

Santiago, doce de marzo de dos mil veintiuno.

VISTOS, OIDOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que, comparece don Pablo Mancilla Digoy, abogado, C.I. 15.331.820-4, en representación de doña TAMARA ANDREA LEWENS HENRIQUEZ, chilena, empleada, soltera, C.I. 18.064.579-9, domiciliada en La Herradura 242, comuna de Colina, y de doña MARICEL PATRICIA RODRÍGUEZ RIVADENERIA, chilena, empleada, C.I. 14.415.125-9, interpone demanda en procedimiento de aplicación general en contra de SPORTLIFE S.A., Rut 77.265.500-2, representada para estos efectos por doña Marcela Díaz Mozo, C.I. 8.535.777-8, ignora profesión, ambos con domicilio en Av. Cerro El Plomo 5630, oficina 303, comuna de Las Condes, en adelante la "demandada", a fin que se declare como injustificados los despidos del cual fueron objeto sus representadas, y se condene a la demandada a pagar las prestaciones que se reclaman, con costas, todo de conformidad a las siguientes consideraciones de hecho y de derecho que expone.

Respecto de doña TAMARA LEWENS indica que fue contratada con fecha 11 de septiembre de 2017 para desempeñar las funciones de "Ejecutiva de ventas" en la sede SPORTLIFE Chicureo. El contrato, originalmente pactado a plazo fijo, posteriormente devino en uno de naturaleza indefinida.

Sus funciones consistían en captar clientes vendiéndoles planes de suscripción al gimnasio, llevar los planes de clientes actuales, participar en campañas comerciales, mantener documentos de pago, realizar tours de ventas, realizar seguimiento a alumnos inscritos, entre otras actividades descritas en su contrato de trabajo.

Su remuneración era variable y estaba compuesta de un sueldo base, gratificación y una serie de comisiones pactadas contractualmente.

Su jornada de trabajo pactada fue la siguiente: Semana A: 35 horas semanales: Lunes a viernes 13:30 a 21:30; Semana B: 45 horas semanales: Lunes a viernes 13:30 a 21:30, Domingo 10:00 a 18:00.

Indica que con fecha 27 de marzo, su representada recibió una carta de despido por parte de su empleador SPORTLIFE, aduciendo la causal del artículo 159 n°6, esto es, "Caso fortuito o fuerza mayor".

Afirma que sus cotizaciones previsionales y de salud no estaban pagadas por parte del Empleador. Se encontraba afiliada a FONASA y AFP Modelo.

Para efectos de cálculo de las indemnizaciones que se reclaman habrá de estarse a una remuneración mensual de \$717.315.-, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 172 del Código del Trabajo. En efecto, la trabajadora tuvo un total de haberes en el mes de diciembre de 2019 de \$677.256.-, en enero de 2020 \$875.018.-, y en febrero de 2020 un monto de \$599.671.-

Respecto de doña MARICEL RODRÍGUEZ, indica que fue contratada con fecha 01 de noviembre de 2013 para desempeñar las funciones de "Recepcionista" en la sede SPORTLIFE Ñuñoa. El contrato, originalmente pactado a plazo fijo, posteriormente devino en uno de naturaleza indefinida.

Sus funciones consistían en i) Brindar una excelente atención y orientación al cliente, identificando sus necesidades y buscándoles satisfacción a través de los servicios de SPORTLIFE, ii) Gestionar las entradas y salidas de los socios a la Sede, iii) Derivar a los socios según sus necesidades correspondientes, iv) Responder eficientemente las peticiones que formulen los socios, ya sea de forma presencial o telefónicamente, entregando información clara y precisa, v) Informar en forma Inmediata a su supervisor, anomalías o problemas que puedan desarrollarse internamente en la Sede.



Su remuneración era variable y estaba compuesta de un sueldo base, gratificación y una serie de comisiones pactadas contractualmente.

Su jornada de trabajo pactada fue una jornada de 15 horas semanales, de lunes a viernes, en horario de 18:00 a 21:00 horas.

Indica que con fecha 27 de marzo, su representada recibió una carta de despido por parte de su empleador SPORTLIFE, aduciendo la causal del artículo 159 n°6, esto es, “Caso fortuito o fuerza mayor”.

Afirma que las cotizaciones previsionales y de salud no estaban pagadas por parte del Empleador. Se encontraba afiliada a FONASA y AFP Modelo.

Para efectos del cálculo de las indemnizaciones que se reclaman, habrá de estarse a una remuneración mensual de \$245.028.-, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 172 del Código del Trabajo. Para este efecto, deberá considerarse la remuneración promedio de los últimos 3 meses íntegramente trabajados (30 días a pago) y que corresponden: al mes de noviembre de 2019 por una suma de \$240.254.-; al mes de enero de 2020 por un monto de \$247.299.-, y al mes de febrero de 2020 por un monto de \$247.531.-

Consideraciones de derecho.

Del despido injustificado y la causal del 159 N°6, hace presente que los despidos efectuados a sus representadas fueron realizados en aplicación de la misma causal legal y, además, con un argumento idéntico para todas ellas, y que en lo medular expresaba: Esta situación concreta de cierre forzado por orden de la Autoridad de Salud por la Pandemia de COVID-19 desde el pasado 20 de marzo y hasta fecha totalmente indefinida, se traduce en una merma dramática de ingresos para la compañía que imposibilita mantener el nivel económico que gozaba antes de la crisis, imposibilitando a su vez mantener el cumplimiento de los compromisos laborales actuales.



Y para efectos de concluir su argumentación, SPORTLIFE agrega en su carta: “Sin embargo, el escenario es adverso, la curva de crecimiento del virus no ha retrocedido y los contagios se siguen masificando obligando a la autoridad a endurecer las medidas restrictivas de libertad y circulación, reafirmando el cierre de todo tipo de comercio de manera indefinida, lo que deja en un escenario económico crítico a la Empresa, que se ve impedida por la Autoridad de seguir con su funcionamiento normal, impedida de recibir ingresos y por tanto, impedida económicamente de poder responder a sus obligaciones civiles y laborales.”

Sobre los requisitos del caso fortuito o fuerza mayor: El artículo 45 del Código Civil señala que “se llama fuerza mayor o caso fortuito el imprevisto a que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc.”.

Por lo tanto, la concurrencia de un caso fortuito o fuerza mayor se define como: el imprevisto a que no es posible resistir. Y a partir de esta definición se desprenden tres requisitos mínimos, reconocidos por la doctrina y la jurisprudencia nacional: a) Imprevisibilidad: que el hecho sea imprevisible. b) Irresistibilidad: que el hecho sea irresistible. c) Inimputabilidad: que no acaezca por un acto propio de quien lo hace valer, sino que se genere por una causa extraña a la voluntad del deudor.

Profundizando en estos requisitos, se puede señalar que la imprevisibilidad del hecho está referida a que ninguna razón hay para esperar su ocurrencia, es decir, que racionalmente no existe manera de anticipar su ocurrencia. Así lo ha reiterado la Corte Suprema en diversos fallos.

En cuanto a la irresistibilidad, esta implica que no es posible evitar las consecuencias del hecho. Reforzando este criterio, la Corte Suprema ha fallado reiteradas veces que el hecho invocado por el Empleador debe importar la nula posibilidad de mantener el puesto de trabajo de los dependientes, y por ende, de



cumplir una de las principales obligaciones contractuales de la parte patronal, tornándose inviable la mantención del vínculo e inevitable el término del mismo.

Por lo tanto, en atención a que la causal provista en el artículo 159 N°6 del Código del Trabajo autoriza el término de la relación laboral sin derecho a indemnización alguna para el trabajador, su aplicación sólo puede ser procedente cuando se configure una circunstancia que cumpla con todos los requisitos mínimos exigidos por la ley; esto es, que exista una circunstancia absolutamente ajena a la voluntad del empleador, que no le es posible resistir y que le impide seguir proporcionando el trabajo pactado y la remuneración convenida en forma absoluta.

En el caso que nos atañe, la aplicación de la causal del artículo 159 N°6 resulta absolutamente improcedente, toda vez que no se cumplen los requisitos de imprevisibilidad, de irresistibilidad ni de inimputabilidad.

Al efecto, sostiene que el requisito de imprevisibilidad no se cumple, porque la existencia e implicancias del coronavirus eran conocidas desde enero del 2020 y la Organización Mundial de la Salud declaró al COVID-19 como pandemia el día 11 de marzo. En atención a esto, SPORTLIFE no puede alegar desconocimiento de los posibles efectos y consecuencias del COVID-19, pues dicha situación era de público conocimiento y en otros países ya se estaban tomando medidas de control que incluían actos de la autoridad sanitaria. Es decir, racionalmente sí era posible prever las consecuencias que tendría la pandemia en Chile. Esto es tan evidente que fue la misma Empresa la que se adelantó a la autoridad sanitaria y con fecha 16 de marzo comunicó públicamente que cerraría temporalmente sus gimnasios hasta el 30 de marzo, para así resguardar la vida y salud de sus trabajadores y clientes, y que comenzaría a realizar labores de sanitización; cuestión que incluso es citada por la Empleadora en la página 4 de la carta de despido.

Lo que resulta más curioso, es que prácticamente todos los "actos de autoridad" que cita SPORTLIFE en su carta, son resoluciones que se dictaron con



posterioridad a su propia iniciativa de cerrar los gimnasios. El estado de excepción constitucional de catástrofe fue decretado el 19 de marzo de 2020, y las resoluciones de la autoridad sanitaria son posteriores a esa fecha.

En conclusión, tanto la llegada del coronavirus a Chile, como las posibles determinaciones de la autoridad sanitaria que conllevarían la suspensión de los servicios, sí eran racionalmente previsibles y así fueron previstas y anticipadas por la propia Empresa. Al incumplirse este requisito de la imprevisibilidad, la causal del artículo 159 N°6 deja de ser procedente.

Por otro lado, en cuanto al requisito de irresistibilidad, es preciso señalar que la imposibilidad de funcionamiento que alega SPOTLIFE en su carta no es concreta, ni tampoco absoluta. Además, la mantención de la relación laboral con los trabajadores no puede, en ningún caso, entenderse como un "detrimento" que el Empleador deba aceptar a su costa; menos en circunstancias de que el gobierno despachó una ley que buscaba precisamente, auxiliar al Empleador confiriéndole herramientas legales nuevas que le permitirían conservar los puestos de trabajo, mediante los mecanismos de la suspensión de la relación laboral o la reducción de la jornada de trabajo. A la fecha en que SPOTLIFE envió la carta de despido (27 de marzo de 2020), el proyecto de ley ya era de público conocimiento. Este proyecto fue ingresado el 25 de marzo de 2020 con urgencia y la ley fue aprobada y publicada el día 6 de abril de 2020 (es decir, fue publicada tan solo 11 días después de la fecha de la carta del despido). Por lo tanto, si el Empleador ya había tomado la decisión, por su propia iniciativa -y no apremiado por un acto de autoridad-, de suspender el funcionamiento de los gimnasios hasta el 30 de marzo, es posible afirmar que sí estaba en condiciones de aguardar hasta la promulgación de la ley y acogerse a cualquiera de los pactos ofrecidos en ella, para proteger tanto a los trabajadores como a la estructura de su empresa. Asimismo, también es perfectamente posible afirmar que SPOTLIFE sí estaba en condiciones de sobrellevar dicha espera, toda vez que, a la fecha de presentación de esta demanda, el gimnasio continúa haciendo



actividades virtuales en redes sociales, sin haber despedido a otra parte del personal como profesores, agentes publicitarios, entre otros, a quienes mantiene teletrabajando desde sus domicilios, y respecto de quienes se acogió a la Ley de protección del empleo.

