadas, en tanto no existe fundamentación para las alegaciones del actor tanto fáctica como jurídica, de manera que resultan improcedentes las prestaciones solicitadas por el mismo, según lo siguiente:

Improcedencia de remuneración por 9 días.



Inprolec S.A. pagó íntegramente la remuneración del mes de noviembre de 2019, cual ascendió al monto total de \$377.350, resultando totalmente improcedente lo solicitado por el actor, en tanto aquello ya se encuentra debidamente pagado. Incluso se encuentran pagados los meses de diciembre 2019 y enero 2020.

Improcedencia de indemnización sustitutiva de aviso previo.

Nuevamente su representada no despidió al trabajador en las circunstancias descritas por el actor, sino sólo por el vencimiento del plazo determinado en el contrato de trabajo, no corresponde el pago de suma alguna correspondiente al mes de aviso previo y menos aun cuando se ha demostrado su continuidad laboral, en tanto además del pago de noviembre de 2019, también se efectuó el pago íntegro del mes de diciembre de 2019 y enero 2020, de manera que nada se le debe por tal concepto.

Solicita, tener por contestada la demanda de despido injustificado, subsidiario a lo principal, y cobro de prestaciones laborales, deducida por el señor Luis Mera Figueroa, ya individualizado, en contra de INPROLEC S.A., en los términos expuestos en el cuerpo de este escrito, y rechazarla en todas sus partes, con expresa condenación en costas, declarando expresamente:

Que, acoge la excepción de improcedencia por falta de presupuesto legal,

Que, para en caso de no acoger la excepción anterior, se rechace en todas sus partes la demanda de despido injustificado.

Que, el señor Mera no fue despedido el 19 de noviembre de 2019, sino sólo el 31 de enero de 2020 de conformidad al contrato de trabajo a plazo fijo,

Que nada se adeuda al actor por la parte demandada,

Que se condena en costas al demandante.

**TERCERO:** Que, comparece Cristian Arratia Gallardo, abogado,



por la demandada solidaria y/o subsidiaria Transelec S.A. por don Luis Mera Figueroa, solicita el rechazo de la demanda principal y subsidiaria con costas.

Indica que el señor Luis Mera Figueroa no fue despedido el día 19 de noviembre de 2019, de forma verbal y sin expresión de causa, sino que aquel tuvo contrato vigente con Inprolec S.A., bajo vínculo de subordinación y dependencia, hasta el día 31 de enero de 2020.

Opone EXCEPCIÓN DE IMPROCEDENCIA DE LA ACCIÓN DE TUTELA Y DE DESPIDO INJUSTIFICADO POR FALTA DE PRESUPUESTO LEGAL: EL DESPIDO.

Al respecto, el señor Luis Mera Figueroa alega que fue despedido el 19 de noviembre de 2019 de forma verbal y sin expresión de causa por su empleador Inprolec. Sin embargo, lo cierto y lo que a su parte le fue informado, es que el trabajador jamás fue despedido en la fecha indicada ni por Inprolec S.A., ni por alguno de sus representantes o con poderes de administración, ni menos por este tercero completamente ajeno.

Conforme se indicó en lo principal, de los documentos a los que tuvo acceso su representada en el ejercicio del derecho de información, consta que el señor Mera estaba ligado contractualmente y bajo la dependencia y subordinación de Inprolec S.A., al menos, hasta el 31 de enero de 2020, plazo fijado para el término del contrato fijo celebrado con Inprolec S.A.

Es más, como empresa principal y en virtud del derecho de información que a ésta le compete, ha tenido acceso al control y pago de todos y cada uno de los trabajadores subcontratados, confirmando que al señor Mera le fue pagado íntegramente los meses contratados, noviembre y diciembre 2019 y enero 2020, así como también ha comprobado que Inprolec cumplió sus obligaciones laborales y previsionales respecto del mismo.

En este sentido, el actor se encuentra legalmente impedido de



demandar el despido injustificado establecido en el artículo 168 del Código del Trabajo, en tanto falta el requisito esencial para ejercer la acción: el despido, pues de conformidad al artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo, al trabajador sólo se le puso término a su contrato de trabajo el día 31 de enero de 2020, plazo fijado contractualmente. No antes.

En efecto, como el actor no fue despedido por la Contratista el día 19 de noviembre de 2019, sino dos meses después de interpuesta la presente acción por el vencimiento del plazo fijado en el contrato de trabajo, por ende, mal puede ejercer la acción despido injustificado, siendo totalmente improcedente, por lo que corresponde se acoja la presente excepción de improcedencia de la acción, con costas.

#### EN SUBSIDIO, IMPROCEDENCIA DE RESPONSABILIDAD SOLIDARIA

El artículo 183-B del Código del Trabajo dispone que la responsabilidad de la empresa principal está limitada al tiempo o período durante el cual el o los trabajadores prestaron servicios en régimen de subcontratación.

Sin embargo el actor no se presentó ningún día en la faena a trabajar, aun cuando fue citado en dos oportunidades por su empleador Inprolec S.A., de manera que el señor Luis Mera no prestó los servicios encomendados por su empleador bajo el régimen de subcontratación, determinándose que no cumple el requisito de tiempo estipulado en la ley.

En efecto, es improcedente la responsabilidad solidaria de su representada en tanto el actor no prestó los servicios bajo el régimen de subcontratación en la faena para la cual fue contratado.

