

Ancud, veinticinco de agosto de dos mil veinte.

VISTOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Comparece ante este Tribunal laboral doña Gilda Chávez Villegas, administradora de empresas, domiciliada en calle Las Américas 697, interior, comuna de Ancud, quien interpone demanda de tutela de derechos fundamentales, en contra de la empresa Inmuebles Cataluña Limitada, del giro conservera de mariscos y pescados, representada por Juan Carlos Cárdenas Gallardo, ambos con domicilio en Camino Ruta 5 Sur Km. 3, Ancud.

Fundamenta su demanda, señalando que fue contratada el 22 de septiembre de 2014, para desarrollar el rol de encargada de frigorífico, percibiendo una remuneración de \$1.276.974.

Explica el contexto refiriendo antecedentes de público conocimiento, tales como, la detección de un virus en diciembre de 2019 en un país oriental, la alerta sanitaria decretada el 5 de enero de 2020 por el MINSAL, el dictamen 1116/4 de la Dirección del trabajo, la declaración de pandemia por la OMS el 11 de marzo de 2020, la suspensión de clases el 16 de marzo y el estado de excepción constitucional decretado el 18 de marzo en curso.

Con ello, solicitó a la empresa la adopción de medidas de protección para inhibir los contagios, considerando el espacio en que prestaba sus funciones junto a 11 personas, el hecho que es madre de dos menores de edad y que en su grupo familiar hay personas de alto riesgo.

Ante la ausencia de medidas eficaces, el 23 de marzo ejercitó el derecho previsto en el artículo 184 bis del Código del Trabajo y remitió carta a su



empleador comunicando, en lo medular, su decisión de suspender sus funciones dado el riesgo grave e inminente para su vida y salud.

Desde ese día, la empresa nunca la instó a reintegrarse por estar garantizadas las condiciones adecuadas para desarrollar sus funciones; por el contrario, dejó de pagarle sus remuneraciones, la amonestó por escrito y la desvinculó el 13 de abril de 2020.

Precisa que la carta de despido invoca la causal prevista en el numeral 4 letra b) del artículo 160, esto es, negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato, fundada en la negativa de trabajar desde el 24 de marzo.

Estima que esta decisión de la demandada no solo constriñe lo previsto en el artículo 184 bis sino que ha lesionado su derecho a la vida e integridad física y síquica, ya que la empresa nunca expresó las medidas concretas y específicas de seguridad para proteger a sus trabajadores.

La vulneración a estas garantías fundamental ha tenido consecuencia directa en su aspecto psicológico, donde se comprenden las áreas emocionales, cognitiva, conductual y laboral; y en lo físico, especialmente lesión oftalmológica, desprendimiento de retina.

Todos los sucesos relatados los estima como indicios.

Finalmente solicita, **se acoja la acción de tutela** deducida, por haberse vulnerado las garantías previstas en el numeral 1 del artículo 19 de la carta Fundamental y artículo 184 bis del estatuto laboral, y se condene al pago de 21 días trabajados en el mes de marzo y abril en curso; el feriado proporcional, la indemnización sustitutiva del aviso previo, de años de servicio, el incremento legal del 80% y la indemnización adicional equivalente a 11 remuneraciones. Todo con reajustes, intereses y costas.

En subsidio, demanda que se declare lo indebido de su despido, replicando los mismos hechos ya señalados; añadiendo que su negativa a trabajar se encuentra justificada al haber ejercido el derecho del artículo 184 bis y no haber adoptado la



demandada ninguna medida de seguridad, atendido el contexto de pandemia vivenciado.

Pide se acoja la demanda y se condene a la empresa al pago de todas las prestaciones ya señaladas, salvo la indemnización adicional, todo con reajustes, intereses y costas.

SEGUNDO: Comparece don Cristián Oyarzo Vera, abogado, en representación de la demandada, con domicilio en calle Maipú N° 793, Ancud, y en relación a la demanda de tutela sostiene que la carta remitida por la trabajadora el 23 de marzo, solo reproduce la norma del artículo 184 bis y de forma vaga se refiere al virus Covid 19, pero no realiza ninguna imputación fáctica a la empleadora respecto de riesgo inminente a la vida y salud de los trabajadores o de omisiones al deber de protección eficaz.

