

**PROCEDIMIENTO: Ordinario. Aplicación General.**

**MATERIA: Despido injustificado y cobro de prestaciones.**

**DEMANDANTE: MIGUEL PATRICIO GUERRA FUENZALIDA.**

**DEMANDADA: HECKLE Y CIA LTDA.**

**RIT: O-647-2020**

**RUC: 20- 4-0268705-4**

Antofagasta, catorce de noviembre de dos mil veinte.

**VISTOS, OIDOS Y CONSIDERANO:**

**PRIMERO:** Que, ante este Juzgado de Letras del Trabajo se llevó a efecto audiencia de juicio en procedimiento de aplicación general en estos autos, iniciados mediante demanda por despido injustificado y cobro de prestaciones interpuesta por **MIGUEL GUERRA FUENZALIDA**, chileno, desempleado, soltero, cédula de identidad N° 12.417.670-0, con domicilio para estos efectos en calle Arturo Prat 461, oficina 804 de Antofagasta en contra de **HECKLE Y CIA LTDA.**, RUT N° 77.105.890-6 representada legalmente por Karl Heinz Heckle Moller, cédula de identidad N° 10.560.135-2, ambos con domicilio en Antonino Toro 1093 de Antofagasta, conforme a las siguientes consideraciones de hecho y de derecho:

**ANTECEDENTES DE LA RELACIÓN LABORAL:**

1. Inicio de la relación laboral: Con fecha 07 de noviembre de 2005 comienza relación laboral con la demandada mediante contrato de trabajo cuya vigencia era indefinida. 2. Naturaleza de las funciones. La labor que debía era de "Garzón", trabajo que cumplió el demandante en el restaurant Divinus de la ciudad de Antofagasta. 3. Remuneración. En cuanto a la remuneración ascendía a la suma de \$446.293.- siendo ésta la suma que debe tomarse en cuenta de conformidad a lo dispuesto en el artículo 172 del Código del Trabajo para el cálculo de las indemnizaciones y prestaciones que corresponden al demandante.

**ANTECEDENTES DEL TÉRMINO DE LA RELACION LABORAL:**

1. Despido. Con fecha 25 de marzo del año 2020, se despide al demandante mediante carta de despido fundada en la causal del artículo 159 N°6 del Código del Trabajo, esto es caso fortuito o fuerza mayor. Dicha causal se



fundaría en la aparición del virus COVID-19, que llevo a la autoridad a que con fecha 20 de marzo de 2020 mediante Resolución Exenta N°200 del Jefe de Defensa Nacional se dispuso el cierre de todos los establecimientos restaurantes, pubs, cabaret, discoteques, teatros y cines entre los cuales se habría encuentra la empresa.

2. Despido Injustificado: Es así que, en primer lugar, la carta entregada a la demandante en caso alguno cumple con las exigencias mínimas del artículo 162 del Código del Trabajo en cuanto ordena que ésta debe expresar las causales invocadas y los hechos en que se funda. De esta forma solo entrega una disquisición general respecto de los hechos que sustentan el despido y que por lo tanto harían procedente la causal aplicada. Lo anterior debiera provocar que se resuelva que para poner término al contrato de trabajo del actor no se ha cumplido con la disposición de orden público que ordena al empleador precisar la causal de despido y los hechos para poner término al contrato de trabajo, a fin de no dejar al trabajador en la indefensión en la oportunidad procesal que le corresponde para reclamar de la ilegalidad del despido. En cuanto al fondo y teniendo presente la causal legal alegada en la carta de despido, dice debe indicar que niega y controvierte que el despido cumpla con las características y requisitos propios para la aplicación de la causal caso fortuito o fuerza mayor. Es así que para aplicar la causal esgrimida el hecho que funda el despido debe ser imprevisible, irresistible e inimputable al empleador. Asimismo y conforme a la jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo (ORD. N°s 4055/0297, 1412/021 y 1922/034, de 27 de septiembre de 2000, 19 de marzo de 2010 y 20 de abril de 2015, respectivamente), dicha causal de término debe ser aplicada de forma restrictiva, agregando a los requisitos anteriores los siguientes: El impedimento en el cumplimiento de la obligación contractual debe ser consecuencia directa del hecho que ocasiona la fuerza mayor o caso fortuito. Este requisito fue analizado con motivo de la ocurrencia de desastres naturales, tales como aluviones o terremotos, y dice relación con que si existe algún daño irreparable en la empresa que ocasiona el despido de los trabajadores, este daño debe ser