En otras palabras, si SPORTLIFE quisiera alegar que su situación económica era tan crítica, al punto de no poder cumplir con sus obligaciones como Empleador, entonces, a la fecha actual no continuaría ejerciendo su giro en formas alternativas como lo está haciendo, ni mantendría contratados al resto de los trabajadores.

En este sentido, llama profundamente la atención que SPORTLIFE, no solo continúa ejerciendo su giro, sino que, además, continúa promocionando la suscripción de sus servicios a través de su página web y correos electrónicos con ofertas del siguiente tenor: "Te dejamos una oferta exclusiva que la puedes activar cuando retomemos, con un doto único". Dicha situación no se condice con la realidad de una Empresa que afirma estar atravesando una situación económica tan crítica que le impide cumplir absolutamente con sus obligaciones. De ser ese el escenario real, la Empresa tendría que tomar las medidas que corresponden en derecho concursal, ya sea la reorganización o solicitar la liquidación. Si la empresa todavía apuesta a reabrir y seguir funcionando, y si así lo publicita en redes sociales, significa que la gravedad de su situación económica no era ni es lo suficientemente severa como para justificar el despido de sus trabajadores bajo la causal del artículo 159 N°6, causal que implica el no pago de indemnización alguna y que deja a los trabajadores en absoluta indefensión ante el escenario que conlleva la pandemia del COVID-19. Fue el mismo Empleador, quien, a través de redes sociales, aseguró que tomaría todas las medidas para resguardar, no sólo a los clientes, sino a todos sus trabajadores y colaboradores; compromiso que se ha vulnerado al recurrir a la aplicación de una causal que priva a los trabajadores de sus indemnizaciones legítimas.



Al respecto, es preciso señalar que, para efectos de analizar la procedencia de la causal del artículo 159 N°6, la prueba aportada en el proceso es esencial y su carga recae exclusivamente en el Empleador según lo establece el artículo 451 N°1. Además, en virtud de dicho artículo no puede invocar hechos diferentes a los señalados en la carta de despido.

Por último, no puede olvidarse lo señalado por la Dirección Nacional del Trabajo en Dictamen N°1239/005, de 19.03.2020, en cuanto al requisito de irresistibilidad: “Se deja expresa constancia que un hecho de fuerza mayor libere a las partes de la relación laboral de sus obligaciones recíprocas, no significa necesariamente que la causal de término del artículo 159 N° 6 del Código del Trabajo resulte válidamente aplicable, teniendo esta última facultad una aplicación mucho más restrictiva, en razón de los principios de estabilidad en el empleo y continuidad laboral que existen en nuestro ordenamiento jurídico. Así, y sin perjuicio de que la ponderación de hechos que podría configurar una causal de término del contrato de trabajo constituye una facultad exclusiva de los tribunales de justicia, se hace presente que, de conformidad al dictamen Ord. 1412/021 de 19.03.2010, para la válida aplicación del artículo 159 N° 6 del Código del Trabajo, el hecho imprevisto debe tener un carácter de irresistible, que impida indefinidamente que se retomen los servicios del trabajador, lo cual no ocurriría en aquellos casos en que el cierre de una empresa adoptada por la autoridad fuese una medida de carácter esencialmente transitoria”.

Como ya se señaló, fue el mismo Empleador quien, voluntariamente, tomó la decisión de cerrar temporalmente los gimnasios, sin perjuicio de que con posterioridad la autoridad sanitaria haya reafirmado esa decisión. En base al criterio de la Dirección Nacional del Trabajo, es preciso recordar que el actuar de la autoridad sanitaria, que se materializa en las distintas resoluciones dictadas, es de carácter transitorio y no permanente, por lo que, se reitera que el requisito de irresistibilidad no se cumple en la especie, ni tampoco el de la inimputabilidad.



Para recalcar este último punto, es preciso señalar que en la newsletter enviada con fecha 20 de abril de "Medidas Sportlife frente al coronavirus", SPORTLIFE afirmó que: "De cara a esta pandemia a causa del Coronavirus, por voluntad propia³, decidimos cerrar todas nuestras sedes S.A en todo el país el 16 de marzo, para cuidar y proteger a nuestros colaboradores y a la ciudadanía en general". Es decir, es la propia Empresa la que reconoce que el cierre de los gimnasios es un acto que emanó de su propia voluntad, cuestión que elimina absolutamente la tesis de que los despidos están justificados por fuerza mayor, causal que solamente puede configurarse si el acto escapa a la mera voluntad de quien alega la fuerza mayor.

Sobre los requisitos de la carta de despido: Respecto a la carta, esta se inicia anunciando que el despido se fundamenta en "una serie de impedimentos por parte de la Autoridad que impiden continuar con el normal funcionamiento de la Empresa y que la dañan económicamente de manera grave".

Reitera que SPORTLIFE tomó la decisión de cerrar los gimnasios en forma previa a lo dictado por la autoridad, desde el 16 hasta el 30 de marzo, por lo que malamente puede invocar el acto de autoridad como el hecho que configura la fuerza mayor.

Además, llama la atención la escasa prolijidad en la redacción de la carta de despido, pues varias de las resoluciones del Ministerio de Salud se citan en forma errónea o impertinente (algunas de ellas no eran resoluciones que afectaran directamente el funcionamiento del gimnasio, careciendo entonces de relevancia para efectos del despido). Por ejemplo, en la carta se señala que la resolución N°188 de fecha 19-03-2020 y el decreto N°4-2020 del 18-03-2020 establecieron "la prohibición de funcionamiento de lugares de acceso público en donde se reúnan 50 o más personas", en circunstancias de que la Resolución N°188 trata sobre la cuarentena que deben cumplir las personas diagnosticadas con COVID-19. En cuanto al decreto 04-2020, este solo otorgaba a las Secretarías Regionales



Ministeriales de Salud del país diversas facultades extraordinarias para suspender las clases en establecimientos educacionales y las actividades masivas en espacios cerrados; es decir, consagraba una facultad para la autoridad y no una prohibición expresa de funcionamiento.

Además, pese a todas las citas de las resoluciones que se han dictado, lo cierto es que ninguna de ellas impide que la Empresa mantenga su vigencia y actividad como tal, y prueba de ello es que SPORTLIFE sigue realizando clases en línea vía streaming (por sus cuentas de Facebook, Instagram y YouTube); sigue ofreciendo la venta de programas y cursos, e incluso, respecto de los trabajadores que aún continúan vigentes, la Empresa continuamente les envía mensajes de aliento y apoyo, asegurándoles que prontamente se reanudarán las actividades. También se mantiene vigente al Comité Paritario de la Empresa y se han realizado capacitaciones psicosociales para el personal vigente, para que así puedan continuar sus funciones vía teletrabajo. Todos estos son actos que evidencian que SPORTLIFE no se halla en una situación económica de carácter insuperable y que le impida cumplir con sus obligaciones laborales.

En conclusión, por más que SPORTLIFE haya citado resoluciones que impidieran temporalmente el funcionamiento del gimnasio, lo cierto es que la existencia de esas resoluciones no constituye caso fortuito ni fuerza mayor. Si acaso la Empresa entendió que estas medidas le importaban una restricción o un impedimento para el funcionamiento de los gimnasios, eso podría constituir, a lo sumo, una causal de necesidades de la empresa fundada en la necesidad de reducir costos o de reducir personal, pero nunca la causal de caso fortuito o fuerza mayor con el objeto de eludir el pago de las indemnizaciones de los trabajadores. Por lo tanto, es manifiesto que los despidos han sido injustificados.

Asimismo, a lo largo de la carta de despido, el Empleador nunca expone en qué forma se daña económicamente a la empresa “de manera grave”, ni tampoco explica cómo el despido de los trabajadores es un acto que mitiga o revierte la



situación económica. Aquí es preciso reiterar, una vez más, que fue SPORTLIFE quien, voluntariamente, tomó la decisión de cerrar sus sedes por 15 días; es decir, este cierre fue concebido como temporal y, por lo tanto, se entiende que la Empresa se organizó de un modo que le permitiera cerrar esa cantidad de días para luego reabrir el 30 de marzo. Por lo tanto, cualquier efecto económico adverso y no previsto que pudiera afectar a la Empresa, tendría que contabilizarse después del 30 de marzo y no antes. En su carta de despido, la Empleadora intenta alegar que el cierre temporal de los gimnasios le significa una “merma dramática de ingresos” y que durante marzo no recibió ingresos, entre otra serie de argumentos genéricos. Respecto a esta alegación de carecer de ingresos, basta una breve visita a las distintas redes sociales de SPORTLIFE (como Instagram y Facebook) para constatar la abundancia de reclamos de clientes que alegan que se les han seguido cobrando los planes de gimnasio, pese al cierre de las sedes.

Las únicas resoluciones de la autoridad sanitaria que podrían afectar directamente al gimnasio son las resoluciones N° 200 y N°203 del Ministerio de Salud, de fechas 20 y 24 de marzo respectivamente, pues son esas las resoluciones que prohibieron temporalmente el funcionamiento de los gimnasios. La resolución N°200 comenzó a regir el 21 de marzo, es decir, seis días antes de la carta de despido (27 de marzo). Así las cosas, no resulta posible creer que en un plazo de solo seis días la Empresa haya experimentado la grave merma económica que alega en su carta de despido.

Todas las alegaciones vertidas en las cartas de despido, respecto al caso fortuito o fuerza mayor, se quedan sin sustento, si se analizan los comunicados que ha enviado el gimnasio al resto de los trabajadores aún vigentes. Por ejemplo, con fecha 20 de abril, en su página web, SPORTLIFE señala que mantiene al equipo de Casa Matriz "operativo a través del teletrabajo” y que su Comité Paritario de Higiene y Seguridad "está en permanente movimiento”.



También hay que destacar las propias palabras de la Gerente General de SPORTLIFE, doña Marcela Díaz, que en un comunicado explica que la Empresa ha realizado una serie de gestiones que son las siguientes: "1) Acogernos a la Ley de Protección al empleo, 2) Negociar con nuestros arrendadores el no pago de rentas mientras estemos cerrados por autoridad, 3) Congelar los proveedores de la operación, 4) Negociar crédito con los Bancos." A lo anterior, la Gerente agrega como "buena noticia" que han logrado conseguir créditos, lo que les permitirá: "primero, seguir pagando las imposiciones a todos nuestros trabajadores mientras estemos cerrados; segundo, comprar los implementos de protección de nuestra gente para cuando podamos abrir y tercero y lo más importante, poder volver a funcionar".