En caso que se rechace la excepción anterior, viene en señalar la improcedencia de las prestaciones demandadas, en tanto no existe fundamentación para las alegaciones del actor tanto fáctica como jurídica, de manera que resultan improcedentes las prestaciones



solicitadas por el mismo, según lo siguiente:

Improcedencia de remuneración por 9 días.

Inprolec S.A. pagó íntegramente la remuneración del mes de noviembre de 2019, cual ascendió al monto total de \$377.350, resultando totalmente improcedente lo solicitado por el actor, en tanto aquello ya se encuentra debidamente pagado. Incluso se encuentran pagados los meses de diciembre 2019 y enero 2020.

Improcedencia de indemnización sustitutiva de aviso previo.

Nuevamente, como la Contratista no despidió al trabajador en las circunstancias descritas por el actor, sino sólo por el vencimiento del plazo determinado en el contrato de trabajo, no corresponde el pago de suma alguna correspondiente al mes de aviso previo y menos aun cuando se ha demostrado su continuidad laboral, en tanto además del pago de noviembre de 2019, también se efectuó el pago íntegro del mes de diciembre de 2019 y enero 2020, de manera que nada se le debe por tal concepto, habiéndose incluso realizado el finiquito correspondiente enviándole la carta certificada al actor en que se informaba que estaba a su disposición para ser firmado.

Solicita tener por contestada la demanda de Tutela por vulneración de Derechos fundamentales y la demanda subsidiaria por despido injustificado y cobro de prestaciones laborales, deducida por el señor Luis Mera Figueroa, ya individualizado, en contra de TRANSELEC S.A., y rechazarla en todas sus partes, con expresa condenación en costas, declarando expresamente:

Que, se rechace la demanda respecto de su representada por ser adolecer de falta de presupuestos legales,

Que, en subsidio, se rechace la demanda respecto de su representada por ser improcedente la responsabilidad solidaria,

Que se rechazan las prestaciones demandadas.

Que se condena en costas al demandante.



**CUARTO:** Que, comparece GONZALO FERNANDO RAMIREZ AGUILA, Abogado en representación de COMPAÑÍA MINERA TECK QUEBRADA BLANCA S.A, viene en contestar la demanda principal por vulneración de derechos fundamentales y cobro de prestaciones y la demanda subsidiaria por despido indebido, y cobro de prestaciones, interpuesta en autos por don LUIS EVARISTO MERA FIGUEROA, , solicitando el rechazo de ambas acciones intentadas en los términos que se expondrán en esta presentación, todo ello en virtud de los antecedentes de hecho y de derecho que a continuación paso a exponer:

Respecto de los antecedentes de la relación laboral, no le constan y por tanto niega, los hechos relacionados con el inicio, desarrollo, estipulaciones y jornada laboral pactada en el contrato de trabajo que la actora mantuvo con la demandada principal, ni el monto de la remuneración mensual que se exponen en la demanda principal y subsidiaria, pues COMPAÑÍA MINERA TECK QUEBRADA BLANCA S.A. no interviene en la administración de empresas externas, y por ello los niega en todas sus partes. En consecuencia, corresponderá a la actora acreditar los antecedentes fácticos en que sustenta su acción principal y subsidiaria.

Opone EXCEPCIÓN DE FALTA DE LEGITIMACIÓN PASIVA, POR IMPROCEDENCIA DEL PROCEDIMIENTO DE TUTELA LABORAL.

El procedimiento por tutela de derechos fundamentales, tiene por objeto investigar y sancionar conductas que vulneran los derechos fundamentales del trabajador, de esta forma, y siendo un procedimiento judicial especialmente regulado, los requisitos para el ejercicio de la acción por tutela son los siguientes:

- 1.- La existencia de una relación laboral entre la víctima e infractor de los derechos fundamentales protegidos.
- 2.- Que el sujeto pasivo de la acción sea el empleador, según



expresa mención del artículo 485 inciso 3 del Código del Trabajo.

3.- Que el sujeto activo sea un trabajador, el que en todo caso podrá ser también, en casos precisos un Sindicato o la Inspección del Trabajo.

4.- Que se vulneren específicamente las garantías establecidas en el artículo 485 del Código del Trabajo y no otras.

No cabe duda que una interpretación diferente, trae aparejada una infracción de ley. En consideración a lo anterior, Teck Quebrada Blanca no puede ser considerada parte del presente juicio, toda vez que el demandante no es un trabajador de QB. Este es un hecho que ha sido reconocido expresamente por la parte demandante en su libelo.

De esta forma, sólo en contra de su empleador puede dirigir una acción de tutela de derechos fundamentales en este procedimiento especialísimo que la ley laboral contempla.

Así, la excepcional y limitada responsabilidad de la empresa principal en régimen de subcontratación no es aplicable al presente juicio. La subcontratación sólo establece una excepcional responsabilidad legal de la empresa mandante relacionada con los trabajadores de sus contratistas y subcontratistas, la que sólo se extiende a ciertas y determinadas obligaciones que denomina de dar, tales como el pago de remuneraciones, asignaciones en dinero, cotizaciones previsionales y eventuales indemnizaciones legales por termino de contrato.

De esta forma, sólo excepcionalmente la ley laboral reconoce a un tercero de la relación laboral, y dentro de un régimen de subcontratación, una responsabilidad específica respecto de las obligaciones laborales y previsionales de dar, pero en ningún caso lo identifica con la persona del empleador, puesto que en todo caso su responsabilidad es solidaria o subsidiaria, más nunca directa.

En concordancia con lo expresado en el punto anterior, cabe señalar que la indemnización adicional demandada en autos es de carácter sancionatorio, por lo que su aplicación debe efectuarse en



forma restrictiva, y por ello no puede imponerse su pago a su representada, ni siquiera en forma subsidiaria, en consideración a la calidad con que ha sido emplazada en este juicio.