consecuencia inmediata del aluvión o terremoto. Las consecuencias de la fuerza mayor o caso fortuito deben ser permanentes. Este requisito dice relación con que las consecuencias de la fuerza mayor o caso fortuito deben afectar a la empresa de forma permanente, así, si la empresa utiliza esta causal de despido para todos sus trabajadores y al tiempo después vuelve a funcionar con trabajadores nuevos, la causal estará mal aplicada. De esta manera, sólo es posible invocar la causal antedicha en casos excepcionales, de manera restrictiva y cumpliéndose con los requisitos copulativos ya señalados. Es así que, si la demandada se vio afectada por la decisión de la autoridad que significó la paralización momentánea de la actividad económica que ejercía en virtud de un contrato, no puede considerarse que se trate de un hecho constitutivo de caso fortuito, toda vez que, en primer lugar en caso alguno fue imprevisto. De esta manera la situación del COVID-19 se encuentra en la palestra desde finales del año 2019 debido a los contagios que se experimentaron en diferentes lugares del mundo, por lo que era absolutamente conocido y previsible no solo que dicho virus arribaría a nuestro país sino que, además, las consecuencias que el mismo tendría. Por su parte, teniendo presente que el caso fortuito o fuerza mayor debe tener el carácter de irresistible, debe tenerse claro que esto debiese importar la nula posibilidad de mantener el puesto de trabajo de manera permanente del actor y, por ende, de cumplir con una de las principales obligaciones de la parte patronal, tornándose inviable la mantención del vínculo e inevitable su término. La exigencia de prueba al efecto, entonces, resulta esencial en tanto, la mencionada precedentemente, corresponde a una de tres características que el legislador impone al hecho cuya verificación fuerza el despido. En el caso en concreto, el examen de la imposibilidad de resistir a las consecuencias de la resolución de una autoridad obliga a revisar aspectos concretos del trabajo en cuestión, el proceso productivo que importa, las características de las dependencias en que éste se desarrolla y papel o labor del dependiente exonerado de ella. Asimismo resulta forzoso considerar la factibilidad que la continuidad del



giro o la actividad tienen en el caso como alternativa a la desvinculación y que, sin duda, deriva de los rasgos primeramente anotados, desde que la persistencia de aquélla y de las relaciones laborales debe constituirse como una consecuencia lógica y no como resultado de la imposición de una carga contractual más allá del tenor y sentido del pacto laboral, como un gravamen desprovisto de sustento fáctico y jurídico. En tal sentido, malamente se puede señalar que una resolución de autoridad es irresistible si la misma no ordena el cierre total y permanente del local- tal y como ocurre en el caso sublite-, más aún si la resolución de autoridad se emitió el 20 de marzo de 2020 y el despido ocurrió sólo cinco días después- 25 de marzo de 2020- es decir, la empresa ni siquiera esperó un tiempo prudente a fin de determinar y vislumbrar la duración de la resolución invocada ni cuáles serían los efectos económicos de la misma. Mucho menos resulta factible entender que en un período tan exiguo como lo son cinco días la demandada haya efectivamente sufrido un grave impacto económico que haya sido irresistible y haya vuelto necesario, más allá de cualquier otra medida, el despido de la demandante. Asimismo, debe tenerse presente que el hecho de resultar más onerosa la mantención de la relación laboral que la demandada tenía con el actor, cuestión que en definitiva no se ha expresado de manera alguna en la carta de despido, no justifica que el mismo sea a tal punto irresistible que autorice la aplicación de la causal del artículo 159 N°6 del Código del Trabajo, debiendo en primer término la empleadora en su calidad de tal adoptar todas las medidas necesarias a fin de paliar los efectos perniciosos de la resolución de la autoridad y, consecuentemente, propender a la mantención de la relación laboral y al cumplimiento de sus obligaciones como contratante (entendiendo que la relación laboral entre las partes tiene la calidad de un contrato bilateral). La Dirección del Trabajo mediante Dictamen N° 1239/005, de 19.03.2020, señaló que - sin perjuicio de que la ponderación de los hechos constituye una facultad privativa de los tribunales de justicia -en la especie no se configura en caso de suspensión de actividades decretada por la autoridad sanitaria, por cuanto dicha



medida no es permanente. Entendemos, por lo tanto, que la contraria aprovechándose de la situación del COVID-19 y en particular, de la resolución emitida con fecha 20 de marzo de 2020, vio la oportunidad de prescindir de los servicios de sus empleados sin hacer pago de las indemnizaciones que en derecho le corresponden. Lo anterior se ve reafirmado debido al hecho que la demandada procede al despido del demandante de manera tan "apresurada" que ni siquiera transcurre una semana desde la resolución alegada en la carta y el despido de la pretensora, por lo que tampoco espera a poder optar a lo dispuesto en la Ley N°21.627 publicada en abril de 2020. Conforme a todo lo anteriormente expresado, si el empleador invoca como causal de término del contrato de trabajo el caso fortuito del artículo 159 N°6 del Código del Trabajo, deben acreditarse los hechos que lo configuran y para esto será la demandada quien deberá acreditar cómo el hecho alegado afectó de modo efectivo su patrimonio y que permanentemente ha estado impedido de proseguir con una actividad habitual y ejercicio de su comercio.

PETICIONES CONCRETAS:

Conforme a lo señalado, pide se acoja la demanda en todas y cada una de sus partes, declarando que el despido es injustificado, indebido o improcedente y condenando a la demandada a pagar a título de indemnizaciones, conceptos y otras prestaciones laborales pendientes las siguientes sumas:

1. Indemnización por 11 años de servicio del actor, ascendentes a la suma de \$4.909.223.-, más el incremento contemplado en el artículo 168 literal b del Código del trabajo, ascendente a la suma de \$2.454.612.-
2. Indemnización sustitutiva del aviso previo por \$446.293.-
3. Feriado proporcional ascendente a 7,75 días ascendentes a la suma de \$115.292.-
4. Cinco días del mes de marzo toda vez que sólo le pagan 20 días de trabajo, todo por \$74.382.-
5. Reajustes, intereses y costas