Por último, es necesario señalar que la Empleadora falta a la verdad en su carta de despido al asegurar que las cotizaciones del mes anterior al despido están íntegramente pagadas, -en circunstancias de que no lo estaban-, y que las cotizaciones correspondientes a marzo se pagarían dentro del plazo legal, cuestión que tampoco se materializó.

En base a lo ya argumentado, los supuestos actos de autoridad que alega SPORTLIFE para alegar la configuración de la fuerza mayor y así justificar como procedente la causal del artículo 159 N°6 no cumplen con los requisitos mínimos exigidos por la doctrina y la jurisprudencia nacional. Los actos de la autoridad no eran imprevisibles y no resultan ser irresistibles, especialmente, en atención a que son medidas de carácter transitorio y no permanente. Por lo tanto, no existen los fundamentos de hecho ni derecho que permitan considerar el despido de sus representadas como justificado, y, por lo tanto, se deberá rechazar de plano la demanda, con costas.

Del pago de la indemnización por años de servicios y sustitutiva de aviso previo: Como consecuencia de la improcedencia del despido efectuado a sus representadas y en conformidad a lo dispuesto en el artículo 168 del Código del Trabajo corresponde que la demandada sea condenada al pago de la indemnización



legal por años de servicios que corresponde a cada demandante, conforme a los valores ya señalados en el cuerpo de esta presentación, junto al respecto recargo de un 50% sobre esta último y además al pago de una indemnización sustitutiva del aviso previo.

Nulidad del despido: El artículo 162 del Código del Trabajo establece que si el Empleador no hubiere efectuado el integro de dichas cotizaciones previsionales al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo. En el presente caso, SPORTLIFE no adjuntó en la carta los comprobantes de pago de las cotizaciones, y tampoco realizó el pago de las cotizaciones en forma íntegra. Por lo tanto, al no encontrarse íntegramente pagadas las cotizaciones previsionales y de salud de las Trabajadoras, el despido es nulo y el empleador deberá pagar las remuneraciones post despido que se devenguen hasta la convalidación del mismo.

Peticiones concretas. En definitiva, dado que en la especie no se cumplen los requisitos para la aplicación de la causal del artículo 159 N°6, el despido del que fueron objeto sus representadas es injustificado, y por ello, solicita que se declare y se condene a la demandada SPORTLIFE S.A. a lo siguiente:

i) Despido injustificado: que se declare injustificado, con el recargo del 50% que contempla el artículo 168, por aplicación de la causal 159 N°6.

ii) Indemnizaciones: años de servicios, recargo y sustitutiva:

TAMARA LEWENS: 3 años \$2.151.945.-, \$1.075.972.-, \$717.315.-

MARICEL RODRÍGUEZ: 6 años \$1.470.168.-, \$735.084.-, \$245.028.-

iii) Las cotizaciones previsionales, de salud, seguro de cesantía y seguro de invalidez y sobrevivencia.

iv) Las remuneraciones post despido que se devenguen desde la fecha de la separación de las demandantes, 27 de marzo de 2020, y hasta su convalidación en conformidad a lo dispuesto en el artículo 162 del Código del Trabajo.

v) Los intereses y reajustes correspondientes al pago de las prestaciones antes reclamadas.

vi) Las costas de la causa.

Por tanto, en mérito de los argumentos expuestos, de las normas legales citadas y en especial de los artículos 159, 162, 163, 168, 446 y siguientes del Código del Trabajo, artículo 45 del Código Civil, y demás normales legales aplicables en la especie, solicita tener por interpuesta demanda por despido injustificado, nulidad del despido, y cobro de prestaciones, en contra de SPORTLIFE S.A., ya singularizada, a fin de que se declare que el despido del cual fueron objeto sus representadas fue injustificado, y se condene a la demandada al pago de las prestaciones reclamadas en esta demanda, con costas.

SEGUNDO: Que, comparece don Daniel Oksenberg González, domiciliado en calle Alcántara N°200, oficina 305, Las Condes, Santiago, abogado y mandatario judicial de la demandada SPORTLIFE S.A., sociedad del giro de su denominación, rol único tributario N° 77.265.500-2, domiciliada para estos efectos en Cerro El Plomo 5680, piso -1, comuna de Las Condes, de conformidad al artículo 452 del Código del Trabajo, dentro de plazo legal, contesta en tiempo y forma la demanda de autos, solicitando su completo rechazo, con costas, por las siguientes consideraciones que expresa.

En primer lugar, su parte niega categóricamente todas y cada una de las afirmaciones de la demanda que no sean expresamente reconocidas y expresadas como tal en el presente libelo, conforme a lo dispuesto por el artículo 453 N° 1) inciso 7° del Código del trabajo.

A. Respecto de doña Tamara Lewens Henríquez: Efectivamente la trabajadora ingresó a trabajar en Sportlife S.A. con fecha 11 de septiembre de 2017 para desempeñar la función de ejecutiva de ventas. Concuerta, asimismo, en que la trabajadora percibía remuneración variable, sin embargo, controvierte la base de cálculo en atención al promedio de sus últimas tres remuneraciones que asciende a \$612.700.-

B. Respecto de doña Maricel Rodríguez Rivadeneira: Efectivamente la trabajadora ingresó a trabajar en Sportlife S.A. con fecha 1° de noviembre de 2013 para desempeñar la función de recepcionista jornada parcial. Concuerta, asimismo, en que la trabajadora percibía remuneración variable, sin embargo, controvierte la base de cálculo en atención al promedio de sus últimas tres remuneraciones que asciende a \$212.009.-

Ambas trabajadoras fueron despedidas con fecha 27 de marzo de 2020 invocando la causal contemplada en el artículo 159 N°6 del Código del Trabajo, esto es, fuerza mayor o caso fortuito.

Procedencia de la causal de despido invocada: de la fuerza mayor que experimenta la empresa.

Las trabajadoras fueron despedidas por la misma causal legal, invocándose como fundamento los nefastos efectos producidos por la pandemia Covid-19.

Como es de público conocimiento, la pandemia producida por el virus SARS-Cov2, llamado comúnmente coronavirus y la consecuente enfermedad producida por dicho agente patógeno, la COVID-19, ha azotado fuertemente a todo el mundo y nuestro país no ha estado exento de sus consecuencias tanto sanitarias como también económicas.

En dicho contexto, se decretó por el Presidente de la República, estado de excepción constitucional de Catástrofe, que rige hasta la fecha, instruyéndose por la



autoridad sanitaria una serie de medidas tendientes a reducir el impacto y propagación del virus.

Así, con fecha 19 de marzo de 2020, mediante resolución exenta N°188, el Ministerio de Salud dispuso medidas, declarando emergencia sanitaria en todo el territorio nacional, debido al aumento de casos que mostraba el país a dicha fecha, prohibiendo además el funcionamiento de lugares de acceso público en donde se reúnan cincuenta o más personas.

Por su parte, la Organización Mundial de la Salud ha recomendado mantener distancia de un metro de seguridad entre las personas tanto en espacios públicos como privados.

Así, con fecha 28 de marzo de 2020, su representada debió tomar la difícil decisión de reorganizar la estructura de la empresa, para afrontar la crisis sanitaria que empezaba a afectar gravemente al país y con ello se procedió al despido de las demandantes, invocando la causal establecida en el art. 159 N°6 del Código del Trabajo, esto es “caso fortuito y/o fuerza mayor”, causal que debe ser interpretada junto al art. 45 del Código Civil, que define a la fuerza mayor, como el imprevisto a que no es posible resistir.

Agrega que en esa misma fecha se vio forzada a no renovar contratos a plazo fijo de más trabajadores.

A su vez, los efectos del cierre obligado de todas las sucursales desde marzo a la fecha ha significado un impacto financiero enorme para la empresa, quien a duras penas y mediante financiamiento y correcta utilización de las herramientas jurídico laborales ha podido resistir.

En efecto, la bitácora financiera de la empresa ha sido en resumen como sigue:



Frente a esta catástrofe, SPORTLIFE S.A. teniendo conciencia de su responsabilidad social en la creación y mantención del empleo, implementó todos los medios de reorganización y restructuración que estaban a su alcance, para seguir con vida y operativa dentro del mercado, en un contexto incierto en donde no recibirá ingresos de ningún tipo y sólo tendrá gastos de todo tipo y de esta forma, garantizó el 100% de su remuneración a todos los trabajadores por el periodo de marzo de 2020, a pesar de haber cerrado todas sus sedes a mediados de dicho mes y sin ningún tipo de ingreso. Pero al extenderse el periodo de catástrofe, estos esfuerzos no son suficientes para garantizar la sobrevivencia de la empresa.

Frente a la drástica caída de los ingresos por parte de Sportlife, sus utilidades cayeron en un 172,3% en relación con el año pasado, que ya venía a la baja producto de la crisis económica y la restricción económica que viene atravesando el país desde noviembre del año pasado.

El endeudamiento de la empresa creció un 70% respecto del año anterior para poder mantener operativa la empresa, en relación con las actividades mínimas, que implicó el pago de la nómina de trabajadores, todos bajo Ley de Protección al Empleo y pago de proveedores, a pesar de todos los convenios de pago y renegociaciones suscritos.

Ante este escenario económico, el porvenir de la empresa no es auspicioso, ya que se proyecta cerrar este año con pérdidas importantes, acrecentando los costos a fin de año y la recuperación económica no sería posible antes de 6 meses más en los modelos más auspiciosos.

La Dirección del Trabajo, a propósito del terremoto del año 2010, señaló los tres requisitos que deben verificarse para estar en presencia de un caso fortuito. a) Que el hecho o suceso que se invoca como constitutivo del caso fortuito o fuerza mayor sea inimputable, esto es, ajeno a la voluntad de las partes; b) Que el referido hecho o suceso sea imprevisible, vale decir, que no se haya podido prever dentro de



cálculos ordinarios o corrientes. c) Que el hecho o suceso sea irresistible, o sea, que no se haya podido evitar, ni aún en el evento de oponerle las defensas idóneas para lograr tal objetivo. Así lo ha referido también la Corte Suprema y la doctrina nacional.

Por otra parte, la Dirección de Trabajo mediante Dictamen 1239/005, de fecha 19 de marzo de 2020, trató específicamente la situación de empresas cerradas por disposición de la autoridad, estimando plenamente aplicable la causal de caso fortuito en aquellos casos.

“Analizada la eventual medida de cierre de empresas que podría adoptar la autoridad sanitaria, en el contexto de la crisis que nos afecta, posible sería sostener que tal medida podría ser calificada como fuerza mayor -según el concepto fijado por el artículo 45 del Código Civil- por reunirse los elementos que dicho precepto establece, lo cual implica que las partes estarían liberadas del cumplimiento de sus obligaciones contractuales”.