Señala que por el giro y actividad de la empresa siempre se ha cumplido con estrictas normas de higiene y salubridad al interior de sus instalaciones, como sanitización frecuente, uso de elementos de protección personal.

La decisión de la trabajadora no es coherente con la realidad a esa época en la comuna de Ancud, ya que no registra ningún caso de contagio ni fallecidos por el virus, y esto solo se verificó a partir del 7 de abril, por tanto su decisión ha sido arbitraria e injustificada, y por ende el despido de ella resultó ajustado a derecho.

Nunca existió riesgo grave e inminente para la vida y salud de los trabajadores, la empresa nunca paralizó las labores en la planta, lo que hace estimar que la demandante ha interpretado erradamente la norma antes dicha.

Solicita su rechazo, con costas.

En relación a la demanda por despido indebido, reconoce la vigencia de la relación laboral, el hecho del despido y causal invocada. Cuestiona el monto de remunreación señalando que asciende a la suma de \$ 1.235.330. Las demás alegaciones son las mismas expuestas al contestar la demanda de tutela.

Pide el rechazo, con costas.



TERCERO: En la audiencia preparatoria, comparecieron ambas partes, debidamente representadas por sus defensas letradas; se tuvo por fracasado el llamado a conciliación y de inmediato se recibió la causa a prueba, fijándose los siguientes puntos de prueba:

1. Efectividad que con ocasión del despido de la demandante, la empresa vulneró su garantía de indemnidad y el derecho a la vida e integridad física, a consecuencia de haber interrumpido aquella sus labores y abandonado su puesto de trabajo con fecha 23 de marzo de 2020.
2. Hechos que comprenden la causal invocada por el demandado para la desvinculación de la trabajadora.
3. Efectividad de adeudarse las prestaciones reclamadas en la demanda.

CUARTO: En la audiencia de juicio, la **denunciante** incorporó la siguiente prueba instrumental:

- 1.- carta amonestación de 31 de marzo de 2020.
- 2.- carta de despido de 13 de abril de 2020.
- 3.- carta enviada por la trabajadora de fecha 23 de marzo de 2020.
- 4.- reporte coronavirus de 19 de abril de 2020.
- 5.- comunicación escrita entre trabajadora y Marcelo Chamblas, de 23, 24, 25 y 26 de marzo de 2020.
- 6.- correos electrónicos de 23, 25, 26 y 27 de marzo y 2 de abril, del 2020, entre trabajadora y personal de la empresa.
- 7.- certificados de nacimiento de los hijos menores de edad de la demandante,
- 8.- fotografía del exterior del espacio de trabajo.

También incorpora información requerida por oficio a la Inspección comunal del Trabajo, relativa a recepción de información remitida por empleadora en cuanto a carta de 23 de marzo de 2020; la respuesta fue negativa.

QUINTO: La demandada igualmente produjo prueba documental que se precisa de la forma siguiente:

- 1.- Carta de Amonestación de fecha 31 de marzo del 2020.



- 2.- Constancia Inspección del Trabajo de fecha 01 de abril del 2020.
- 3.- Carta demandante de fecha 23 de marzo del 2020.
- 4.- Carta de despido de fecha 13 de abril del 2020.
- 5.- Constancia Inspección del Trabajo de fecha 27 de abril del 2020.
- 6.- Comprobantes de correos del envío carta despido de fecha 13 de abril del 2020.
- 7.- Certificado de pago remuneraciones por transferencia bancaria de fecha 18 de junio del 2020.
- 8.- Características puesto de trabajo administrativo Jefe de Frigorífico del Depto. Prevención de Riesgos Inmuebles Cataluña Ltda.
- 9.- Carta a SEREMI Salud de fecha 12 de junio del 2020, con documentos y antecedentes de las medidas adoptadas por empresa ante contingencia COVID-19.
- 10.- Carta a SEREMI Salud de fecha 15 de abril del 2020, con documentos y antecedentes de las medidas adoptadas por empresa ante contingencia COVID-19.
- 11.- Plan de contingencia COVID-19, Pesquera Cataluña (última revisión al 06.06.2020) del Depto. Prevención de Riegos.
- 12.- Nota periodística “Agenda Acuícola” de fecha 29 de abril del 2020.
- 13.- Informes Epidemiológico Enfermedad Covid-19 de fecha 30 de marzo del 2020 (páginas del 30 a 31); de fecha 01 de abril del 2020 (páginas del 30 a 31); de fecha 03 de abril del 2020 (páginas del 31 a 32); de fecha 06 de abril del 2020 (páginas del 31 a 32); de fecha 08 de abril del 2020 (páginas del 31 a 32); de fecha 10 de abril del 2020 (páginas del 31 a 32); de fecha 13 de abril del 2020 (páginas del 43 a 45); de fecha 15 de abril del 2020 (páginas del 43 a 45); de fecha 17 de abril del 2020 (páginas del 43 a 45), todos del Ministerio de salud.