**SEGUNDO:** Que, la demandada **HECKLE Y CIA LTDA.**, contestó la demanda de la siguiente forma:

HECHOS CONTENIDOS EN LA CARTA DE DESPIDO Y CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS LEGALES:

La parte demandante sostiene que la carta de despido no cumpliría con los requisitos del artículo 162 del Código del Trabajo, indicando a su respecto esta "solo entrega una disquisición general respecto de los hechos que sustentan el despido y que, por lo tanto, harían procedente la causal aplicada respecto de la trabajadora en cuestión. Lo anterior debiera provocar que el sentenciador resuelva que para poner término al contrato de trabajo del actor no se ha cumplido con la disposición de orden público que ordena al empleador precisar la causal de despido y los hechos para poner término al contrato de trabajo..." Tal aseveración es absolutamente falsa lo que se demuestra con la sola lectura de la carta, la cual expresa:

"Mediante la presente carta, informamos a usted que HECKLE Y COMPAÑÍA LIMITADA, (el empleador) ha decidido poner término al contrato de trabajo que la vincula a usted con la empresa, lo que se hará efectivo a contar del 25 de Marzo de 2020, invocando para ello la causal establecida en el artículo 159 N° 6 del Código del Trabajo, esto es, "Caso fortuito o fuerza mayor". Como es de su conocimiento, nuestro país, así como el mundo entero, atraviesa una de las peores pandemias que se ha conocido en la historia, por el Virus COVID-19, que Arica - Iquique - Antofagasta - Santiago [www.camposyurrutia.cl](http://www.camposyurrutia.cl) 3 ha provocado miles de muertos a nivel mundial y millones de contagiados de este mortal Virus. Luego de la llegada del virus a nuestro país, el Gobierno central, así como los propios municipios con el propósito de evitar la propagación de dicho virus dentro de la población, han tomado una serie de medidas que van desde el haber declarado el Estado en Estado de Catástrofe, el haber ordenado toque de queda nocturno, el cierre de algunas regiones del país, e inclusive el cierre absoluto e indefinido de una serie de establecimientos de comercio, tales como gimnasios, restaurantes, bares y otros. Es del caso que producto de los altos niveles de propagación de dicho virus, es que una serie de empresas, tanto por precaución respecto de sus propios empleados, como por disposición de la autoridad, han disminuido drásticamente sus operaciones, o inclusive paralizándolas completamente, lo que ha llevado inevitablemente a afectar de sobremanera las



operaciones de nuestra empresa. Es del caso que en el caso específico de nuestra empresa, por disposición de la autoridad, el día 20 de Marzo de 2020, por medio de Resolución Exenta No 200, del Jefe de Defensa Nacional, para la región de Antofagasta.- se dispuso el cierre de todos los establecimientos restaurantes, pubs, cabaret, discoteques, teatros y cines. Entre los cuales por supuesto se encuentra nuestra empresa. Esta medida, tal como el propio documento dispone, se trata de una disposición indefinida por lo que ni siquiera es posible proyectar un momento en el que se puedan reanudar las operaciones de la empresa. De este modo, al ver impedido totalmente el funcionamiento de la empresa, sin poder sostener sin ingresos, los gastos que del ejercicio de la misma se originan, debemos tomar la dolorosa decisión de poner término al contrato de trabajo a la totalidad del personal. Por lo anterior, se ha tomado la dolorosa decisión de poner término a su contrato de trabajo, por la causal ante dicha."

Dice se cumple íntegramente con las exigencias legales de forma de esa carta.

EN CUANTO AL FONDO:

Como se puede leer de la demanda, el actor entiende que el acto de autoridad, así como una pandemia mundial que a la fecha ha sido causa de 8.445 muertes en Chile (al 13 de julio y subiendo), y de 271 muertes solo en Antofagasta, con más de 300.000 contagiados no constituye un caso fortuito o fuerza mayor, no obstante, ser motivo de no solo una alerta sanitaria a lo largo de todo el país, sino que también de un estado de catástrofe, que se ha extendido no solo por el plazo legal de 90 días, sino que se ha prolongado por igual periodo, hasta septiembre del presente año. Si bien, el fundamento del despido fue el acto de autoridad que impidió la continuación de la actividad económica de la compañía, considera necesario, como cuestión preliminar, analizar le génesis del mismo, es decir, la propia pandemia, y con ello demostrar cómo se aplica el caso fortuito en concreto. Dice que COVID-19 se trata de una pandemia extraordinaria, de muy rápida propagación y de escala mundial, de una letalidad muchas veces superior a los simples virus estacionales, todavía desconocida en su real naturaleza y dimensión, por lo que, incluso, se le compara con la "gripe española" de 1918, que aniquiló a millones de personas. Es un fenómeno, por ello, impredecible, pues la última vez que



ocurrió algo parecido fue hace cien años, esto es, hace cuatro generaciones, por lo que el COVID-19 es ya un desastre mundial, de alta letalidad y de muy rara ocurrencia, y con ello también lo son todos los actos de autoridad efectuados para tratar de controlarla. En este sentido, el caso fortuito está definido por el legislador en el artículo 45 del Código Civil de la siguiente forma: 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. Así, el caso fortuito desde sus orígenes se vincula, ante todo, a la fatalidad y a la catástrofe como un terremoto, maremotos, erupciones volcánicas, aluviones, pandemias o acciones humanas poderosas, repentinas y de efectos devastadores como las guerras, las revueltas sociales, las huelgas generales y prolongadas o las decisiones de la autoridad con efectos radicales, como los toques de queda, requisiciones de bienes, cierres generalizados de comercio, cuarentenas y bloqueos de fronteras. A estos últimos, se les denomina usualmente como "fuerza mayor", porque son fuerzas superiores a las de una persona, pero en Chile tienen el mismo tratamiento que el caso fortuito como sinónimos jurídicos, por expreso mandato legal. Los requisitos del caso fortuito aplicados a los actos de autoridad emanados del COVID-19, esto es ser imprevisible, irresistible y externo.