Alega la INEXISTENCIA DE VULNERACIÓN DE DERECHOS.

De la lectura de la demanda, solo se puede apreciar que, el demandante indica que el verdadero nexo causal de su despido es una “represalia”, de la cual no entrega ningún antecedente de cómo habría ocurrido, o cómo los hechos, escuetos, por cierto, que aporta, configurarían tal represalia. Es más, los hechos que describe ni siquiera dan cuenta de cuando se habría notificado esta constancia al empleador.

Destaca que ni siquiera nos encontramos frente a una “denuncia” o algún “reclamo” que verse sobre graves incumplimientos de la legislación laboral; por el contrato, estamos frente a una simple “constancia” que en rigor carece de cualquier efecto jurídico y que hoy, es utilizado por el demandante como una forma de “crearse artificialmente” un fuero, que impida que pueda ser despedido sin previo pago de una indemnización.

La demanda divaga en gran parte de sus hojas, en explicaciones de la doctrina y jurisprudencia, copiando sendos artículos doctrinales, dictámenes y partes de libros que se refieren a la tutela por derechos fundamentales, pero omite toda consideración a lo realmente importante: LOS HECHOS, y cómo éstos, constituirían la vulneración.

Tanto la doctrina como la jurisprudencia de nuestros tribunales superiores de justicia, hacen hincapié en el elemento central a tener en consideración para configurar la noción de “represalia”, cual es que la conducta del empleador debe tener como antecedente directo e inmediato la acción fiscalizadora de la Dirección del Trabajo y/o el ejercicio de acciones judiciales.

Esta relación acción-represalia, debe ser directa e inmediata, de modo que pueda darse a entender, de manera indubitable, que una es





consecuencia de la otra. Nada de esto se ha siquiera mencionado en la demanda.

Respecto al despido, el actor indica que se trató de una decisión unilateral de la empresa, y que además fue verbal, cosa que niega

Solo negamos todo lo relacionado con ello, pues nada dice.

Refiere que corresponderá al actor acreditar todos y cada uno de los presupuestos del trabajo en régimen de subcontratación.

En todo caso, conforme a la limitación establecida en el artículo 183-B, la eventual responsabilidad de la empresa mandante, se limita al tiempo en el cual el trabajador haya prestado efectivamente servicios en régimen de subcontratación, lo que no ha ocurrido en los hechos relatados, y por tanto hace irresponsable a su representada, la que en todo caso, no ha podido tener el dominio de la acción, y por tanto, haber podido ejecutar alguna acción que realmente hubiese podido impedir la ocurrencia de los supuestos hechos relatados por la demandante.

CON TODO, LA RESPONSABILIDAD DE COMPAÑÍA MINERA TECK QUEBRADA BLANCA S.A. ES SOLO SUBSIDIARIA.

Según se acreditará en la oportunidad procesal que corresponda, su representada ha ejercido oportunamente su derecho a control, información y retención respecto del contratista TRANSELEC S.A. y el subcontratista INPROLEC S.A. por lo que la responsabilidad de su representada es subsidiaria y no solidaria.

Solicita tener por contestada la demanda principal por vulneración de derechos fundamentales y cobro de prestaciones y la demanda subsidiaria por despido indebido, y cobro de prestaciones, por la parte de Compañía Minera Teck Quebrada Blanca S.A., y en definitiva:

1.- Rechazar la demanda de tutela de derechos fundamentales y



cobro de prestaciones en todas sus partes; de igual forma, rechazar la demanda subsidiaria por despido injustificada y cobro de prestaciones; y como consecuencia de lo anterior que se rechazan todas las prestaciones demandadas por improcedentes;

2.- Rechazar las demandas respecto de su parte, toda vez que existe una falta de legitimación por cuanto el procedimiento especialísimo de tutela de derechos fundamentales, sólo es aplicable a las acciones ejercidas por el empleador del trabajador, y no por terceros;

3.- Para el caso que se acoja la acción de tutela por vulneración de derechos fundamentales respecto de las demandadas principales, declare que tales indemnizaciones no le afectan a la empresa mandante;

4.- En subsidio, y para el caso que acoja la demanda y declare que su representada es responsable, lo es solo respecto del periodo de tiempo por el cual el trabajador prestó efectivos servicios en régimen de subcontratación para la empresa principal INPROLEC S.A., según las fechas que en el juicio se establezcan.

5.- En subsidio, declarar que la responsabilidad que le afecta a su representada es solo subsidiaria y no solidaria;

6.- Que se condena en costas a la demandante, y/o en subsidio se le exime a esta parte por tener motivo plausible para litigar.

**QUINTO:** Que, llamadas las partes a conciliación esta no se produce. El tribunal fija como hechos a probar los siguientes:

1° Hechos constitutivos de la vulneración a la garantía de indemnidad denunciada como vulnerada.

2° Hechos constitutivos de la causal de despido invocada por la empresa demandada.

3° Efectividad de adeudar las remuneraciones y demás prestaciones indicada en la demanda.



4° Responsabilidad que asiste a la empresas demandadas en régimen de subcontratación, TRANSELEC S.A y COMPAÑÍA MINERA TECK QUEBRADA BLANCA S.A.-

5° Circunstancias del término de la relación laboral entre las partes.