Oficios, por último, se incorpora la información recepcionada a través de oficios dirigidos a la Seremi de Salud y Dirección Regional del Trabajo.

SEXTO: Resultaron como hechos pacíficos la existencia de la relación laboral, la que se extendió desde el 22 de septiembre de 2014 al 13 de abril de 2020, percibiendo como última remuneración la suma de \$1.235.330, desarrollando labores de encargada de frigorífico; y el día 23 de marzo de 2020 la demandante ejerció el derecho previsto en el artículo 184 bis del estatuto laboral, remitiendo carta a su empleador, en los términos que se lee en la demanda.

SÉPTIMO: Conveniente resulta, previo al análisis de la prueba rendida, consignar las circunstancias de público conocimiento, instaladas al 23 de marzo de 2020.

La Organización Mundial de la salud (OMS), el 30 de enero de 2020, declara que el brote viral evidenciado en territorio chino, constituye una emergencia de salud pública de relevancia internacional y el 11 de marzo de 2020 declara la pandemia.

El 8 de febrero de 2020, el Ministerio de salud dicta el decreto N° 4, que decreta la alerta sanitaria.

El 16 de marzo de 2020 se suspenden las clases de forma presencial en todos los establecimientos del territorio nacional.

El 18 de marzo de 2020, en Chile se declara estado de excepción constitucional de catástrofe por calamidad pública, a través del Decreto 104.

En el continente europeo se producía un contagio exponencial que provocaba miles de muertes diarias, impactando y asombrando a la comunidad internacional.

Se propiciaba y difundía el adecuado y particular cuidado tanto de adultos mayores como de quienes padecían enfermedades crónicas o de base y también respecto de quienes estuvieren al cuidado de hijos menores de 10 años o que requiriesen cuidados especiales.



OCTAVO: Bajo este escenario, la demandante ejerce el derecho que le entrega el artículo 184 bis del Código del Trabajo que señala: “Sin perjuicio de lo establecido en el artículo precedente, cuando en el lugar de trabajo sobrevenga un riesgo grave e inminente para la vida o salud de los trabajadores, el empleador deberá:

a) Informar inmediatamente a todos los trabajadores afectados sobre la existencia del mencionado riesgo, así como las medidas adoptadas para eliminarlo o atenuarlo.

b) Adoptar medidas para la suspensión inmediata de las faenas afectadas y la evacuación de los trabajadores, en caso que el riesgo no se pueda eliminar o atenuar.

Con todo, el trabajador tendrá derecho a interrumpir sus labores y, de ser necesario, abandonar el lugar de trabajo cuando considere, por motivos razonables, que continuar con ellas implica un riesgo grave e inminente para su vida o salud. El trabajador que interrumpa sus labores deberá dar cuenta de ese hecho al empleador dentro del más breve plazo, el que deberá informar de la suspensión de las mismas a la Inspección del Trabajo respectiva.

Los trabajadores no podrán sufrir perjuicio o menoscabo alguno derivado de la adopción de las medidas señaladas en este artículo, y podrán siempre ejercer la acción contenida en el Párrafo 6° del Capítulo II del Título I del Libro V del Código del Trabajo.

En caso que la autoridad competente ordene la evacuación de los lugares afectados por una emergencia, catástrofe o desastre, el empleador deberá suspender las labores de forma inmediata y proceder a la evacuación de los trabajadores. La reanudación de las labores sólo podrá efectuarse cuando se garanticen condiciones seguras y adecuadas para la prestación de los servicios.