Imprevisibilidad: Todo suceso puede ser más o menos previsible, por ejemplo es previsible que llueva copiosamente en Valdivia y que por el contrario, ello no ocurra en Antofagasta, pero no a la inversa. De esta forma, la imprevisibilidad de un evento no es igual a la "simple posibilidad que ocurra". En abstracto, todo es posible e imaginable, pero ello no significa que sea más o menos probable. Esto es importante, porque en los compromisos que asumimos estamos obligados a tomar los resguardos para cumplirlos frente a escenarios probables y no frente a toda fatalidad imaginable, ni a los actos de autoridad derivados de ella, cuestión que nos llevaría a la inacción. En el fondo, la pregunta clave es ¿cuán probable era la ocurrencia de una pandemia mundial de esta naturaleza?, que además tuviera como característica





la transmisión vía aérea y cuya principal medida de control fuera el evitar el contacto entre personas y el cierre de todos los lugares en que las personas pudieren tener contacto. Obviamente es un fenómeno altamente improbable, e imposible de prevenir. Del mismo modo, también imprevisibles son las decisiones de autoridad restrictivas de la libertad, para hacer frente a dicha pandemia, como lo fue, precisamente el acto de autoridad de fecha 20 de Marzo de 2020, que por medio de Resolución Exenta No 200, ordenó, entre otras medidas el cierre de todos los restaurantes, pubs, cabaret, discoteques, teatros y cines, entre los cuales estuvieron los de la ciudad de Antofagasta. De hecho, es más, tal como quedará acreditado en la etapa procesal correspondiente, se explotaba tres locales comerciales, todos restaurantes, entre los cuales se encontraba el denominado "Picadillo", ubicado en Av. Grecia 924, de esta ciudad. En dicho lugar, y en vista del éxito que venía teniendo se realizó hace solo un par de años remodelaciones y ampliaciones que significaron una inversión de aproximadamente \$80.000.000.- y que fueron inauguradas recién en el verano del año 2018, siendo una inversión pensada a largo plazo. De este modo, es evidente que el último que hubiere querido poner término a estos exitosos negocios era precisamente el empleador demandado en estos autos.

"Irresistibilidad": Este elemento envuelve dos preguntas distintas: ¿el suceso se pudo evitar? y, luego, si no se pudo evitar, ¿podían al menos resistirse (controlarse) sus desgraciados efectos? Si algo se puede evitar con medidas razonables y adecuadas, se es responsable si no se hizo lo necesario para impedirlo. Nuevamente, el análisis debe hacerse en relación con lo que es exigible a las posibilidades de una persona y no en "absoluto". En este contexto es evidente que el COVID-19 y el acto de autoridad consistente en el cierre de los establecimientos como los explotados fueron inevitables en general, y significa literalmente su cierre definitivo. Como quedará acreditado en la etapa procesal correspondiente, se dedica al rubro culinario, específicamente explotando tres restaurantes: El Restaurant "Divinus", "Picadillo" y "Don Karl". En cuanto a los dos primeros, tanto el Divinus como el Picadillo,



son restaurantes que gozan de un gran prestigio y reputación, que va más allá de los exclusivos platos que siempre los caracterizaron, sino que principalmente por la experiencia del servicio que entregaban, que se daba por la conjunción entre los exquisitos platos, especialmente carnes a la parrilla y tragos, y el público que los frecuentaban todo imbuido en un contexto social, con música en vivo, y una atención personalizada, ambos, en los lugares más exclusivos de la ciudad, uno en el barrio Brasil, y otro en la costanera, frente al mar. En cuanto al tercero, esto es, "Don Karl", si bien es cierto que no conllevaba un contexto de exclusividad como el de los otros locales, por la naturaleza de sus productos tampoco fue posible cambiar de modalidad de manera de sobrellevar la mal llamada "nueva normalidad", ni mucho menos para mantener al personal de la empresa, muchísimo menos después de meses cerrados. Sin perjuicio de que gracias a su reconocida calidad, la empresa pudo sortear difíciles escollos como el estallido social, un cierre absoluto era imposible de remontar por tener que pagar las remuneraciones, proveedores y los arriendos de los locales, que a la época significaban un costo total de \$9.800.000.- solo por concepto de arrendamientos (correspondiendo \$3.500.000.- al DIVINUS; \$3.000.000.- al PICADILLO, y \$2.300.000.- al DON KARL); aproximadamente \$16.000.000.-, por concepto de remuneraciones y más de \$2.000.000.- en cotizaciones previsionales, de un total de 22 trabajadores de la empresa, sin contar con las innumerables deudas que quedaron con proveedores. Así las cosas, se debió privilegiar las remuneraciones, que se encontraban por vencer, así como sus cotizaciones previsionales, y demás prestaciones. Sin tener ninguna otra opción que cerrar los negocios y despedir a todo nuestro personal. De esta manera, con fecha 18 de Abril del 2020, se dedujo demanda de término de contrato de arrendamiento respecto del local Divinus (proceso que demoró por la gran cantidad de cosas que debían sacar del inmueble), así como la suspensión de las audiencias en los Tribunales Civiles, decretada por la Ilma. Corte de Apelaciones de Antofagasta. Por otro lado, se entregó también el local correspondiente al "Picadillo" poniéndose término a dicho contrato de común acuerdo con



los dueños, y actualmente dicho local fue vendido a un tercero.