A. Hecho ajeno a la voluntad del Empleador (externalidad).

La imposibilidad de que las trabajadoras continuaran prestando servicios, no se debió al mero capricho de su parte, sino por el contrario, fue producto exclusivo de acto emanado de la autoridad sanitaria que prohibió el funcionamiento de gimnasios en todo Chile. El acto de autoridad se concretiza en la resolución exenta N° 200 dictada con fecha 20 de marzo del 2020, obligó al cierre de gimnasios de forma indefinida y la resolución exenta N° 188 del 18 de marzo de 2020 que prohibió el funcionamiento de lugares con acceso de más de 50 personas, como es el caso de la única sede de la empresa. Siendo este despido consecuencia directa e inmediata de la prohibición de funcionamiento de los gimnasios.

Así, nos encontramos frente a un caso paradigmático de caso fortuito. Es más, el Código Civil señala como ejemplo de ello el acto de autoridad.



B. Irresistibilidad (Que no exista forma en que el sujeto obligado pueda impedir o superar lo sucedido).

El fenómeno de irresistibilidad “debe medirse en relación con el comportamiento que era exigible al agente, la cual no puede ser absoluta”. En este contexto, era imposible exigir a su representada la mantención del vínculo contractual con las demandantes, pues la empresa, como se acreditará, ya venía presentando dificultades producto del estallido social de octubre del 2019, lo que se intensificó de manera radical con la pandemia COVID-19. En ese contexto la decisión más sensata fue despedir al actor.

Por otro lado, si bien, afortunadamente en abril fueron publicadas leyes tendientes a proteger el vínculo laboral, la verdad es que dichos beneficios y leyes no existían a la época del despido. No había ninguna circunstancia certera que permitiera a SPORTLIFE poder resistir la crisis económica profunda producto del cierre indefinido del gimnasio ordenado por la autoridad.

Además, es necesario señalar que los clientes inmediatamente empezaron a pedir la devolución de sus pagos producto del cierre y los proveedores no se hicieron esperar, por lo que los pasivos seguían en aumento, dejando a su representada en una delicada situación económica.

Efectuando la pregunta doctrinaria ¿Qué debía haber resistido un sujeto diligente colocado en las mismas circunstancias externas? ¿Eran irresistibles las consecuencias para SPORTLIFE?. Responde que claramente SPORTLIFE o cualquier empresa del mismo rubro que hubiera estado en similares circunstancias económicas hubiese tomado la misma decisión de desvincular a un trabajador cuyos servicios se volvieron innecesarios por encontrarse cerrado el gimnasio, por lo que finalmente el requisito de irresistibilidad se cumple cabalmente. La empresa, se comportó según el grado de diligencia que le era exigible.



Reitera que efectivamente se encontraba a la fecha de los despidos en una imposibilidad real de mantener el puesto de trabajo del actor.

Posteriormente, con la dictación de la ley N°21.227 se estableció la prohibición de invocar la causal de Caso Fortuito, en su artículo 26, sin embargo dicho cuerpo legal fue publicado el 3 de abril de 2020, con posterioridad a los despidos.

Es más en su inciso final regula la situación de los despidos producidos entre la declaración de estado de catástrofe y la publicación de la ley. "Si durante el período comprendido entre la declaración de Estado de Catástrofe, por calamidad pública, de fecha 18 de marzo de 2020, en virtud del decreto supremo N° 104, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública y la entrada en vigencia de la presente ley, las partes hubieren dado término a la relación laboral, cualquiera fuere la causal, estas podrán resciliar dicha terminación, en cuyo caso podrán acogerse a las disposiciones de la presente ley."

C. Imprevisibilidad (Que no existe manera de anticipar su ocurrencia).

En relación a este requisito, nadie pudo prever que habría una crisis sanitaria de tal característica que restringiría las libertades económicas y personales durante casi 7 meses, sin que haya una fecha estimada o tentativa de retorno a la normalidad. Sumado a lo inevitable que fue el estallido social de octubre del 2019.

Es más, el fenómeno del coronavirus en nuestro país, se instauró de forma estrepitosa y abrupta, con sus fatales consecuencias. El gobierno en ese tiempo, sólo comenzó a sopesar y tomar medidas a fines de marzo.

La imprevisibilidad al igual que la irresistibilidad, como requisitos debe ser analizado "in abstracto" conforme a los estándares de culpa leve, de acuerdo a lo que establece el art. 44 del Código Civil.



Frente a este estándar, la empresa se comportó con toda la diligencia que le era exigible en esas particulares circunstancias, finalmente ¿cómo podrá considerarse como previsible, un fenómeno epidémico nunca antes visto, que comenzó a miles de kilómetros de Chile?. Afirmar lo contrario, equivaldría exigir lo imposible a los empleadores que se encuentran en esta circunstancia. Basta con observar los noticieros y los reportajes en ese sentido, según expresa.

D. Permanencia De Los Efectos Del Caso Fortuito O Fuerza Mayor.

Finalmente se exige que el caso fortuito o fuerza mayor, sea con efecto permanente. Pero esta permanencia debe ser analizada en la época específica en la que se despidió al actor. En esa fecha y hasta el día de hoy, la sede de la empresa no puede abrir, sin existir fecha estimada de término de la medida sanitaria, experimentando un impedimento temporal absoluto de operatividad de casi seis meses.

Para Mauricio Tapia, “una persona diligente debe anticipar ciertos sucesos e implementar medidas de prevención para evitarlo si es posible hacerlo. Más allá del umbral de comportamiento diligente, si ocurren de todas formas tales eventos debe estimarse que son inevitables”. (Caso Fortuito o Fuerza Mayor, Mauricio Tapia pág. 71.)

A mayor abundamiento, es recién en julio de 2020, que la autoridad sanitaria, a través de resolución exenta N° 591 de fecha 23 de julio de 2020 definió que, en la Etapa de Apertura Avanzada, podrían abrir los gimnasios. Sin embargo, a la fecha no hay todavía certeza de cuando se concretará esta apertura, teniendo efectos permanentes el cierre de gimnasios hasta el día de hoy.

De más está decir, que de la idea de potencial apertura de gimnasios no puede seguirse una transitoriedad que excluya el caso fortuito, ya que esto daría lugar a que ningún fenómeno fuera permanente. Así las cosas, es probable que unas semanas se produzca un rebrote del virus que impida por muchos meses más un funcionamiento

normal del rubro, por lo que creer que esto será transitorio y no permanente se volvería bastante absurdo.

Sobre las bases de cálculo de las prestaciones demandadas.

En cuanto a la supuesta nulidad del despido, basta señalar que la pretensión de nulidad del despido intentada carece absolutamente de asidero pues las cotizaciones previsionales del actor se encuentran íntegramente pagadas según se acreditará en su oportunidad.

Por tanto, de acuerdo a lo expuesto y dispuesto en las normas legales citadas y artículos 452 y siguientes del Código del Trabajo, solicita tener por contestada demanda interpuesta por el abogado Pablo Mancilla Digoy en representación de doña Tamara Andrea Lewens Henríquez y de doña Maricel Patricia Rodríguez Rivadeneira, y en mérito de las probanzas que se rendirán en su oportunidad, rechazar íntegramente todas y cada una de las pretensiones de las demandantes.

TERCERO: Que, se celebró audiencia preparatoria con la comparecencia de las partes. Efectuado el llamado a conciliación, esta no se produce.

Que, se fijaron como hechos no controvertidos “Que las trabajadoras fueron despedidas el día 27 de marzo de 2020 por la causal de caso fortuito o mayor”.

Que, se recibió la causa a prueba, en los siguientes términos:

1. Estipulaciones de la relación laboral existente entre las demandantes y la demandada. Remuneraciones pactadas y efectivamente percibidas para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo y demás prestaciones demandadas.

2. Efectividad de los hechos comunicados a las trabajadoras demandantes por la demandada. Hechos, pormenores y circunstancias.

3. Estado de pago de las cotizaciones de las demandantes.

CUARTO: Que, la parte demandada rindió las siguientes probanzas:

Documental: 1. Memo explicativo de elaboración interna que contiene un análisis de la actual situación financiera de la empresa. Documento elaborado por William Matheus, Gerente de Finanzas de SPORTLIFE S.A. 2. Documentación relativa al crédito FOGAPE tomado por Sportlife S.A. (Liquidación de deuda, anexo pagaré FOGAPE, y mandato bancario). 3. Carta respuesta de fecha 26 de mayo de 2020 dirigida al Sub departamento de Estadísticas de Remuneraciones del INE. 4. Documento interno con el detalle de trabajadores acogidos a LPE con suspensión de contrato, reducción de jornada, fuero maternal. 5. Set de 15 cartas de aviso de no renovación de contrato de marzo de 2020. 6. Set de 28 cartas de despido por necesidades de la empresa de octubre 2020. 7. Copia de resolución exenta N°200 del Ministerio de Salud, de fecha 20 de marzo de 2020, que dispuso el cierre indefinido de los gimnasios. 8. Documento de Asesoría Técnica Parlamentaria, titulado “Impacto de la pandemia de COVID-19 en la industria de los gimnasios en Chile”. 9. Nota de prensa titulada “Gimnasios en receso: sin ingresos y sin claridad sobre cómo volverán a operar cuando pase el virus”, publicada el día 13 de junio de 2020 en Pulso del Diario La Tercera. 10. Nota de prensa titulada “Club Balthus Vitacura cierra sus operaciones ante pérdidas irreversibles generadas por el coronavirus y medidas de confinamiento”, publicada el día 21 de julio de 2020 en Diario La Tercera. 11. Nota de prensa titulada “Gimnasios advierten crisis sin precedentes y se acogen a Ley de Protección al Empleo”, publicada por Diario Financiero con fecha 15 de abril de 2020. 12. Nota de prensa titulada “Gimnasios piden ayuda económica y advierten que "la gran mayoría" podría cerrar por la pandemia”, aparecida en el sitio web 24horas, con fecha 12 de junio de 2020. 13. Nota de prensa titulada “La dura situación económica de gimnasios: Piden a autoridades elaborar protocolos para reabrir y no quebrar”, aparecida en la página web de Chilevisión noticias, con fecha 18 de junio de 2020. 14. Dictamen N° 1239-005 de fecha 19/3/2020 de la Dirección del Trabajo 15. Set de serie de cartas de terminación y/o suspensión de



contratos civiles con proveedores y/o arrendadores de sucursales Sportlife SA, invocando el caso fortuito como fundamento, ninguno de los cuales -hasta la fecha- ha desembocado en un pleito judicial, esto es, han sido aceptadas por sus destinatarios. Documental Electrónica: 16. Documento Excel que contiene libro de compras de correspondiente a los meses de julio, agosto y septiembre de 2020. 17. Documento Excel que contiene análisis comparativo de estados financieros de la empresa entre los años 2019, 2019 y 2020. 18. Documento Excel que contiene datos comparativos de la empresa en 2019 a 2020, con indicación de su flujo de caja en dicho período.