Corresponderá a la Dirección del Trabajo fiscalizar el cumplimiento de lo dispuesto en este artículo” .



NOVENO: Ahora, analizada la prueba instrumental aportada por las partes, conforme las reglas de la sana crítica, se arriba a las siguientes conclusiones:

1.- Al 23 de marzo de 2020, la empresa denunciada, en el contexto de la pandemia ya declarada por organización internacional de salud y el estado de excepción constitucional adoptado por la autoridad central interna, no había establecido, difundido, socializado ni implementado, medida alguna en los términos que dispone la letra a) de la norma transcrita.

En efecto, de los correos electrónicos remitidos en fecha habidas entre 23 de marzo al 2 de abril de 2020, y de las conversaciones mantenidas con Sr. Chamblas entre el 23 y 26 de marzo, se advierte prístinamente la preocupación de la trabajadora de excluirse de factores de riesgo, de estar a disposición de su empleador bajo el sistema de teletrabajo, de seguir ejecutando sus labores, pero no se observa alguna respuesta, especialmente de don Xevi Sánchez, que la empresa haya adoptado todos los resguardos, aun mínimos, para proteger la vida y salud de sus trabajadores o minimizar los riesgos que esta pandemia traía consigo.

El plan de contingencia covid 19 elaborado por la propia empresa y las cartas remitidas a Seremi de salud, en fechas de 15 de abril y 12 de junio en curso, en nada altera lo anterior, ya que no resulta razonable que si al 23 de marzo ya existían todas las medidas de protección que se contiene en dichos documentos, no se hubiere noticiado de ello a la demandante, una vez que se recepcionó la carta de 23 de marzo. Es más, ni siquiera en el escrito de contestación, como línea argumentativa para cuestionar el ejercicio de aquel derecho, se dijo algo al respecto ni tampoco se incorporó algún documento en tal sentido.

Los antecedentes adjuntos a las cartas remitidas a la autoridad de salud, tampoco logran convencer que la decisión de la trabajadora no era acorde con la realidad sanitaria de la empresa. Las facturas de compra de elementos de higiene y protección personal solo dan cuenta de eso, de una compra en determinadas fechas (18, 27 y 31 de marzo) pero no indica ni sugieren que hayan formado parte de la



instalación y concreción de medidas de seguridad e higiene al interior de la empresa. Los documentos que consignan capacitaciones el 7 y 9 de marzo tampoco logran asentar la obligación para el empleador consignada en el mentado artículo 184 bis; además esos listados no permiten concluir que la capacitación haya sido dirigida a la totalidad de los trabajadores, lo que sí queda claro que la demandante no participó en ellas.

Retomando el plan de contingencia elaborado por la empresa, si bien señala como fecha de emisión el 17 de marzo y como primera revisión el 20 de marzo, ello no es coherente con los demás antecedentes de la causa; si la omisión de ese plan y de medidas era lo cuestionado por la trabajadora, era de toda lógica, hacerle ver su error, primero a través de comunicaciones formales una vez recibida la carta emitida por ella, y luego como antecedente esgrimido en la amonestación cursada.

2.- Recibida por el empleador la carta de 23 de marzo en curso, aquel no dio cumplimiento a su remisión a la inspección del trabajo. Ello fluye fácilmente de la prueba rendida. La autoridad administrativa informó que ningún antecedente ni reclamo vinculado a la trabajadora recepcionó. Por lo demás, si así hubiese sido, bastaba que la demandada lo hubiere aportado al juicio.

3.- A solo una semana de ejercitar el derecho de suspender sus labores, el empleador amonestó a la trabajadora, imputándole ausencia a sus labores desde el 24 de marzo, sin justificar sus inasistencias a la jefatura. Esta sanción desatiende lisa y llanamente la comunicación enviada por la trabajadora, en circunstancias que ha sido un hecho pacífico entre las partes que la empleadora sí recibió la epístola.

4.- A consecuencia de lo anterior, se concluye que la reprimenda efectuada por la demandada, ha sido desproporcionada y sin base fáctica, habida consideración que sí conocía la justificación que la trabajadora esgrimió con soporte en norma legal expresa.