“exterior”: Para el caso fortuito significa, simplemente, que el causante del mismo no debe ser la persona que lo invoca en su favor. En el caso de autos, es claro que se trata de un hecho exterior. Por todo esto, puede afirmarse que en el caso concreto se cumple, tanto en abstracto como en concreto, con los tres requisitos del caso fortuito.

Por lo anterior, pide se desestime la demanda por despido injustificado con expresa condena en costas.

En cuanto a las prestaciones demandadas, señala que nada se adeuda por ningún concepto, salvo feriado Proporcional por la suma de \$85.467.-

**TERCERO:** Que, en la audiencia preparatoria se llamó a las partes a conciliación y ello no prosperó. Luego se recibió la causa a prueba y se ofreció las probanzas por las partes.

**CUARTO:** Que, las partes rindieron la siguiente prueba en la audiencia de juicio:

**AUDIENCIA DEL DÍA 13 DE AGOSTO DEL AÑO 2020:**

**Rendición de la prueba de la parte demandada:**

1. Prueba documental: Se incorporan mediante lectura resumida los siguientes documentos ofrecidos en la audiencia preparatoria:

1. Contrato de trabajo entre las partes. (Folio 93).
2. Liquidación de sueldo marzo de 2020. (Folio 99).
3. Carta de aviso de término de contrato de trabajo 27 de marzo de 2020. (Folio 100).
4. Orden de transporte Chilexpress 517602019745. (Folio 101). Documentos Generales: (Contenidos en presentación a folio 61 de fecha 26 de Julio de 2020).

5. Declaración de estado de excepción constitucional de catástrofe de fecha 18 de marzo de 2020. (Folio 24).

6. Resolución 88 Exenta del 08 de abril de 2020. (Folio 25).

7. Prórroga declaración de estado de excepción constitucional de catástrofe de fecha 16 de junio de 2020. (Folio 26).

8. Contrato de arrendamiento de Franka Vrsalovic Yutronic a Heckle Y Compañía Limitada. (Folio 27).

9. Cesión de contrato de arrendamiento de Franka Vrsalovic Yutronic a Heckle Y Compañía Limitada a Karl Heinz Heckle Moeller Servicio E.I.R.L. (Folio 28).



10. Demanda de término de contrato de arrendamiento causa C-1688-2020 del Primer Juzgado Civil de Antofagasta. (Folio 29).

11. Resolución de fecha 22 de abril del en causa Rut C1688-2020 del Primer Juzgado de Letras en lo Civil De Antofagasta. (Folio 30).

12. Declaración, instrucción y entrega de inmueble de fecha 29 de abril de 2020, de la cuarta Notaria De Antofagasta Juan Santiago Treuer Moya. (Folio 31).

13. Notificación de custodia de llaves en la cuarta Notaria De Antofagasta Juan Santiago Treuer Moya. (Folio 32).

14. Comprobante de pago de cotizaciones previsionales y depósitos de ahorro voluntario fondo de pensiones, seguro de cesantía, APVI, APVC y afiliado voluntario. (Folio 33).

15. Imagen captura de pantalla, de portal transbank, en que se aprecia el gráfico de ventas de los últimos 6 meses. (Folio 34).

16. Imagen captura de pantalla, de portal Transbank, con el resumen de ventas del mes de enero del 2020. (Folio 35).

17. Imagen captura de pantalla, de portal Transbank, con el resumen de ventas del mes de febrero del 2020. (Folio 36).

18. Imagen captura de pantalla, de portal Transbank, con el resumen de ventas del mes de marzo del 2020. (Folio 37).

19. Imagen captura de pantalla, de portal Transbank, con el resumen de ventas del mes de abril del 2020. (Folio 38).

20. Copia de carta de despido de fecha 27 de marzo del 2020, de los trabajadores: (Folio 39).

1. Johanna Marcela Aguilar Rivas
2. Miguel Patricio Guerra Fuenzalida
3. Tulio San Martin Valdivia
4. Humberto Antonio Del Valle González
5. Ricardo Antonio Celis Robledo
6. Verónica Del Carmen Orellana Azocar
7. Clelia Doris Correa Morales

21. Comprobante de carta de aviso para terminación del contrato de trabajo de fecha 26 de marzo de 2020 respecto de los trabajadores: (Folio 40).

- Tulio San Martin Valdivia.
- Ricardo Antonio Celis Robledo.
- Miguel Patricio Guerra Fuenzalida.
- Johanna Marcela Aguilar Rivas.
- Humberto Antonio Del Valle González.
- Clelia Doris Correa Morales.
- Piero Dante Fatigati Barraza.
- Osciél Fernando Peña Díaz.
- Luciano Eleaquin Bahamondez Gallardo.