**SEXTO:** Que, la demandante incorporó a juicio la siguiente prueba:

**Documental:**

- 1.- Contrato de trabajo de fecha 11 de noviembre de 2019.
- 2.- Acta de comparendo de conciliación de fecha 25 de noviembre del 2019.
- 3.- Constancia N° 26510 de fecha 14 de noviembre del 2019, emitido por la dirección del trabajo.
- 4.- Registro de copia de constancia N° 36050 de fecha 19 noviembre del 2019, emitido por la dirección del trabajo.
- 5.- Certificado de remuneraciones imponible de fecha 23 de enero de 2020, emitido por AFP Capital de don Luis Evaristo Mera Figueroa.
- 6.- Copia de consulta solicitud beneficios de don Luis Evaristo Mera Figueroa, de fecha 13 enero del 2020.-
- 7.- Copia certificado aclaración de empresa, emitido por AFC Chile, de fecha de emisión 10 de febrero del año 2020.
- 8.- Comprobante de carta de aviso para terminación del contrato de trabajo, N° 4128, de fecha 24 enero 2020, emitido por la dirección del trabajo.
- 09.- Copia de dos certificado aclaración de empresa, emitido por AFC Chile, de fecha 17 de febrero del año 2020.

**Testimonial**

Que, la demandante llamó a estrados al testigo GUIDO CRUZ



GAETE, quien legalmente juramentado señala que conoce al demandante don Luis , se conocieron en faena, en ese momento se encontraron en busca de trabajo, le hicieron entrevista para hacer exámenes de altura, a él le faltaban documentos, cuando llegó al otro día sus examen estaban malos no pudo subir. Que, su compañero le contó que lo habían cancelado de la empresa. Lo vio en el trabajo y más de eso no puede decir nada. Él le dijo que la empresa lo había cancelado sin motivo.

Contrainterrogado, señala que son amigos de faena hace 10 u 11 años. Que, el día 13 de noviembre de 2019 le dijo que no había subido a faena y que había dejado una constancia. Que, la empresa pide un examen completo, en un solo día se hace todo, si no tiene el examen no puede subir, tampoco si no tiene la credencias, que los exámenes del demandante estaban bien. Que, por teléfono despidieron al actor. Al testigo lo llamaron por teléfono para decirle que había salido mal en el examen. Que, el Sr tapia lo despidió. El actor nunca subió a faena.

### Oficios

Se incorpora oficio de las siguientes instituciones:

- 1.- AFC Chile,
- 2.- INSPECCION PROVINCIAL DEL TRABAJO DE IQUIQUE.

**Exhibición de documentos:** Bajo apercibimiento 453 N° 5.  
Solicita por parte de la empresa demandada principal INPROLEC S.A

a).- Copia de contrato de licitación pertinente, o de cualquier denominación, respecto del proyecto denominado Ingeniería, suministro de materiales, construcción, montaje pruebas y propuesta en servicio, proyecto línea 220 KV, solución de transmisión Quebrada Blanda 2, código de contrato comercial 8013-BOT-001 suscrito entre esta demandada y TRANSELEC S.A. y contrato N° PSA8048-A.

b).- Copias de certificados aclaración de empresa que haya



solicitado la demandada principal, a la AFC Chile, respecto de don Luis Evaristo Mera Figueroa.

Solicita por parte de la empresa demandada TRANSELEC S.A. a).- Copia de contrato de trabajo, o de cualquier denominación que hubiera suscrito con COMPAÑÍA MINERA TECK QUEBRADA BLANCA S.A, respecto del proyecto denominado Ingeniería, suministro de materiales, construcción, montaje pruebas y propuesta en servicio, proyecto línea 220 KV, solución de transmisión Quebrada Blanda 2.

Solicita por parte de la empresa demandada COMPAÑÍA MINERA TECK QUEBRADA BLANCA. a).- Copia de contrato de trabajo, o de cualquier denominación que hubiera suscrito con TRANSELEC S.A, respecto del proyecto denominado Ingeniería, suministro de materiales, construcción, montaje pruebas y propuesta en servicio, proyecto línea 220 KV, solución de transmisión Quebrada Blanda.

Se cumple con la exhibición.

**SÉPTIMO:** Que, la demandada principal INPROLEC S.A incorporó a juicio la siguiente prueba:

**Documental:**

1.- Copia de contrato de trabajo, de fecha 11 de noviembre de 2019, suscrito por don Luis Mera e Inprolec S.A.

2.- Copia de Acta de Comparendo de Conciliación en Inspección del Trabajo de Iquique del día 25 de noviembre de 2019.

3.- Copia de Liquidación de sueldo del trabajador del mes de noviembre 2019 y copia de certificado de pagos de cotizaciones previsionales emitido con fecha 23 de diciembre de 2019.

4.- Copia de Liquidación de sueldo del trabajador del mes de noviembre 2019 y copia de transferencias bancarias.

5.- Copia de Liquidación de sueldo del trabajador del mes de noviembre 2019 y copia de transferencias bancarias.



6.- Copia enviada a don Luis Mera por Inprolec de fecha 02 de enero de 2020, copia de envío de carta certificada del 02 de enero de 2020 y comprobante de constancia laboral para empleadores en Inspección del Trabajo de fecha 02 de enero de 2020.

7.- Copia enviada a don Luis Mera por Inprolec de fecha 03 de enero de 2020, copia de envío de carta certificada del 03 de enero de 2020 y comprobante de constancia laboral para empleadores en Inspección del Trabajo de fecha 03 de enero de 2020.

8.- Correo de fecha 13 de noviembre de 2019 cuyo asunto es “QB2 Notifica: Rechazado: Luis Evaristo Mera Figueroa.”