5.- La desvinculación de la trabajadora se adopta el mismo día de la primera fiscalización efectuada por la autoridad de salud a las instalaciones de la empresa,



solo dos horas después de concretada. Así se desprende del acta de fiscalización de 13 de abril y del comprobante de envío por correo.

Esta conclusión permite formar convicción en la suscrita que la carta solo vino a aflorar una vez que existió fiscalización, pretendiendo aparentar que al 23 de marzo se habían adoptado todas las medidas de difusión y protección para minimizar el riesgo asociado al virus Covid 19.

Las fiscalizaciones realizadas por el Minsal e inspección del trabajo solo dan cuenta de las fechas en que estas se realizaron (posteriores al 23 de marzo) y lo constatado por sus fiscalizadores, empero no permiten asentar sin duda que todo lo que se consigna en el protocolo de contingencia y las evidencias gráficas remitidas a la autoridad de salud, estuvieran vigentes y aplicadas al 23 de marzo en curso. Valga reiterar, si así hubiese sido, por qué no se enarboló como tesis de defensa. Solo argumentó la ausencia de contagios en la comuna de Ancud, el hecho que no hayan tenido que paralizar funciones y las medidas sanitarias y de higiene que regularmente aplican en consideración al giro de la empresa.

6.- Al 23 de marzo en curso, uno de los hijos de la demandante tenía 7 años de edad, lo que se desprende del certificado de nacimiento de Isabel Hermosilla Chávez.

DÉCIMO: El marco sanitario anotado en la reflexión séptima, la situación familiar de la trabajadora y la pasividad de la entidad empleadora en el cumplimiento de la obligación prevista en la letra a) del artículo 184 bis del texto laboral, permiten construir la razonabilidad y justificación de la trabajadora para abandonar su puesto de trabajo y dar coherencia y correspondencia con la realidad laboral al ejercer el derecho tantas veces aludido.

A este respecto, también es útil traer a colación un antecedente aportado por la demandante y que consiguió apoyo en la documental incorporada por la demandada, aun cuando en su contestación lo rebatió, cual es el espacio en que doña Gilda desarrollaba sus funciones: un container que permitía el flujo de personas más allá de lo permitido; así se infiere del documento denominado



características de puesto de trabajo de administrativo jefe de frigorífico y del punto 6.3.3 del plan de contingencia.

El cuestionamiento que hace la demandada al tenor vago y sin imputación de la carta elaborada por la trabajadora, en nada obstaculiza las consideraciones previas, desde que no se advierte esa vagüedad. Los puntos 1 y 2 y transcripción de la norma son suficientes para comprender que aquella dejaba de asistir a sus funciones en tanto la empresa no diera garantía de condiciones de seguridad acordes con la pandemia. Por lo demás, como ya se dijo, resultó efectivo que al 23 de marzo de 2020, no existía difusión de los riesgos ni menos mecanismos o planes de contención o minimización de los riesgos.

UNDÉCIMO: De esta forma, decantan los requisitos –si se quiere- para ejercitar el derecho consagrado a favor de cualquier trabajador. Primero, la trabajadora, de ser necesario, puede abandonar el lugar de trabajo, y así ocurrió, la demandante concretó dicha interrupción el 23 de marzo de 2020, por cuanto consideró imperioso hacerlo en aras de proteger su salud e integridad física, la que estaba expuesta a riesgos por la no adopción de su jefatura de condiciones efectivas y acorde con la emergencia sanitaria desencadenada. Segundo, el abandono del lugar de trabajo debe obedecer a motivos razonables, y tal como se señaló en el considerando décimo, se advierte esa razonabilidad sin mayor inconveniente, toda vez que la plausibilidad de la decisión adoptada por la trabajadora se explica por sí misma: nadie está obligado a continuar trabajando si su vida o salud están en riesgo por la no adopción de medidas que solo el empleador podía adoptar oportuna y adecuadamente. Tercero y finalmente, se requiere que el trabajador de cuenta de su decisión, al empleador dentro del más breve plazo, y según también se dijo, ello resultó un hecho no controvertido, y a pesar de ello la demandada no dio noticia de la carta a la Inspección del Trabajo.