- Josefa Francisca Fuenteseca Gracia.
- José Manuel Nucete Moreno.
- José Ignacio Lera.
- Jorge Luis Villaflor De Calisto.
- Johan Brian Vega Salgado.
- Jesús Emanuel Moreno Mogollon.
- Francisca Rita Maria Gerbert Gonzalez.
- Diego Ismael Velasco Velasco.
- Deixy Alexandra Medina Álvarez.
- Daniel Alexander Magna James.
- Carolina Chong González.
- Verónica Del Carmen Orellana Azocar.

22. Declaración mensual y pago simultáneo de impuestos (formulario 29) periodo enero a diciembre de 2019. (Folio 41).

23. Declaración mensual y pago simultáneo de impuestos (formulario 29) periodo enero a junio del 2020. (Folio 42)

24. Factura N°4 de 24 de noviembre de 2015. (Folio 45).

25. Factura N°5 de 18 de diciembre de 2015. (Folio 46).

26. Factura electrónica N°211 de 21 de julio de 2016. (Folio 47).

27. Factura electrónica N°4 de 28 de octubre de 2016. (Folio 48).

28. Factura electrónica N°5130 de 14 de septiembre de 2015. (Folio 49).

29. Factura electrónica N°8818 de 21 de octubre de 2016. (Folio 50).

30. Factura electrónica N°150708 de 30 de noviembre de 2017. (Folio 51).

31. Factura electrónica N°310687 de 14 de octubre de 2015. (Folio 52).

32. Factura electrónica N°2837098 de 06 de septiembre de 2016. (Folio 53).

33. Factura electrónica N°13366375 de 12 de agosto de 2016. (Folio 54).

34. Factura electrónica N°13366676 de 02 de agosto de 2016. (Folio 55).

35. Factura electrónica N°14753136 de 28 de febrero de 2017. (Folio 56).

36. Factura electrónica N°76235839 de 16 de julio de 2016. (Folio 57).

37. Factura electrónica N°78459839 de 07 de septiembre de 2016. (Folio 58).

38. Factura electrónica N°80025556 de 24 de noviembre de 2016. (Folio 59).

39. Factura electrónica N°84752119 de 20 de julio de 2017. (Folio 60).



40. Carta de Término de Contrato de Arrendamiento de fecha 05 de mayo de 2020. (Folio 67).

**Rendición de la prueba de la parte demandante:**

Prueba documental: Se incorporaron mediante lectura resumida los siguientes documentos ofrecidos en la audiencia preparatoria: (Contenidos en presentación a folio 126 de fecha 29 de Julio de 2020).

1. Contrato de trabajo suscrito con fecha 07 de noviembre de 2005 entre Heckle y Cía Ltda., y Miguel Guerra Fuenzalida.

2. Carta de aviso de término de relación laboral de fecha 27 de marzo de 2020.

3. Dictamen N°4055/0297 emitido por la Dirección del Trabajo con fecha 27 de septiembre del año 2000.

4. Dictamen N°1412/021 emitido por la Dirección del Trabajo con fecha 19 de marzo de 2010.

5. Dictamen N°1922/034 emitido por la Dirección del Trabajo con fecha 20 de abril de 2015.

6. Dictamen N°1239/005 emitido por la Dirección del Trabajo con fecha 19 de marzo de 2020.

**AUDIENCIA DEL DÍA 26 DE OCTUBRE DEL AÑO 2020:**

**Rendición de la prueba de la parte demandada:**

**Testimonial:**

Comparecieron y declararon ante el Tribunal, previamente juramentados y bajo apercibimiento del artículo 209 del Código Penal, los siguientes testigos:

1.- Heidemarie Carolina Seifert García, C.I N° 16.874.394-7, empresaria, con domicilio en Salvador Reyes 940, Antofagasta.

2.- Fanny Fuentes Elmes, C.I N° 11.821.046-8, auditora, domiciliada en Aconcagua, 1109, Antofagasta.

**Oficios:**

Se incorpora mediante su lectura el oficio recepcionado de la Intendencia Regional De Antofagasta en los términos que se indica según consta en audio.

**Rendición de la prueba de la parte demandante:**

**I. Confesional:**

Compareció y declaró ante el Tribunal, previamente juramentado el siguiente absolvente:

1.- Karl Heinz Heckle Moeller, C.I N°12.009.736-9, con domicilio en Antonino Toro N°1093, Antofagasta.

**AUDIENCIA DEL DÍA 30 DE OCTUBRE DEL AÑO 2020:**

**Rendición de la prueba de la parte demandante:**

Testimonial: Comparecieron y declararon ante el Tribunal, previamente juramentados y bajo apercibimiento del artículo 209 del Código Penal, los siguientes testigos:



1.- Ociel Fernando Peña Díaz, C.I N° 11.378.317-6, con domicilio en Luis Carrasco N°8650, Antofagasta.

2.- Humberto Antonio Del Valle González, C.I N° 13.009.905-K, con domicilio en Luis Carrasco N°8650, Antofagasta.