9.- Cadena de 5 correos electrónicos entre el 12 de noviembre de 2019 y 19 de noviembre de 2019 cuyo asunto es “PENDIENTE VALIDACION 12/11\*\*\*\*\*” Validación Examen INPROLEC S.A. External.”

10.- Copia de Finiquito de Trabajo del señor Luis Mera de fecha 31 de enero de 2020, Liquidación de finiquito del mismo trabajador de febrero 2020 y, comprobante de envío de carta certificada el día 11 de febrero de 2020.

11.- Comprobante de Constancia Laboral para empleadores en la Inspección del Trabajo de fecha 13 de febrero de 2020.

### **Confesional**

Que, la demandada llamó a absolver posiciones a LUIS EVARISTO MERA FIGUREROA, quien juramentado señala que el 4 o 5 hizo los exámenes médicos, estos exámenes y la inducción son requisitos para subir a faena. No se recuerda el nombre de la Institución que hizo el examen, él estaba apto para subir a la faena, le entregaron a la empresa certificado médico, no recuerda la fecha del certificado. Que, el Sr tapia actuó prepotentemente, no le dijo la razón de no subir. Que, el día 19 a él lo despidieron telefónicamente en la mañana, le dijo que él era una persona problemática. Que, el Sr tapia lo llama por teléfono y se ponen a conversar de la razón de la



no subida, ahí el plantea que puso una constancia, entonces le dijo que estaba despedido y le cortó la llamada. Que, en el comparendo le ofrecen subir, no quiso porque ya había iniciado el trámite y ya estaba despedido. Que, recibió el sueldo hasta enero, no lo devolvió porque el empleador lo hizo para decir que pago. Que, no recibió las cartas para subir a faena. Que, no se le ocurrió llamar. Que, no recibió la carta de término por plazo y no sabía del finiquito, se enteró en la Inspección.

### **Testimonial**

Que, la demandada llamó a estrados al testigo HERNÁN TAPIA TOLEDO, quien juramentado señala que trabaja para Improlec, es jefe de relaciones laborales en la ciudad de Iquique. Que, conoce a Luis Mera bajo circunstancia que postuló como maestro de obras civiles en el mes de octubre, cumplía los requisitos y fue aceptado por la empresa. Que, los trabajadores pasan por un proceso de evaluación y acreditación, este proceso dura de 15 a 20 días, son varios pasos para ver si el trabajador está apto. Que, las instituciones pueden ser las mutuales y clínicas, la institución encargada de la evaluación fue psicotec. Que, la empresa a través del médico de TECK acredita al trabajador, a partir de ese momento los trabajadores están aptos. Que, el primer contrato fue el 11 de noviembre, ahí estaba la validación para subir pero para la acreditación debía tener validación de médico de Teck. Que, después de la firma del contrato estaban en comunicación con los trabajadores, tiene que haber conversado el demandante. Que, las acreditaciones se demoran 15 a 20 días. Que, no acostumbra a despedir a nadie. Que, solo puede despedir si tiene orden jerárquica de sus superiores, no recibió ningún antecedente al respecto. Con el Sr Mera hubo una conversación en el mes de noviembre, pero hablaron del proceso de acreditación. Que, fue a la Inspección del trabajo porque el Sr Mera dijo que lo había despedido, llevó la documentación y la relación estaba vigente. Que, el no quiso incorporarse. Que, siempre estuvieron abiertas las puertas, el recibió la



remuneración.

Contrainterrogado, señala que siempre se informó a trabajador del proceso de acreditación.

Igualmente, llamó a estrados a ALEJANDRO MONARDES CASTILLO, quien legalmente juramentado señala que trabaja en Improlec, es encargado de acreditación, recibe los documentos necesarios para acreditar al trabajador, coordina la entrega de exámenes pre ocupacionales. Que, solicitan su cédula de identidad, finiquito del último trabajo, Examen de altura geográfica, exámenes de salud. Que, el año pasado hubo problemas por el estallido social, se estaban demorando los exámenes, estos eran enviados al médico de la mandante y ahí se demoraba. Que, en tiempo normal se demora una semana, con el estallido social se demoraban un mes. Que, conoce al Sr Mera, el empezó con la evaluación, en él se demoraron aproximadamente dos semanas en el proceso de acreditación, no sabe la situación del Sr Mera en ese tiempo. El trabajador no puede subir a la obra si no tiene acreditación, nunca subió.

Por último llamó a estrados al testigo CRISTIAN PARRA, juramentado señala que está a cargo del proyecto de quebrada blanca respecto al procedimiento de contratación. Que, cuando se decide contratar se realizan exámenes decididos por el mandante, se envían a una empresa llamada Bechtel para la acreditación. Que, antes de la acreditación el trabajador no puede ingresar a la obra. Que, conoce a Luis Mera, el algún momento hubo retraso de parte de Bechtel respecto a la entrega de credenciales. Que, no supo de inconvenientes con Sr Mera. Que, el proceso de desvinculación siempre es por carta de despido, es el administrador de contrato quien decide, este se llama Adolfo Mesías. Que, Hernán Tapia es el jefe de relaciones laborales del proyecto, él puede despedir solo por carta de despido cumpliendo con formalidades, eso es importante porque le deben avisar a la mandante. Que, se terminó el contrato el 31 de enero de 2020, se le





pagó oportunamente sus remuneraciones. Que, en noviembre hubo un comparendo, le ofrecieron se integrara para seguir su proceso, el trabajador no aceptó. Que, no tuvo conocimiento de constancia en la Inspección. Que, el no prestó servicios, ya que el 05 de enero tuvieron la credencial y el no quiso, no subió a faena.