DUODÉCIMO: Entonces, en este punto del análisis, recordemos lo que refiere el artículo 184 bis inciso 3º del Código del Trabajo: “Los trabajadores no podrán sufrir perjuicio o menoscabo alguno derivado de la adopción de las medidas



señaladas en este artículo, y podrán siempre ejercer la acción contenida en el Párrafo 6° del Capítulo II del Título I del Libro V del Código del Trabajo” .

Misma idea ha sido refrendada por la Dirección del Trabajo, que ha precisado en su Ordinario N° 6208 de 21 de diciembre de 2017, en lo pertinente, *que el trabajador que haga uso de este derecho tendiente a proteger su vida y salud no sufrirá menoscabo o detrimento alguno, de lo cual se sigue que a su respecto el empleador no podrá ejercer represalias ni efectuar descuento de sus remuneraciones por tal causa, por cuanto, en forma previa al acaecimiento de los hechos se encontraba a disposición del empleador y se vio obligado a dejar de prestar los servicios convenidos por causas que no le son imputables. Este nuevo derecho lo habilita para abandonar sus labores en las circunstancias descritas, rescatando la prevalencia de su integridad física y síquica, por sobre sus obligaciones contractuales, asistiéndole en todo momento la facultad de recurrir a los Tribunales de Justicia de acuerdo al Procedimiento de Tutela de Derechos Fundamentales, establecido en el artículo 485 y siguientes del Código del Trabajo.*

DÉCIMO TERCERO: Por su parte el artículo 485 del texto laboral en su inciso tercero, luego de señalar el ámbito de aplicación del procedimiento tutelar y precisar los derechos protegidos por la acción de tutela, señala que “Se entenderá que los derechos y garantías a que se refieren los incisos anteriores resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquellas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial. En igual sentido se entenderán las represalias ejercidas en contra de trabajadores por el ejercicio de acciones judiciales, por su participación en ellas como testigo o haber sido ofrecidos en tal calidad, o bien como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo” .

Ambas normas, la recién transcrita y el artículo 184 bis, al ser comprendidas, interpretadas y aplicadas coherente y armónicamente, llevan a la conclusión que los dos textos protegen el derecho-garantía de indemnidad de todo



trabajador, es decir, quien desarrolle algunas de las actividades mencionadas en el artículo 485 inciso tercero o quien decida razonablemente abandonar sus labores por estar en riesgo su salud o vida, no podrá ser sujeto de represalias por parte de su empleador, y sí lo es, este último debe explicar las motivaciones de ello, de forma de excluirlo de la sospecha que ha actuado con ánimo vengativo en contra del trabajador.

Entender lo contrario, por un lado es desatender texto expreso del artículo 184 bis y, por otro, disociar el concepto de idemnidad, cuando en realidad lo que ha pasado es que el legislador amplió dicho concepto, llevándolo a otras hipótesis, como es el caso de la interrupción de labores o abandono del lugar de trabajo, pero todas amparadas en la seguridad que de ejecutarse, no serán sancionados o repelidos por el empleador.

DÉCIMO CUARTO: Consecuente con todas las consideraciones previas, la denunciante ha aportado indicios suficientes y razonables, consistente con que en los hechos se ha lesionado su derecho a interrumpir sus labores y abandonar su lugar de trabajo, lo que fue debidamente informado al empleador sin que este cumpliera con su deber de informar a la autoridad administrativa; este le llamó la atención a través de la amonestación cursada, pero obviando totalmente la comunicación previa de la trabajadora; y, el consecuente despido de ella de fecha 13 de abril de 2020; no habiendo explicado razonablemente la denunciada los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad. Y aquí cabe reiterar el contenido de la carta de desvinculación, la que si bien señala que la empresa cuenta con los resguardos de higienización de los puestos de trabajo, omite precisar la época en que ello se implementó, si ello fue avisado a la trabajadora y ella de forma contumaz persistió en su decisión. Solo resalta la inexistencia de contagiados de coronavirus en la empresa, pero resulta que eso no es el quid del asunto sino la falta u omisión de medidas de resguardo al tenor de la letra a) del artículo 184 bis.



Si tan férrea era la idea de la denunciada que cumplía con todo en términos de seguridad, protección, higiene y sanitización, lo lógico era haber planteado esa idea a su trabajadora, conminándola a reintegrarse, pero no lo hizo; la amonestación no alcanza ese estandar por falta de fundamentación.