**QUINTO:** Que, se debe tener en cuenta que la carga de la prueba para acreditar los hechos motivadores del despido recae íntegramente en el demandado, pues, conforme lo dispone el artículo 1698 del Código Civil, incumbe probar las obligaciones o su extinción, al que alega aquellas o estas. De ese modo, acreditándose la existencia de la obligación con la relación laboral, corresponde al demandado probar que dio cumplimiento a las obligaciones que contrajo, entre las cuales se encuentra terminar la relación laboral en virtud de causales amparadas en el ordenamiento jurídico. Tal carga además se ve reforzada por lo dispuesto en el artículo 454 número 1) inciso 2 del Código del Trabajo, norma que señala expresamente que el empleador debe *"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"*.

**SEXTO:** Que, la carta de despido entregada al trabajador comunicó el término del contrato de trabajo de la siguiente forma (sic):

"Mediante la presente carta, informamos a usted que HECKLE Y COMPAÑÍA LIMITADA, (el empleador) ha decidido poner término al contrato de trabajo que la vincula a usted con la empresa, lo que se hará efectivo a contar del 25 de Marzo de 2020, invocando para ello la causal establecida en el artículo 159 N° 6 del Código del Trabajo, esto es, "Caso fortuito o fuerza mayor". Como es de su conocimiento, nuestro país, así como el mundo entero, atraviesa una de las peores pandemias que se ha conocido en la historia, por el Virus COVID-19, que ha provocado miles de muertos a nivel mundial y millones de contagiados de este mortal Virus. Luego de la llegada del virus a nuestro país, el Gobierno central, así como los propios municipios con el propósito de evitar la propagación de dicho virus dentro de la población, han tomado una serie de medidas que van desde el haber declarado el Estado en Estado de Catástrofe, el haber ordenado toque de queda nocturno, el cierre de algunas regiones del país, e inclusive el cierre absoluto e indefinido de una serie de establecimientos de



comercio, tales como gimnasios, restaurantes, bares y otros. Es del caso que producto de los altos niveles de propagación de dicho virus, es que una serie de empresas, tanto por precaución respecto de sus propios empleados, como por disposición de la autoridad, han disminuido drásticamente sus operaciones, o inclusive paralizándolas completamente, lo que ha llevado inevitablemente a afectar de sobremanera las operaciones de nuestra empresa. Es del caso que en el caso específico de nuestra empresa, por disposición de la autoridad, el día 20 de Marzo de 2020, por medio de Resolución Exenta No 200, del Jefe de Defensa Nacional, para la región de Antofagasta.- se dispuso el cierre de todos los establecimientos restaurantes, pubs, cabaret, discoteques, teatros y cines. Entre los cuales por supuesto se encuentra nuestra empresa. Esta medida, tal como el propio documento dispone, se trata de una disposición indefinida por lo que ni siquiera es posible proyectar un momento en el que se puedan reanudar las operaciones de la empresa. De este modo, al ver impedido totalmente el funcionamiento de la empresa, sin poder sostener sin ingresos, los gastos que del ejercicio de la misma se originan, debemos tomar la dolorosa decisión de poner término al contrato de trabajo a la totalidad del personal. Por lo anterior, se ha tomado la dolorosa decisión de poner término a su contrato de trabajo, por la causal ante dicha."

**SEPTIMO:** Que, como en toda causal de despido, la terminación del contrato de trabajo por caso fortuito o fuerza mayor debe comunicarse al trabajador dando estricto cumplimiento a lo dispuesto en el art. 162 inciso 1 del Código del Trabajo.

**OCTAVO:** Que, en ese orden de ideas, desde ya se desestimarán los defectos de forma que la parte demandante imputa a la comunicación, pues, como se puede apreciar de la transcripción hecha en el considerando **SEXTO**, la carta cumple con los objetivos que según el artículo 162 inciso 1 del Código del Trabajo debe cumplir, al informar la causal aplicada y los hechos en que se funda, por lo que la alegación que buscaba la declaración del despido como injustificado por mera forma carece de sustento.

**NOVENO:** Que, no existe una definición de caso fortuito o fuerza mayor propia o específica del derecho laboral, por lo que la definición y contenido de esa causal que permite despedir al trabajador o trabajadora sin pago de indemnizaciones por término de contrato necesariamente debe buscarse en el derecho común. Así el





caso fortuito o fuerza mayor está definido en el artículo 45 del Código Civil que establece: *"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."*.

La Corte Suprema de Justicia ha dicho sobre el particular en sentencia de fecha 7 de abril de 2015, Rol N° 13334/2014, que *"de esta conceptualización, proporcionada por el legislador, se desprenden los elementos constitutivos, en este caso, de la causal de caducidad del contrato de trabajo, prevista en el artículo 159 N°6 del Código del Trabajo, esto es, la inimputabilidad, imprevisibilidad e irresistibilidad o insuperabilidad del hecho que se pretende subsumir en la señalada causal y que ha sido invocado por el empleador para los efectos de poner término al contrato de trabajo, sin derecho a ninguna de las indemnizaciones que derivan de la conclusión indebida del vínculo laboral"*.

**DECIMO:** Que, sin perjuicio de la remisión al derecho civil que se acaba de realizar para definir la causal de extinción del vínculo laboral invocado por la demandada, no debe perderse de vista que las instituciones jurídicas no se trasplantan de una rama del derecho a otra sin más, en tanto cada una de las distintas ramas que conforman el ordenamiento jurídico en su conjunto tienen sus propios objetivos y fines. Así a los objetivos de preservación de los intereses patrimoniales de las personas naturales o jurídicas y de libre circulación de los bienes que informan el derecho civil en materia de bienes y bajo cuyo alero nació la institución del caso fortuito o fuerza mayor en el derecho romano, necesariamente deben añadirse los fines propios del derecho del trabajo, conforme al sentido teleológico de sus normas.