Contrainterrogado, señala que el dirigió a Sr Tapia, que el mando el documento a afc.

### Oficios

1.- COMPAÑÍA MINERA TECK QUEBRADA BLANCA,

**OCTAVO:** Que, la demandada TRANSELEC S.A incorpora a juicio la siguiente prueba:

### Documental

1).- Copia de contrato de trabajo, de fecha 11 de noviembre de 2019, suscrito por don Luis Mera e Inprolec S.A.

2).- Detalle de pago de cotizaciones previsionales de AFP capital, Mutual de Seguridad CChC, Caja de Compensación los Andes y Fonasa del mes de noviembre de 2019 de Inprolec S.A. para el proyecto Quebrada Blanca 2.

3).- Copia de Liquidación de sueldo del trabajador del mes de noviembre 2019.

4).- Copia de Certificado Electrónico de Certificado de cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales de CertilapChile de fecha 27 de enero de 2020.

5).- Copia de Libro de Remuneraciones de Inprolec S.A. de noviembre de 2019.

6).- Detalle de pago de cotizaciones previsionales de AFP capital, Mutual de Seguridad CChC, Caja de Compensación los Andes y Fonasa del mes de diciembre de 2019 de Inprolec S.A. para el proyecto Quebrada Blanca 2 .



7).- Copia de Liquidación de sueldo del trabajador del mes de diciembre 2019.

8).- Copia de Libro de Remuneraciones de Inprolec S.A. de diciembre de 2019.

**NOVENO:** Que, la demandada COMPAÑÍA MINERA TECK QUEBRADA BLANCA S.A incorporó a juicio la siguiente prueba:

**Oficio**

Se incorpora oficio de:

1.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE IQUIQUE.

**DÉCIMO:** Que, conforme se refirió en el considerando primero, la acción deducida ha sido la tutela por afectación de los derechos fundamentales con ocasión del despido, ya que el consideran que la demandada lesionó sus derechos consagrados en la Constitución Política de la República reconocidos y protegidos por el legislador, especialmente la garantía a la indemnidad.

Respecto a los hechos, el actor argumenta que el día 19 de noviembre de 2019, el encargado de la oficina de Iquique don Hernán Tapia, lo llama por teléfono y quien en forma muy aireada y ofuscada, procede a despedirlo en forma verbal y sin expresión de causa legal, señalando a su vez, que lo despedía “por haber dejado una constancia en la inspección del trabajo y estar reclamando por la fecha en que sería llevado a trabajar en la faena de quebrada blanca” por cuanto no se podía confiar en trabajadores que recurran a la inspección del trabajo y que tal acción la empresa podía tener problemas con la mandante.

**UNDÉCIMO:** Que, la garantía de indemnidad corresponde a la garantía del trabajador a no ser objeto de represalias por parte del empleador en el ejercicio de sus derechos laborales de cualquier naturaleza, a resulta o como consecuencia de actuaciones ante organismos públicos, tanto judiciales como administrativos. Esta garantía



busca restituir en la integridad de su derecho al trabajador que ha sufrido una represalia por el ejercicio legítimo de su derecho a la tutela judicial efectiva. Por otro lado, esta garantía tiene una clara faceta preventiva frente al eventual uso de poderes empresariales como instrumento de coacción para disuadir al trabajador al acceso a la justicia.

**DÉCIMO SEGUNDO:** Que, el legislador en el artículo 493 del Código del Trabajo establece que cuando con los antecedentes aportados por la denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de la medida adoptada y su proporcionalidad.

Lo anterior, implica que dicho artículo introdujo una reducción probatoria, consistente en la obligación del trabajador de presentar indicios suficientes de la vulneración de garantías constitucionales que alega, esta rebaja probatoria no implica inversión de la carga probatoria, consiste en aliviar la posición del trabajador exigiéndole un principio de prueba por la cual acredite indicios de conducta lesiva, es decir, acredite hechos que generen sospechas fundadas, razonables, en orden a la existencia de la lesión que alega.

**DÉCIMO TERCERO:** Que, para cumplir con el estándar probatorio por el cual se acredite indicios de la conducta alegada, esto es, que acredite hechos que generen sospechas fundadas, razonables, en orden a la existencia de la conducta, la demandante incorporó prueba documental; que analizada de acuerdo a las reglas de la sana crítica, es decir, de conformidad a los principios de la lógica, las máximas de la experiencia y los conocimientos científicamente afianzados, la parte demandante ha logrado acreditar:

1.-Que, LUIS EVARISTO MERA FIGUREROA, comenzó a prestar servicios bajo vínculo de subordinación y dependencia para INPROLEC S.A. con fecha 11 de noviembre del 2019, en calidad de



“Maestro primera obras civiles” , según estipulaciones contenida en contrato de trabajo de esa misma fecha y sus modificaciones posteriores, en el proyecto denominado “Ingeniería, suministro de materiales, construcción, montaje pruebas y puesta en servicios, proyecto línea 22KV, solución de transmisión Quebrada blanca 2” . El contrato se pactó a plazo fijo cuyo término era hasta el 31 de enero del 2020.

2.-El día 14 de noviembre de 2019, el actor decidió poner CONSTANCIA NRO 90/00/2019/26510 ante la Inspección del trabajo, señalando “que fui contratado por INPROLEC S.A., en Iquique con fecha 11 noviembre 2019 y a la fecha no se me ha subido a trabajar a faena de quebrada blanca 2.