Como desenlace, las explicaciones dadas por el denunciado resultan insuficientes para atender meridiana y razonablemente su decisión de poner término al contrato de trabajo que lo unía a la demandante, por la causal prevista en el numeral 4 letra b) del artículo 160 del Código del Trabajo, de modo que indefectiblemente fluye que la desvinculación, con apariencia de legal, ha servido como represalia a doña Gilda Chávez Villegas, por haber hecho valer su derecho garantizado en el artículo 184 bis del mismo texto.

DÉCIMO QUINTO: Que, por todo lo latamente expuesto, queda en evidencia que la demanda de tutela ha de ser acogida en la forma que se dirá en lo resolutivo del fallo, sin que sea pertinente pronunciarse sobre la demanda de despido indebido ya que ésta está incoada en subsidio del procedimiento de tutela.

Todos los informes o reportes epidemiológicos, la nota periodística y fotografía, nada aportan a la decisión que se anuncia

DÉCIMO SEXTO: En relación al cobro de las remuneraciones por los días trabajados del mes de marzo y abril en curso, será acogido, ya que correspondiendo al demandado acreditar su pago, no lo hizo. El documento denominado certificado de pago de remuneraciones incorporado al juicio, no satisface dicha obligación, ya que comprende periodos no cobrados.

En relación al feriado proporcional que se pretende, basta leer el libelo para afirmar que en ninguno de sus párrafos discurre sobre este ítem, nada se dice sobre los periodos que se reclaman ni la cuantía que se pretende, no hay ninguna exposición de hechos sobre el particular, no pudiendo aspirar el actor que el tribunal subsane tal omisión. Solo en el petitorio se consigna las frases *\$383.904 por concepto de feriado proporcional*, lo que no puede ser aceptado bajo ninguna



óptica por esta juzgadora. Este solo defecto en la forma de proponer la demanda de cobro de feriado provoca que sea rechazada.

Por estas consideraciones y visto lo dispuesto en los artículos 1, 7, 41, 54, 55, 67, 160, 162, 168, 446, 450, 453, 454, 456, 485, 489 y 495 del Código del Trabajo, SE RESUELVE:

I.-Que la demandada Inmuebles Cataluña Limitada, con ocasión del despido de fecha 13 de abril de 2020, ha vulnerado la garantía de indemnidad de doña Gilda Chávez Villegas, como represalia al haber ejercido ella el derecho consagrado en el artículo 184 bis del Código del Trabajo.

II.-Que, como consecuencia de ello es condenada al pago de una indemnización de \$9.882.640 equivalente a ocho meses de remuneración sobre la base de \$1.235.330 (suma no controvertida).

III.-Que, además deberá pagar las siguientes prestaciones:

- a) \$1.235.330 como indemnización sustitutiva del aviso previo.
- b) \$13.341.564 como indemnización por años de servicio incluido el incremento legal del 80%.
- c) \$864.731 correspondiente a saldo de remuneraciones de los meses de marzo y abril de 2020 (21 días en total).

IV.- Que se rechaza el cobro por feriado proporcional.

V.- Que se omite pronunciamiento respecto de la demanda por despido indebido por haberse interpuesto en forma subsidiaria.

VI.- Que al no resultar totalmente vencido el denunciado, no será condenado a las costas de la causa.

VII.- Las sumas ordenadas pagar se incrementarán conforme lo previsto en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.



Notifíquese a las partes remitiendo la presente sentencia a los correos electrónicos consignados en la carpeta digital, tal como fue autorizado en audiencia de juicio por los letrados.

Ejecutoriado que sea el fallo, cúmplase con lo dispuesto en él dentro de quinto día, en caso, contrario certifíquese dicha circunstancia y pasen los antecedentes a la Unidad de cumplimiento de este Juzgado.

Ejecutoriada la presente sentencia, remítase copia a la Dirección del Trabajo.

Rit T-4-2020

RUC 20-4-0266050-4

Sentencia dictada por doña **Isabel Elena Velásquez Rojas**, Juez Titular del Juzgado de Letras de Ancud.



A contar del 05 de abril de 2020, la hora visualizada corresponde al horario de invierno establecido en Chile Continental. Para la Región de Magallanes y la Antártica Chilena sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>