Confesional: 1. Comparece doña TAMARA LEWENS HENRÍQUEZ, C.I. 18.034.579-9. Previo juramento, indica que trabaja en sede Chicureo como ejecutiva de ventas, fue despedida el 27 de marzo, no recuerda cuando se produjo el cierre de la sede, cree que fue una semana antes del despido, luego recibió un llamado telefónico que se iban a hacer ventas telefónicas, y luego a la semana siguiente por teléfono se le comunica que no seguiría con su trabajo, la sede se cerró por el tema de la pandemia, supone que fue por el tema del Ministerio que provocó el cierre de los gimnasios, este cierre era indefinido, en la sede no podía ejercer el cargo pero si les habían dicho que sería telefónico o por correo, esto fue la primera semana, señala que la mayoría de las veces y se les pedía eran ventas por llamados telefónicos, se eso se trataba el trabajo el llamado telefónico y luego de eso coordinar una cita y ahí se hacía el tema del contrato, cuando les dijeron que iban a llamar a clientes para ver que se haría por el tema de la pandemia, no para venta, de hecho las ventas se hacen para cuando se abra el gimnasio, cree que en octubre se volvió a abrir, cree que fue como por un mes y medio, fue uno de los primeros que abrió nuevamente, se abría por hora, los alumnos debían pedir hora por teléfono, y podían ingresar por horarios, cree que podían haber 10 personas, cree que 10 alumnos podían estar adentro. 2. Comparece doña MARICEL PATRICIA RODRIGUEZ RIVADENEIRA, C.I. 14.415.125-9. Previo juramento, inca que trabaja en sede Ñuñoa, primero fue



recepcionista, después en el área de guardería infantil, el despido fue el 27 de marzo de 2020, la sede cree que se cerró en abril, no recuerda bien, se cerró por el tema de la pandemia, por el ministerio, cree que estuvo cerrado hasta octubre de 2020, no tenía fecha de duración, pero decían en cualquier momentos vamos a abrir, había publicidad, en el área de guardería era imposible porque se trabajan con niños, con la sede cerrada no se podía trabajar, abrió como un mes y medio.

Testimonial: Comparece don Williams Mateus Rodriguez, contador público. Previo juramento, indica que ejerce el cargo de gerente de administración y finanzas de la demandada, debe velar por manejo de recursos, buena disposición de los mismos que la empresa tenga siempre recursos disponibles, contacto con banco, proveedores, flujos de efectivos, y todo lo concerniente al área de finanzas y contabilidad, cargo que ejerce hace 2 años 11 meses, desde marzo de 2018, no conoce a las demandantes, conoció el caso en esta instancia, sabía que eran empleadas de SPORTLIFE, sabe que interpusieron un caso por su despido, por su salida de la compañía en marzo del año pasado, están solicitando algún pago adicional al que se realizó en su momento, la desvinculación fue por caso fortuito, no solo de ellas sino otras personas, es una situación que se sale del manejo propio o previsión propia de la compañía, que no puede tomar acciones ni prever hechos más allá de su alcance, hubo más personas despedidas, en marzo salieron por caso fortuito entre 8 a 10 personas, fue por la situación de pandemia, el covid que nos afecta desde mediados de marzo de 2020, situación que no se preveía y obligo a hacer el cierre de las sedes, quedándose sin operación desde ese momento, el 16 de marzo tomaron la decisión de cerrar por previsión, pretendían continuar cerrados, pero el 20 de marzo viene por ordenanza del ministerio de salud, cuando cerraron por orden del ministerio era con fecha indefinida, afectaba a todos los locales y a todo el rubro en el país, y a otras industrias, sabe que las demandantes trabajaban una en Chicureo y otra en Ñuñoa, estas sedes estuvieron cerradas todo el año 2020 desde el 16 de marzo, cuando se levantaron un poco las restricciones, Ñuñoa abrió



no más de 40 días y Chicureo un tiempo muy parecido, cerrado hasta octubre última semana, ambos hasta el 9 de diciembre; el despido fue hacia el final de marzo, 25, 26 o 27. En ese momento la compañía toma la decisión de desvincular a algunas personas, previendo que la situación con una orden del ministerio la situación se venía muy compleja, no se sabían en ese momento las políticas estatales que se adoptarían, estaban en una etapa en que se estaba viendo que podía pasar, no había políticas del estado planteadas, estaban todos como en shock reaccionando a que podía pasar, en general, la empresa a partir de marzo cerraron todas las sedes lo que implicaba que no tenían ningún ingreso generado por servicios, y su prestación es por personas que vean a las sedes, no tendrían ingresos por lo que debieron reducir costos, lograron negociar con algunos proveedores, con algunos se logró postergar pagos con otros cancelar contratos, luego fueron a la banca, ya se habían decretado ayudas de créditos FOGAPE, también hubo que despedir personas, y las que quedaron llevarlas a la ley de suspensión al empleo, haciendo las suspensiones al empleo, ya desde abril; las ventas a partir de marzo fueron casi cero, se generaron algunas ventas pero no por servicios en sedes, sino por arriendos de bicicletas y clases online, y los pocos ingresos de las sedes que lograron aperturas, entre abril y diciembre apenas generaron 46 millones de pesos en venta, que frente a un horario normal al total del año es 2.000 millones que es un 25% de las ventas de un año normal, 2.900 millones cuando las sedes estuvieron abiertas, no es ni siquiera un 1%, el rubro genera ingresos por la presencia de las personas en las sedes, en cuanto a los costos para el año 2019 eran promedio mensual de 800 millones de pesos, 9.600 millones al año, antes de los meses pre covid estaban en esas cifras, y posterior a los cierre covid se logró reducir algunos contratos y aun cerrados, debían gastar 180 millones de pesos mensuales, con los mínimos ingresos que ya comentó, es decir, para esos 9 10 meses que estuvieron cerrados debieron generar 1600 millones sin ningún ingresos, costos que debieron asumir para el mantenimiento de la empresa, debían cubrir costos de vigilancia, seguridad, y el endeudamiento, creció casi 109 veces el endeudamiento versus el año anterior; si seguían con todo cerrado



tenían para llegar a mayo de 2021; las sedes que están funcionando con reglas de aforo de una persona por metro cuadrado, restricción de clases grupales en sala cerrada, de distanciamiento entre las personas que usan maquinas, una maquina ocupada y una desocupada, esto representa menos de un 30% de personas, con las reglas iniciales; deberían volver a la situación pre covid para recuperarse, se volvería a un punto de equilibrio luego de 6 meses de abierta una sede, y para generar utilidades otros 6 meses, sería un año, el resultado final 2019 fue un utilidad de 2.200 millones, para 2021 tuvieron perdida de 1700 millones, disminución de 230% respecto a lo que venían manejando, esos 1700 millones perdidos deben empezar a recuperarse este año, respecto del préstamo blando entregado a los trabajados, explica que a mediados de año la empresa considero hacer un programa, ya que se había obtenido un financiamiento, para trasladar algo a los empleados, préstamo blando, llamado internamente covid, de dar un préstamo blando de máximo de 150 mil pesos, pagadero en cuotas una vez que volvieran a tener el contrato en términos normales, se acogieron algunos empleados, por 9 millones, fue del mismo financiamiento; a fines de marzo no tenían como saber cuándo abrirían las sedes, la orden del ministerio de salud era indefinida, y viendo la situación de otros países más avanzados en tema de pandemia, veían que Europa llevaba 4, 5 meses con gimnasios cerrados, cuando en octubre se da el paso de fase 4 de algunas de las comunas en que están ubicados lograron abrir algunas sedes, pero también había retrocesos en el plan paso a paso que implico cerrar las 8 sedes que ya se habían abierto, las proyecciones del 2021 eran sobre supuestos, ante incertidumbre total. Contrainterrogado señala que la empresa no realizo despidos por necesidades de la empresa antes de la entrada en vigencia de la ley de protección al empleo, desde septiembre octubre, los finiquitos de esos despidos se pagaron, se ha contratado personal nuevo producto que algunas de las personas se desvincularon porque decidieron otra opción o bien hicieron negocios propios, entonces debieron contratar personas nuevas, actualmente se redujo la malla, cantidad de personas pro sede, y con las personas que tenían al 31 de diciembre de 2020 pueden operar, no hay un



plan de contratar nuevo personal, salvo remplazo de personas que hayan renunciado, en redes sociales se ha publicitado que se busca personal, como asesores de ventas, de estas personas que se fueron; no se realizaron estudios por la empresa de afectación del covid respecto de los gimnasios, tiene contento del evento realizado el día de ayer por la gerente de la empresa, testigo no estuvo presente; en marzo de 2020 no era necesario someterse a algún procedimiento de reorganización, pero si debían tomarse decisiones de cierre, por fecha incierta, y debieron tomar decisiones de reducir costos lo más posible, hoy tampoco es necesario que se somete a reorganización concursal, en las proyecciones veían que podían llegar a mayo de 2021 estando cerrados, ahora estando abiertos se puede ampliar, además que tienen respaldo financiero de la casa matriz en Colombia que hace que todavía no deban entrar a algún proceso de reorganización; no tienen conocimiento del finiquito de las actoras, puntual del caso.

Exhibición de documentos: 1. PREVIRED. No cumplida. Solicita hacer efectivo apercibimiento legal.

Oficios: AFC CHILE.

QUINTO: Que, la parte demandante, rindió las siguientes probanzas:

Documental: 1. Contrato de Trabajo entre doña Tamara Andrea Lewens Henríquez y SPORTLIFE S.A. de fecha 11 de septiembre de 2017 2. Anexos al contrato de trabajo de Tamara Lewens de fecha 11 de septiembre de 2017 y 01 de diciembre de 2017. 3. Carta de Despido de fecha 27 de marzo de 2020 dirigida a doña Tamara Lewens. 4. Set de liquidaciones de sueldo de los meses marzo 2020, febrero 2020, enero 2020 y diciembre 2019. 5. Contrato de Trabajo entre doña Maricel Patricia Rodríguez Rivadeneira y SPORTLIFE S.A. de fecha 01 de noviembre de 2013. 6. Set de liquidaciones de sueldo de marzo 2020 a octubre 2019. 7. Carta de despido de fecha 27 de marzo de 2020 dirigida a doña Maricel Rodríguez. 8. Captura de pantalla del sitio web www.sportlife.cl de fecha 20 de abril