**DÉCIMO CUARTO.** Que, no obstante los hechos que se han tenido por acreditados, dable es señalar que para tener por configurada una vulneración a la garantía a la indemnidad, debe existir un nexo causal entre el ejercicio de una acción judicial o la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo y la conducta de represalia del empleador, esto se desprende del tenor literal del artículo 485 inciso tercero del Código del Trabajo, al utilizar la expresión “en razón o como consecuencia” para hacer procedente la garantía a la indemnidad.

Si bien en la presente causa hay antecedentes que dan cuenta que el día 14 de noviembre de 2019 el actor dejó una constancia ante la Inspección del Trabajo, no existe en la prueba documental ni testimonial de la demandante ningún antecedente que haya existido una acción judicial o la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo, tampoco existe ningún indicio de que esta constancia haya sido puesta en conocimiento del empleador- ni formal ni informalmente- por lo que sería contrario a la lógica concluir que el empleador ha tomado una represalia como consecuencia de un hecho que desconoce. Este antecedente bastaría para rechazar la acción de Tutela Por Vulneración a Derechos Fundamentales.



A mayor abundamiento, la demandante, no ha logrado acreditar, ni aun indiciariamente, que el actor fue despedido verbalmente con fecha 19 de noviembre de 2019.

No resulta suficiente para establecer la fecha del despido la sola constancia del trabajador ante la Inspección del Trabajo de fecha 19 de noviembre de 2019, ya que la misma corresponde a una declaración unilateral. Tampoco se advierte que en el comparendo de conciliación ante la Inspección del Trabajo exista un reconocimiento de término de relación laboral en dicha fecha por parte del empleador.

El testigo GUIDO CRUZ GAETE, no ha proporcionado antecedentes claros y concretos respecto al término de la relación laboral, es un testigo de oídas, ha planteado que su compañero le contó que lo habían cancelado de la empresa. Lo vio en el trabajo y más de eso no puede decir nada.

Ahora, si bien la demandante ha incorporado copia de dos certificados aclaratorio empresa ante AFC de fecha 17 de febrero de 2020, en los que el empleador consignó como fecha de término de la relación laboral el 19 de noviembre de 2019, debemos considerar que esto se debió a un error del empleador, ya que no se condice con su actuar que se evidencia de su múltiple prueba documental y testimonial. Del análisis de esta prueba podemos concluir que el empleador ya el 25 de noviembre de 2019 en comparendo ante la Inspección del Trabajo había manifestado ante Ministro de fe que no había despedido al trabajador, que podía subir a la faena para el cual había sido contratado. Incluso el empleador da cuenta que ha pagado tanto las cotizaciones previsionales como las remuneraciones hasta el término del plazo pactado en el contrato, esto es, hasta el 31 de enero de 2020.

**DÉCIMO QUINTO:** Que, considerando que la demandante no aportó prueba indiciaria de vulneración a Derechos Fundamentales con ocasión del despido, se rechaza en todas sus



partes la acción de Tutela por vulneración a Derechos Fundamentales impetrada en autos.

**DÉCIMO SEXTO:** Que corresponde emitir pronunciamiento respecto a la demanda subsidiaria por despido injustificado y cobro de prestaciones e indemnizaciones adeudadas.

Para fundar la demanda subsidiaria, el actor reproduce los mismos antecedentes de la relación laboral y añade que el despido del cual fue objeto es injustificado, desde que el día 19 de noviembre de 2019, el encargado de la oficina de Iquique don Hernán Tapia, lo llama por teléfono y quien en forma muy aireada y ofuscada, procede a despedirlo en forma verbal y sin expresión de causa legal, señalando a su vez, que lo despedía “por haber dejado una constancia en la inspección del trabajo y estar reclamando por la fecha en que sería llevado a trabajar en la faena de quebrada blanca”

**DÉCIMO SÉPTIMO:** Que, en este punto valga señalar que el artículo 162 del Código del Trabajo exige de parte del empleador la obligación de comunicar por escrito al trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato, expresando la o las causales invocadas y los hechos en que se funda su despido.

**DÉCIMO OCTAVO:** Que, conforme lo dispone el artículo 454 numeral 1° , inciso 2° del Código del Trabajo en armonía con lo dispuesto en el inciso 1° del artículo 162 del mismo compendio de leyes, resulta evidente que el peso de la prueba recae en aquel que ha despedido, quien debe acreditar que aplicó dicho instituto conforme a derecho, sin que pueda agregar otros elementos de hecho a su actuar. En el caso de marras el empleador alega término de la relación laboral el 31 de enero de 2020 por la causal contemplada en el artículo 159 n° 4 del Código del trabajo, esto es, vencimiento del plazo convenido en el contrato. Hago presente que



la causal invocada por el empleador se condice con el plazo fijado en el contrato para el término de la relación laboral.

**DÉCIMO NOVENO:** Que, no obstante lo anterior, el actor señala que fue despedido verbalmente con fecha 19 de noviembre de 2019, por lo que debió acreditar este hecho en juicio.

Del análisis de la prueba de la demandante, se advierte que no resulta suficiente para establecer la fecha del despido la sola constancia del trabajador ante la Inspección del Trabajo de fecha 19 de noviembre de 2019, ya que la misma corresponde a una declaración unilateral. Tampoco se advierte que, en el comparendo de conciliación ante la Inspección del Trabajo exista un reconocimiento de término de relación laboral en dicha fecha por parte del empleador.