de 2020 9. Capturas de pantalla del sitio web www.sportlife.cl de fecha 23 de octubre de 2020 10. Captura de pantalla “Informativo Protocolo Coronavirus” del Instagram [sportlifechile](https://www.instagram.com/sportlifechile) de fecha 15 de marzo de 2020. 11. Captura de pantalla de la cuenta de Instagram [sportlifechile](https://www.instagram.com/sportlifechile), de fecha 16 de marzo de 2020. 12. Captura de pantalla de la cuenta de Instagram [sportlife chile](https://www.instagram.com/sportlifechile), de fecha 21 de octubre de 2020. 13. Correo electrónico “Newsletter Sportlife Abril” de fecha 22 de abril de 2020. 14. Correo electrónico “Beneficio exclusivo Sportlife San Carlos” de 16 abril 2020. 15. Correo electrónico “¡Conoce nuestras nuevas clases y entrenemos juntoss” de fecha 17 de agosto de 2020. 16. Correo electrónico “Newsletter Junio Sportlife” de fecha 21 de junio de 2020. 17. Correo electrónico “Gymkana diciochera Sportlife” de 13 de septiembre de 2020. 18. Copia de noticia del blog “Sportlife Te Acerca” sobre “Medidas Sportlife frente al coronavirus”, de fecha 9 de abril de 2020 <https://sportlifeteacerca.wordpress.com/2020/04/09/medidas-sportlifefrente-alcoronavirus/>. 19. Copia de noticia del blog “Sportlife Te Acerca” sobre “Colaboradores en teletrabajo recibieron asesoría psicosocial” de fecha 7 de mayo de 2020, <https://sportlifeteacerca.wordpress.com/2020/05/07/colaboradores-en-teletrabajorecibieronasesoria-psicosocial/>. 20. Captura de pantalla de entrada blog “Comité Paritario de Higiene y Seguridad en permanente acompañamiento” de fecha 8 de mayo de 2020, <https://sportlifeteacerca.wordpress.com/2020/05/08/comite-paritario-de-higiene-yseguridad-enpermanente-acompanamiento/>. 21. Copia de noticia del blog “Sportlife Te Acerca” sobre Carta Gerente, de fecha 05 de junio de 2020 <https://sportlifeteacerca.wordpress.com/2020/06/05/gerentegeneral-envio-carta-a-loscolaboradores>. 22. Copia de noticia de fecha 11 de julio de 2020 “Ponemos a tu disposición un crédito sin intereses” <https://sportlifeteacerca.wordpress.com/2020/07/11/ponemos-a-tudisposicion-n-credito-sinintereses/>. 23. Copia de noticia de fecha 11 de julio de 2020 “A través de comunicados gerentes detallaron medidas asumidas en la empresa” <https://sportlifeteacerca.wordpress.com/2020/07/11/a-travesde-comunicadosgerentes-detallaron-medidas-asumidas-en-la-empresa/>. 24. Copia de



noticia de fecha 24 de agosto de 2020 <https://sportlifeteacerca.wordpress.com/2020/08/24/ejecutivos-de-ventas-sereencontrarononline/>. 25. Copia de noticia de fecha 24 de agosto de 2020 <https://sportlifeteacerca.wordpress.com/2020/08/24/colaboradores-en-teletrabajorealizaron-unpicoteo-virtual/>. 26. Comunicado de fecha 22 de octubre de 2020 emitido por Marcela Díaz.

Confesional: Comparece doña Marcela Díaz Mozo, CI. 8.535.779-8, ingeniero comercial. Previo juramento, indica que es gerente general de demandad hace 6 años, se despidió a demandantes por fuerza mayor, no se pagaron indemnizaciones por esa causa, en un comienzo se despido a un 10% no sabían cuánto duraría la pandemia, ahora llevan un 35% menos de nómina, y si esto sigue así no sabe a cuanto vayan a llegar, luego se despidió por la cual de necesidades de la empresa, explica que antes de la ley de protección al empleo no existía, se dieron cuenta que debían bajar costos para sobrevivir como empresa, trataron de tocar lo menos posible la nómina, bajaron costos, incluso se bajó el sueldo en un 20%, y luego salió la ley de protección al empleado que impedía seguir retirando gente, pero han debido seguir despidiendo gente porque llevan 10 meses sin ingreso, a las personas despedidas posterior a la ley de protección al empleo se les pago indemnización, antes de la pandemia tenían 270 personas hoy tienen 200, se cerraron sedes completas, no quieren despedir gente, no tienen plata para pagar indemnizaciones y quieren sobrevivir como empresa, explica que cerraron el 16 de marzo voluntariamente por lo que paso en el gimnasio de Chillán porque se enfermaron todos, como protección cerraron el gimnasio hasta el 30, pagaron sueldos completos, el día 20 por acto de autoridad les obligaron a cerrar indefinidamente, igual pagaron el mes completo, pero se dieron cuenta que ya sería indefinido, y vieron que había que bajar, y se sacó a un 10%, si hubieran sabido todo lo que iba a durar debieron sacar a un 60%, y luego salió la ley de protección al empleo y toda la gente se fue a protección laboral, hoy día hay ejecutivos de ventas

con suspensión, el criterio para despedir fue buscar un número que diera el 10%, tratando de minimizar el impacto, viendo los cargos que estaban duplicados, esos cargos duplicados para hacerlos más eficiente los sacaron, hoy día es una necesidad de la empresa sobrevivir, tener una persona duplicada si era necesidad, llevaban mucho tiempo por licencia entonces había que tener a alguien para cubrir, las licencias no tienen que ver con el caso fortuito, señala que era la razón de porque habían duplicidad de cargos, luego del 27 de marzo no se han seguido comercializando planes de suspensión, solo los pocos días que pudieron abrir, fue una sede de las 52 por 45 días, y vendieron un 5% de lo que venden un mes, con eso no se paga el arriendo ni sueldos, señala que se suspendieron todos los planes, no han vendido ningún plan, pero los ingresos son cero, quizás algún plan por internet, pero han arrendado unas máquinas que son 2 millones versus 250 para pagar los sueldos, la venta de planes por internet sí estuvo operativa pero no se vendían, en la página no hay promociones de nada, pero no hay vendedores, pero si la gente quiere comprar compra, algunos compraron y pidieron devolución de plata y la devolvieron, se deben haber vendido uno o dos planes, que son 600 mil pesos en 9 meses, lo que puede decir es que en 10 meses el costo ha sido de 10.500 millones de pesos, otras preguntas pueden hacerse a la gerente de ventas, el teletrabajo se implementó solo a un grupo chiquitito, necesario y con media jornada, respecto de los préstamos gratuitos a los trabajadores señala que se hizo uno a una persona que estaba con su mama muriéndose, como acto de caridad, una o dos personas, tenían una caja con eso han sobrevivido, sacaron un crédito FOGAPE, pero se acaba en mayo, se acaba la plata y se cierra, nunca se pensó que esta pandemia iba a durar un año, y recién hoy se está previendo que en junio podrán operar, si se hubiese sabido que esta pandemia seria lo que es no hubiera habido préstamos, y se habría cerrado el telón, hasta poder volver; se le exhibe documento consistente en comunicado de préstamo blanco a trabajadores, señalando que probablemente hicieron eso porque la gente no tenía que comer, hace 6 meses, pero hoy ni siquiera pudieron dar las gift card para pascua, lo que se exhibe al parecer es distinto del préstamo que refirió, lo



hizo fomento humano, le deben haber pedido permiso pero eso ya se cortó, y se descuenta en cuotas, sin intereses; la empresa en Chile no ha solicitado reorganización concursal, pero en Colombia si estaban reorganizando todo, quienes lograron renegociar un crédito, hoy día si hay restricción de funcionamiento de gimnasio en fase 1 y 2, en fase 3 es inviable porque se puede abrir con 5 personas adentro, quebrarían en 2 días de abrir así, es presidenta del gremio para trata de sacar el gremio adelante.

Oficios: Dirección Nacional del Trabajo.

Exhibición de documentos: 1. Liquidaciones de sueldo de doña Tamara Lewens de octubre, noviembre y diciembre 2019 2. Copia de comunicado enviado a los colaboradores sobre Préstamo Blando y detalle de condiciones y requisitos del mismo. 3. Copia de los certificados de pagos de cotizaciones previsionales y de salud de los trabajadores al mes de septiembre de 2020 con indicación de la cantidad de trabajadores vigentes a dicho mes. 4. Cartas de despido y copia de todos los finiquitos de contrato de trabajo suscritos por la demandada en el periodo comprendido entre el mes de marzo a octubre del 2020.

SEXTO: Que, en un primer orden de ideas, resulta necesario indicar que, sin perjuicio de los hechos pacíficos fijadas en la audiencia preparatoria, según se desprende los escritos de discusión, tampoco existe controversia entre las partes respecto a la extensión del vínculo contractual que las unió, las funciones desarrolladas y la sede en que prestaron servicios. Así en el caso de Tamara Lewens la relación laboral inició el 11 de septiembre de 2017, desempeñándose como ejecutiva de ventas en Sucursal Chicureo, y en el caso de Maricel Rodríguez la relación laboral comenzó el 1° de noviembre de 2013, prestando servicios como recepcionista en Sucursal Ñuñoa.

SEPTIMO: Que, corresponde revisar si el despido de las actoras se encuentra ajustado a derecho, a la luz de la causal de despido invocada, debiendo



para estos efectos tener en especial consideración que, tal como se dispone en el artículo 454 N° 1 inciso 2° del Código del Trabajo, en los juicios sobre despido corresponderá en primer lugar al demandado la rendición de la prueba, debiendo acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones a que se refieren los incisos primero y cuarto del artículo 162, sin que pueda alegar en el juicio hechos distintos como justificativos del despido.?

Que, atendido el claro tenor de la norma citada la parte demandada se encuentra vedada de esgrimir justificaciones en juicio o de adicionar hechos no contenidos en la carta de despido, tal como se ha intentado en este caso, ya que tal como se fundamenta en la contestación de demanda, se han hecho referencias a circunstancias fácticas no contenidas en la carta de despido, por lo que esta Juez desde ya no emitirá pronunciamiento a su respecto.

Que, así las cosas, corresponde únicamente analizar la justificación o procedencia de la desvinculación de las demandantes, en relación con los hechos fundantes de la causal invocada y que fueron debidamente consignadas en dicha comunicación, cuyo contenido en ambos casos es idéntico.

Que, los hechos fundantes de la causal, contenidos en las cartas de aviso de despido de las actoras, son los siguientes:

“Por medio de la presente, comunicamos a usted la decisión de SPORTLIFE S.A de poner término a su contrato de trabajo de fecha 11 de septiembre de 2017, esto, en virtud de una serie de impedimentos por parte de la Autoridad que impiden continuar con el normal funcionamiento de la Empresa y que la dañan económicamente de manera grave. Lo señalado anteriormente configura la causal prevista en el Artículo N°159 N°6 del Código del Trabajo, esto es: “6.- Caso fortuito o fuerza mayor.”.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 45 del Código Civil, se llama fuerza mayor o caso fortuito el imprevisto a que no es posible resistir como un naufragio, un terremoto, los actos de autoridad ejercidos por funcionarios públicos, etc. La causal mencionada, conforme señala el artículo antes citado, no otorga derecho a indemnización alguna para el trabajador, ya que la ley

las establece como conductas irresistibles dentro de la relación laboral, de acuerdo a lo que a continuación se menciona.