El testigo GUIDO CRUZ GAETE, no ha proporcionado antecedentes claros y concretos respecto al término de la relación laboral, es un testigo de oídas, ha planteado que su compañero le contó que lo habían cancelado de la empresa. Lo vio en el trabajo y más de eso no puede decir nada.

Ahora, si bien la demandante ha incorporado copia de dos certificados aclaratorio empresa ante AFC de fecha 17 de febrero de 2020, en los que el empleador consignó como fecha de término de la relación laboral el 19 de noviembre de 2019, debemos considerar que esto se debió a un error del empleador, ya que no se condice con su actuar que se evidencia de su múltiple prueba documental y testimonial.

**VIGÉSIMO:** Que, del análisis de esta prueba documental y testimonial de la demandada principal, analizada en conformidad a las reglas de la sana crítica, por su claridad precisión y concordancia, podemos concluir que el empleador ya el 25 de noviembre de 2019 en comparendo ante la Inspección del Trabajo había manifestado ante Ministro de fe que no había despedido al trabajador, que podía subir a la faena para el cual había sido contratado. Incluso el empleador da



cuenta que ha pagado tanto las cotizaciones previsionales como las remuneraciones hasta el término del plazo pactado en el contrato, esto es, hasta el 31 de enero de 2020.

Los testigos de la demandada Señores Hernán Tapia, Alejandro Monardes y Cristian Parra, en razón de su cargo y por la claridad y precisión de sus dicho, han logrado explicar al tribunal la razón de porque el actor no subió a la faena para la cual fue contratado en forma inmediata, señalan que no obstante encontrarse apto, se requería la acreditación por parte de la empresa Teck, la que sufrió demora, esto está en concordancia con la cadena de correos electrónicos incorporados por la demandada.

A mayor abundamiento, de acuerdo a carta certificada y copia de envío por correos de Chile, el empleador solicitó al actor al menos dos veces que subiera a faena en enero de 2020.

**VIGÉSIMO PRIMERO:** Que, considerando que el actor no ha logrado acreditar la existencia de un despido verbal con fecha 19 de noviembre de 2019 y que ha sido la demandada quien ha demostrado en juicio que la relación laboral concluyó el 31 de enero de 2020 por la causal contemplada en el artículo 159 n° 4 del Código del Trabajo, esto es, vencimiento del plazo convenido en el contrato, se rechaza en todas sus partes la demanda por despido injustificado impetrada en autos, sin costas para la demandante por haber tenido motivo plausible para litigar.

**VIGÉSIMO SEGUNDO:** Que, respecto a la remuneración del mes de noviembre de 2019, la demandada ha incorporado a juicio la respectiva liquidación, documento que no fue objetado ni observado por la demandante, es más, al absolver posiciones el actor reconoció que recibió su sueldo hasta enero, por lo que no queda más que rechazar igualmente la demanda en este ítems.

**VIGÉSIMO TERCERO:** Que, en atención a que tanto la demanda de Tutela por Vulneración de Derechos Fundamentales como





la demanda por Despido Injustificado y Cobro de Prestaciones, fueron rechazadas en todas sus partes, se omite pronunciamiento respecto a las demás excepciones y alegaciones de fondo de las demandadas. Por el mismo argumento, resulta innecesario realizar un análisis de la prueba que ha sido incorporada para acreditar o desvirtuar la existencia del trabajo en régimen de subcontratación.

Y teniendo además presente lo dispuesto en los artículos: 1<sup>o</sup>, 7,159, 415, 420, 423, 425 a 432, 496 Y siguientes del Código del Trabajo; se resuelve:

I.- QUE SE RECHAZA en todas sus partes la demanda de Tutela Laboral por vulneración de Derechos Fundamentales, y cobro de indemnizaciones y prestaciones legales, interpuesta por LUIS EVARISTO MERA FIGUREROA, en contra de su ex empleador INPROLEC S.A. RUT 76.585.700-7, representada legalmente conforme al Art 4 del código del Trabajo, por don RENNE FERNANDEZ WEISSER, y en su calidad de demandado solidario o subsidiario, en su caso, en contra de TRANSELEC S.A, RUT 76.555.400-4, representada por don Andrés Kuhlmann, asimismo en contra de COMPAÑÍA MINERA TECK QUEBRADA BLANCA S.A.,RUT 96.567.040-8, representada legalmente por Don ENRIQUE CASTRO GATICA.

II.- Que, SE RECHAZA demanda subsidiaria por Despido Injustificado y cobro de prestaciones e indemnizaciones interpuesta por LUIS EVARISTO MERA FIGUREROA, en contra de su ex empleador INPROLEC S.A. RUT 76.585.700-7, representada legalmente conforme al Art 4 del código del Trabajo, por don RENNE FERNANDEZ WEISSER, y en su calidad de demandado solidario o subsidiario, en su caso, en contra de TRANSELEC S.A, RUT 76.555.400-4, representada por don Andrés Kuhlmann, asimismo en contra de COMPAÑÍA MINERA TECK QUEBRADA



BLANCA S.A.,RUT 96.567.040-8, representada legalmente por Don ENRIQUE CASTRO GATICA.

III.- Que, se omite pronunciamiento respecto de las demás excepciones y alegaciones de fondo de las demandadas.

IV.- Que, no se condena en costas a la demandante por tener motivo plausible para litigar.

Regístrese, anótese y en su oportunidad, archívese.

En atención a las circunstancias sanitarias notifíquese a los abogados por correo electrónico.

RIT T 242-2019

RUC 19-4-0237334-5

Dictada por doña CATALINA ANDREA CASANOVA SILVA, Jueza Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Iquique.