Contexto social y económico. Orden de autoridad que ordena el cierre indefinido. En razón de la Pandemia que actualmente azota al mundo y a Chile del Virus COVID-19, sumado a su indiscriminada propagación; y en el contexto de la dictación, por parte del Presidente de la República, del Estado de Excepción Constitucional de Catástrofe, entre las medidas que la autoridad adoptó para aplanar la curva de contagio de esta enfermedad aún sin cura conocida, se estableció mediante Resolución Exenta N° 200 de 20-3- 2020 que dispone medidas sanitarias que indica por brote de Covid-19, del Ministerio de Salud, la prohibición expresa de funcionamiento a los gimnasios abiertos a público de manera indefinida, a lo largo de todo el país, lo que como empresa se traduce en vemos enfrentados a un caso de fuerza mayor; un impedimento ajeno a nuestra voluntad, totalmente imprevisto e imposible de resistir por nuestra parte, habida cuenta del cierre total e indefinido, a contar de dicha fecha, ordenado para todos nuestros establecimientos comerciales. Sobre el contexto normativo que fundamenta lo expuesto, cabe citar:

1. Mediante Resolución exenta número 188, de fecha 19 de marzo de 2020, Ministerio de Salud que Dispone medidas sanitarias que indica por brote de Covid19 el gobierno chileno declaró emergencia sanitaria en todo el territorio nacional, por el aumento de casos de COVID-19 presentado en el país, ordenando la prohibición de funcionamiento de lugares de acceso público en donde se reúnan 50 o más personas.

2. Mediante Decreto N° 4 sobre Alerta Sanitaria por Emergencia de Salud Pública de Importancia Internacional por brote de 2019 – COVID-19 del 08 de febrero de 2020, Ministerio de Salud se dispuso de las siguientes medidas:

a. Artículo 3 numeral 17: Otorga a las Secretaría Regional Ministerial (SEREMI) de Salud la facultad de suspender las clases en establecimientos educacionales y las actividades masivas en lugares cerrados. Situación que se había considerado para determinados establecimientos al 12 de marzo y que a contar del 17 de marzo se hizo efectivo para todo el país.

3. El Presidente de Chile con fecha 18 de marzo de 2020, en virtud de lo consagrado en los artículos 41 y 43 de la Constitución Política de la Republica y en la Ley Orgánica Constitucional de los Estados de Excepción Constitucional N°18.415, ha dictado Decreto Núm. 104.- Santiago, 18 de marzo de 2020 del Ministerio de Seguridad Interior y Seguridad Publica, publicado en el Diario Oficial de fecha 19 de marzo de 2020, decretando estado de excepción constitucional de catástrofe, que comienza a regir desde las 00:00 del día 19 de marzo de 2020, por el plazo de 90 días para



todo el territorio nacional. Las facultades excepcionales de restricción que permite este estado de excepción son las siguientes:

a. Restringir las libertades de locomoción y de reunión. Dentro de estas medidas, el Gobierno de Chile ha restringido el transporte aéreo, minimizado la capacidad de transporte público y ha solicitado que todas las personas permanezcan en sus casas. Además, encargó al Comandante de las Fuerzas Armadas controlar la entrada y salida de la zona declarada en estado de catástrofe y el tránsito en ella y procurar el cumplimiento de los decretos del Ministerio de Salud.

b. Disponer requisiciones de bienes y establecer limitaciones al ejercicio del derecho de propiedad. Dentro de estas medidas, por ejemplo, se podrían fijar condiciones de venta de ciertos productos relacionados a la emergencia sanitaria, fijar precios, incautar ciertos artículos de primera necesidad, asociados a la emergencia sanitaria con fin de evitar desabastecimiento, entre otras. Pero específicamente instruye al Comandante de las Fuerzas Armadas a ordenar el acopio, almacenamiento o formación de reservas de alimentos, artículos y mercancías que se precisen para la atención y subsistencia de la población en la zona y controlar la entrada y salida de tales bienes, previa instrucción del Presidente de la República;

4. Que la OMS en documento del A-COVID-2020 recomienda mantener la distancia de un metro de seguridad entre las personas en espacios cerrados y públicos.

5. Que, a esta altura del desarrollo de los hechos, los gimnasios y zonas húmedas representan un factor de riesgo alto de propagación de COVID-19. Tanto así, que la autoridad sanitaria estableció que el aumento vertiginoso de contagios en la ciudad de Chillán se debió precisamente, por el contagio en un Gimnasio de la zona.

“Cifras publicadas por el Ministerio de Salud develaron que en la región de Ñuble aumentaron a 26 los casos por coronavirus. Según las autoridades, 21 de los contagios se produjeron en un gimnasio en la comuna de Chillán.

El responsable de propagar el virus fue un hombre de 29 años quien llegó desde Perú el pasado 9 de marzo y durante dos días asistió al centro de entrenamiento de crossfit, ubicado en la avenida Scheler, donde compartió con profesores y otros clientes del local.

A raíz de esto, el gimnasio hizo un llamado el pasado domingo a eso de las 15:00 horas en su perfil de Facebook: “A todos los alumnos (mañana y tarde) que asistieron los días lunes, martes y miércoles, les solicito que por mensaje interno me hagan llegar sus números de teléfono”.

Posteriormente, a las 22:35 horas, optaron por un llamado abierto a todos sus clientes en la misma plataforma: “Todos los que fueron de lunes a miércoles a clases, favor hacer cuarentena. Si presentan síntomas, acudir a urgencia de la clínica u hospital. Estamos con más casos, así que mejor prevenir”.

Al día siguiente, el Minsal confirmó 12 contagios en la zona, a los cuales se sumaron 14 casos confirmados durante la jornada del martes. Dos de los pacientes habían viajado al extranjero: un hombre de 29 años, que había llegado de Perú, y un menor de edad, que regresó de España, pero se encontraba en cuarentena.” (Pérez Vallejo, Ricardo. “COVID-19: AUMENTO DE CASOS EN CHILLÁN SE DEBE A CONTAGIO EN UN GIMNASIO”. Actualidad Nacional. Diario La Nación. 18 de Marzo de 2020.)

Sin dejar de mencionar que hubo otros casos de brotes ligados a la concentración de personas, como en Coyhaique y Caleta Tortel a raíz del brote de un crucero y en la comuna de Las Condes en el Colegio Saint George, Santiago. En especial, estos casos concentrados en la comuna de Las Condes concentraron el índice demográfico de contagios en el sector oriente de la Capital, donde SPORTLIFE S.A. concentra la mayoría de sus Sedes, contribuyeron a la decisión de la Autoridad Comunal para cerrar el comercio dentro de su territorio. Sumándose a dicha medida, posteriormente, a la mayoría de los Alcaldes de comunas del sector Oriente.

6. Que SPORTLIFE S.A. al tener un número amplio de afiliados foráneos y, nacionales viajeros al extranjero, puede representar un espacio considerable para la propagación del COVID-19, aun cuando se tomen las medidas preventivas de la circular mencionada expedida por el Ministerio de Protección Social y Ministerio de Salud, lo que llevó a la determinación de cerrar las sedes con fecha 16 de marzo de 2020 para cuidar a nuestros trabajadores y la población en general.

7. Que el 16 de marzo de 2020, el Ministerio de Salud mediante Decreto N° 04/2020 del, modificado con dicha fecha, también estableció Alerta Sanitaria por Emergencia de Salud Pública de Importancia Internacional (ESPII), por brote de coronavirus (2019-NCOV). anunció la prohibición de aglomeraciones públicas y/o privadas a máximo 50 personas.

8. Con fecha 18 de marzo de 2020 el MINSAL modifica nuevamente el Decreto N° 04/2020 del Ministerio de Salud (MINSAL), se estableció Alerta Sanitaria por Emergencia de Salud Pública de Importancia Internacional (ESPII), por brote de coronavirus (2019-NCOV). En el sentido de catalogar en estado de EMERGENCIA SANITARIA al territorio de la República de Chile:

“A raíz de lo anterior, se le otorgó facultades extraordinarias a dicho ministerio para atender este evento, reforzando sus recursos. Por su parte, S.E. el Presidente de la República decretó ayer miércoles 18 de marzo Estado de Excepción Constitucional de Catástrofe en todo el territorio nacional, el cual tendrá una vigencia de 90 días y comenzará a partir de las 00:00 horas de hoy jueves 19 de marzo.

Por otra parte, se mantiene la Fase 4 de este brote, manteniéndose la medida de cierre de fronteras para el tránsito de extranjeros desde ayer miércoles 18 de marzo, ante la amenaza de la dispersión comunitaria de esta enfermedad. En función de estos antecedentes, la Dirección Nacional de ONEMI declara Alerta Roja Nacional por pandemia, vigente a partir de hoy jueves 19 de marzo del 2020 y hasta que las condiciones así lo ameriten. En consecuencia, a lo anterior, se cancela la Alerta Amarilla por pandemia, que se encontraba vigente desde el 16 de marzo.”

9. Que, por su lado, el artículo 184 bis del Código del Trabajo dispone el cierre del establecimiento en caso de riesgo inminente para la salud de los trabajadores, pudiendo estos incluso hacer abandono unilateral de sus puestos de trabajo y/o 2 Decreto N° 04/2020 del Ministerio de Salud (MINSAL), se estableció Alerta Sanitaria por Emergencia de Salud Pública de Importancia Internacional (ESPII), por brote de coronavirus (2019-NCOV). 18 de marzo 2020. Iniciar acciones de despido indirecto, si el empleador se obstina en mantener abierto el establecimiento a pesar de la emergencia sanitaria reinante, que precisamente pone en riesgo inminente la salud de las personas que frecuentan un gimnasio.

10. Finalmente, mediante Resolución Exenta N° 200 de 20-3-2020 que dispone medidas sanitarias que indica por brote de Covid-19, del Ministerio de Salud, se ha establecido, a partir del 20 de marzo del presente, la prohibición expresa de funcionamiento a los gimnasios abiertos a público de manera indefinida, a lo largo de todo el país.

11. Respecto de la naturaleza indefinida de la orden de cierre absoluto de nuestros establecimientos, que completa el catálogo de requisitos doctrinales y jurisprudenciales de la fuerza mayor, esto ha sido consagrado mediante Resolución Exenta N° 203 de 24-3-2020 que dispone medidas sanitarias que indica por brote de Covid-19, del Ministerio de Salud, estableciendo el plazo de cierre para los gimnasios a lo largo de Chile, como indefinido.



En suma, en virtud del escenario actual no tenemos certeza de cuando la Autoridad permita volver a funcionar en nuestras laborales habituales y por lo mismo, es que como empresa nos vemos enfrentados a un impedimento ajeno a nuestra voluntad e imposible de resistir por nuestra parte; para cumplir con las obligaciones del contrato de trabajo, particularmente la de otorgar el trabajo convenido y su anverso económico, el pago de las remuneraciones y prestaciones a que da origen el citado contrato.

Esta situación concreta de cierre forzado por orden de la Autoridad de Salud por la Pandemia de COVID-19 desde el pasado 20 de marzo y hasta fecha totalmente indefinida, se traduce en una merma dramática de ingresos para la compañía que imposibilita mantener el nivel económico que gozaba antes de la crisis, imposibilitando a su vez mantener el cumplimiento de los compromisos laborales actuales.

Concretamente, el cierre indefinido de todas nuestras sedes supone un gran sacrificio económico y logístico al cual hacerle frente y que como Empresas tenemos que afrontar, tomando definiciones serias y concretas que nos permitan evitar la quiebra inminente del negocio (con su principal consecuencia que es dejar sin su fuente laboral a los más de 270 colaboradores junto a sus familias, proveedores y sin servicio a más de 30.000 de clientes en Chile) y mantener la estabilidad de nuestros vínculos contractuales de carácter laboral.

Frente a esta catástrofe, es que SPORTLIFE S.A teniendo conciencia de su responsabilidad social en la creación y mantención del empleo, realizó todos los medios de reorganización y restructuración que estaban a su alcance, para seguir con vida y operativa dentro del mercado, en un contexto incierto en donde no recibirá ingresos de ningún tipo y sólo tendrá gastos de todo tipo y de esta forma, garantizó el 100% de su remuneración a todos los trabajadores por el periodo de Marzo de 2020, a pesar de haber cerrado todas sus sedes a mediados de dicho mes y sin ningún tipo de ingreso. Pero al extenderse el periodo de catástrofe, estos esfuerzos no son suficientes para garantizar la sobrevivencia de la empresa.

Sin embargo, el escenario es adverso, la curva de crecimiento del virus no ha retrocedido y los contagios se siguen masificando obligando a la autoridad a endurecer las medidas restrictivas de libertad y circulación, reafirmando el cierre de todo tipo de comercio de manera indefinida, lo que deja en un escenario económico crítico a la Empresa, que se ve impedida por la Autoridad de seguir con su funcionamiento normal, impedida de recibir ingresos y por tanto, impedida económicamente de poder responder a sus obligaciones civiles y laborales”.



OCTAVO: Que, de la lectura de la carta de despido, y no obstante la extensión de la misma, es posible indicar que los hechos en que la demandada fundamentó la causal de despido, en lo medular, dicen relación con: “una serie de impedimentos por parte de la Autoridad que impiden continuar con el normal funcionamiento de la Empresa y que la dañan económicamente de manera grave; la prohibición expresa de funcionamiento de los gimnasio abiertos a público de manera indefinida; cierre forzado desde el 20 de marzo de 2020, que se traduce en una merma dramática de ingresos para la compañía que imposibilita mantener el nivel económico que gozaba antes de la crisis, imposibilitando mantener el cumplimiento de los compromisos labores”.

Que, cabe precisar que la causal invocada por el empleador, caso fortuito o fuerza mayor, definida en el artículo 45 del Código civil, como “el imprevisto que no es posible resistir”, requiere la concurrencia de tres elementos copulativos: a) irresistibilidad, b) inimputabilidad, e c) imprevisibilidad, siendo cargo de la empresa acreditar cada uno de los requisitos que la configuran.

Que, a juicio de esta sentenciadora, en el caso de marras, se pueden dar por concurrentes los elementos de imprevisibilidad e inimputabilidad, sin embargo, no ocurre lo mismo con el primer elemento, esto es, la irresistibilidad, que importa la nula posibilidad de mantener el puesto de trabajo de los dependientes.

En efecto, si bien, es posible comprender el impacto que ha generado la pandemia de covid-19 en el país, lo cierto es que, a pocos 20 días de ratificado el primer caso en Chile de la enfermedad, lo que ocurrió con fecha 3 de marzo de 2020, a juicio de esta Juez, aparece apresurada la decisión adoptada por la empleadora, más aun considerando que a la fecha de los despidos de los trabajadores ya se encontraba tramitando en el Congreso Nacional la Ley de protección al empleo, y tal como sostuvo la propia demandada, antes incluso de la decisión de la autoridad, por responsabilidad, determinó la medida de cierre de sus gimnasios, garantizando las remuneraciones de sus trabajadores para el mes de marzo de 2020,

sin embargo, a las demandantes de autos las desvinculó antes de que concluyera dicho mes.

Que, por lo demás, la demandada para justificar el término de los contratos hace referencia a proyecciones, esto es, elementos hipotéticas que al momento del despido no habían ocurrido; por otra parte, si bien es cierto la situación sanitaria del país motivó la dictación de la Resolución Exenta N° 200, de 20 de marzo de 2020, que dispuso el cierre de gimnasios abiertos al público, esto fue a contar del día 21 de aquel mes y año, es decir, tan solo 5 días antes de la desvinculación de las actoras, por lo que se reafirma la conclusión del tribunal, ya que en dicha época no resultaba posible tener por cierto la nula posibilidad de mantener los puestos de trabajo de las demandantes.

Que, sin perjuicio de lo anterior, es preciso indicar que la parte demandada se valió de abundante prueba documental para acreditar los presupuestos de la causal de exoneración invocada, sin embargo, a excepción de las carta de aviso de término de contrato de marzo de 2020, resolución exenta N° 200 del Ministerio de Salud y el Dictamen de la Dirección del Trabajo de 19 de marzo de 2020, todo el resto de documentos es de data posterior a los despidos de las actoras, de forma tal que deberán ser desestimadas, por cuanto no es factible ni posible que comprueben los hechos fundantes de la causal a la época del despido si fueron generados o producidos con posterioridad a su ocurrencia. Lo mismo ocurre con la información remitida mediante oficio de AFC Chile respecto de los trabajadores de la demandada que se encontraron con suspensión de contratos y/o reducción de su jornada de trabajo.

Por su parte, es el propio Dictamen 1239/005 emitido por la Dirección del Trabajo, de fecha 19 de marzo de 2020, que corrobora lo razonado, desde que la irresistibilidad a la que hace referencia la causal invocada exige un cese definitivo de los servicios que impidan en forma indefinida que el trabajador retome sus servicios, situación que, en la especie, no ha ocurrido.



Que, finalmente, la restando prueba rendida, en nada hace variar la decisión de esta Juez, en particular la prueba testimonial de la demandada, toda vez que como ya se ha señalado previamente, hizo referencia a proyecciones de la empresa, a las perdidas y a su situación económica y financiera, circunstancias que en definitiva podrían dar lugar a la aplicación de una causal distinta a la invocada en el presente caso.

NOVENO: Que, en mérito de todo lo anterior, se establece que el despido de las actoras no se encuentra ajustado a derecho, debiendo, por consiguiente, acogerse la demanda por despido injustificado, ordenándose el pago de las indemnizaciones a que tienen derecho las trabajadoras, esto es, sustitutiva de aviso previo, años de servicios, más el recargo legal del 50%, conforme se establece en los artículos 162 inciso cuarto, 163 y 168 letra b) del Código del Trabajo.

DECIMO: Que, en cuanto a la remuneración de las actoras, para efectos de lo dispuesto en el artículo 172 del Código del Trabajo, se establece lo siguiente:

a) En el caso de Tamara Lewens, de conformidad a sus liquidaciones acompañadas de los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2019, es posible observar que su remuneración era mixta, compuesta por sueldo base, gratificación, semana corrida y bonos, por lo que corresponde establecer el promedio de lo percibido en dichos meses, esto es, por la suma de \$671.500.-

b) En el caso de Maricel Rodríguez, de conformidad a sus liquidaciones acompañadas es posible advertir que su remuneración era fija, compuesta por sueldo base y gratificación, por lo que se estará al momento indicado en la demanda esto de \$245.028.-

UNDECIMO: Que, respecto de la acción de nulidad de despido, las demandantes han sostenido que su ex empleador no pagó íntegramente sus cotizaciones previsionales y de seguridad social, debiendo, por consiguiente, determinarse si la demandada cumplió con dicha obligación. Para estos efectos la

empleadora exhibió en audiencia de juicio los correspondientes certificados de Previred de fecha 11 de enero de 2021, de las demandantes Lewens y Rodríguez, constatándose que las cotizaciones de todo el periodo trabajado fueron pagadas en tiempo, por lo que se procederá al rechazo de la demanda en este punto, tal como se dirá en lo resolutivo del presente fallo.

Que, finalmente, no se dará lugar a la petición del demandado de hacer efectivo apercibimiento legal por la falta de exhibición del certificado de Previred por parte de las actoras, atendido lo dispuesto en el artículo 453 N° 5 del Código del Trabajo, toda vez que la misma parte empleadora cumplió con dicha diligencia, tal como se dijo en el párrafo anterior, de forma tal que, sin perjuicio de las normas de la carga de la prueba, en nada alteraría lo ya resuelto.

DUODECIMO: Que, la prueba analizada lo ha sido conforme a las reglas de la sana crítica, sin alterar los principios de la lógica ni las máximas de la experiencia de este tribunal, conforme a lo dispuesto en el artículo 456 del Código del Trabajo; y, el resto de las alegaciones y probanzas no contiene información que contradiga aquellos hechos asentados por los medios que se han tenido en consideración para resolver la controversia en este pleito. En particular, respecto de la prueba aportada por las demandantes para desvirtuar la causal de despido invocada por la demandada, no se efectuó por parte de esta Juez un análisis mayor de valoración, toda vez que atendido lo ya resuelto, resulta innecesario.

Que, por estas consideraciones y, visto, además, lo dispuesto en los artículos 159, 162, 163, 168, 172, 173, 420, 446 y siguientes, 453, 454 y siguientes, del Código del Trabajo, artículos 45 y 1698 del Código Civil, se declara:

I. Que, se acoge la demanda interpuesta por TAMARA ANDREA LEWENS HENRIQUEZ, y MARICEL PATRICIA RODRÍGUEZ RIVADENERIA, solo en cuanto se condena a la demandada SPORTLIFE S.A., todos ya individualizados, a



pagar a las actoras las siguientes indemnizaciones, por las sumas y conceptos que se indican:

a) Para TAMARA ANDREA LEWENS HENRIQUEZ:

- \$671.500.-, por indemnización sustitutiva del aviso previo, según se establece en el artículo 162 inciso cuarto del Código del Trabajo.

- \$3.021.750.-, por indemnización por años de servicio, ya incrementada en un 50%, conforme a lo establecido en los artículos 163 y 168 letra b), del Estatuto Laboral.

b) Para MARICEL PATRICIA RODRÍGUEZ RIVADENERIA:

- \$245.028.-, por indemnización sustitutiva del aviso previo, según se establece en el artículo 162 inciso cuarto del Código del Trabajo.

- \$2.205.252.-, por indemnización por años de servicio, ya incrementada en un 50%, conforme a lo establecido en los artículos 163 y 168 letra b), del Estatuto Laboral.

II. Que, las sumas anteriores devengaran intereses y reajustes según lo establecido en el artículo 173 del Código del Trabajo.

III. Que, cada parte pagará sus costas.

IV. Ejecutoriada que se encuentre la presente sentencia cúmplase con lo dispuesto en ella, dentro de quinto día. En caso contrario, certifíquese dicha circunstancia y pasen los antecedentes al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional.

Regístrese, notifíquese y archívese en su oportunidad.

RIT O-3957-2020

RUC 20- 4-0276895-K



**Pronunciada por doña CLAUDIA ROXANA RIQUELME OYARCE,
Juez Titular del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.**

En Santiago a doce de marzo de dos mil veintiuno, se notificó por el estado diario la
sentencia precedente.