**UNDECIMO:** Que, además de la finalidad común a todas las ramas del derecho de regulación de la conducta humana, en particular, en el caso del derecho del trabajo, de las relaciones derivadas del trabajo subordinado, el derecho laboral persigue como especiales fines la protección del trabajador basado en ideales de justicia social, la equiparación de la desigualdad material con la superioridad jurídica del trabajador, la



modificación de la estructura económico-social para mejoramiento de las condiciones de vida de la población y la distribución más equitativa de las riquezas, entendiendo que la empresa para los fines del derecho del trabajo no sólo es una asociación de capitales sino también una asociación de personas, idea última en la que pone especial acento.

**DUODECIMO:** Que, en ese orden de ideas, a las exigencias propias del caso fortuito o fuerza mayor que señala el derecho civil, deben adicionarse también las exigencias propias del derecho del trabajo, a fin de apreciar la configuración de la causal de despido.

**DECIMOTERCERO:** Que, en relación a las exigencias propias del derecho común sobre el caso fortuito o fuerza mayor, debe decirse que la sola existencia de la pandemia por Covid-19 y los actos de autoridad decretados por el Estado a través de sus distintos órganos e instituciones, por si mismos no hacen surgir necesariamente el caso fortuito o fuerza mayor alegado, desde que siempre debe analizarse para el caso concreto, toda vez que claramente existen actividades económicas que no sólo no se han visto perjudicadas gravemente por la pandemia, sino que muy por el contrario, se han visto beneficiadas, como sucede con el comercio electrónico y artículos de primera necesidad, lo que ha sido un hecho público y notorio.

**DECIMOCUARTO:** Que, en esa línea de ideas, los efectos dañinos del hecho que motiva el caso fortuito o fuerza mayor, no deben ser posibles de resistir o aminorar con las fuerzas económicas de la empresa o con la celebración de negocios jurídicos para adquirir, modificar o extinguir derechos subjetivos y -como exigencia propia del derecho del trabajo- con otras medidas distintas a la exoneración definitiva de los dependientes, la parte más débil de la relación laboral.

**DECIMOQUINTO:** Que, finalmente y antes de revisar la prueba, debe decirse que es necesario tener en consideración además el principio propio del derecho del trabajo de la "ajenidad de los riesgos" en este asunto, mismo principio que permite distinguir las relaciones laborales de las de otro origen, principio sobre el que la Corte Suprema de Justicia en sentencia de unificación de jurisprudencia dictada en la causa numerada ROL 3687-



2013, ha dicho: *"el trabajo personal debe verificarse por cuenta de otro; constituye un atributo primordial del trabajo regulado, que los frutos, entendidos como la utilidad patrimonial del trabajo que origina la labor, pertenezcan a un sujeto diverso del trabajador, se expresa en el hecho que el riesgo de la empresa lo asume el empleador, es éste quien incorpora al mercado los frutos del trabajo y percibe directamente su beneficio. Se trata entonces, según diversos autores, de una triple vertiente de la ajenidad: la ajenidad en los frutos; en el mercado y en los riesgos"*. En palabras del profesor Álvaro Domínguez Montoya en su artículo "LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO ANTE EL ACTO DE AUTORIDAD Y EL DEVENIR DEL PAGO DE LAS REMUNERACIONES", la "ajenidad de los riesgos" significa a propósito de la pandemia en materia laboral: *"...hacer ajeno el fruto del trabajo de una persona para entregarlo a otra distinta, involucra también, hacer ajeno los riesgos y siniestros del trabajador en la ocurrencia de su prestación, siendo tales el alcance de la irresistibilidad y sus razonables márgenes a propósito de este conflicto"*.

**DECIMOSEXTO:** Que, la prueba rendida no ha sido suficiente para acreditar todos los elementos que deben concurrir para entender configurada la causal de extinción del contrato de trabajo que se revisa. Ello porque si bien resulta evidente que concurren en el hecho que se pretende subsumir en el caso fortuito o fuerza mayor, tanto la inimputabilidad como imprevisibilidad, ya que es un hecho público y notorio que la pandemia mundial de Covid-19 y las decisiones sanitarias que adoptó el Estado para intentar frenar su diseminación por el país, no eran ni imputables ni previsibles para la parte demandada, la prueba que esa parte rindió para demostrar que las consecuencias de ese hecho eran irresistibles e insuperables para su rol de empleador y garante por lo mismo de los derechos laborales de sus dependientes no fue suficiente. En efecto, si bien su prueba documental numerada 5 a 7 da cuenta de la efectividad de que a contar del día 20 de Marzo de 2020, la "Resolución Exenta N° 200 del Jefe de Defensa Nacional para la región de Antofagasta", dispuso por fines sanitarios el cierre de todos los establecimientos restaurantes, pubs, cabaret,



discoteques, teatros y cines -giro que explotaba la demandada-, en ningún caso tal resolución tuvo el carácter de indefinida, sino que por su origen sólo se extendía el lapso que se mantuviera la declaración del Estado de Excepción Constitucional de Catástrofe, la que por definición en su carácter de restrictiva de derechos fundamentales no podía ser considerada indefinida o permanente como se indica en la carta de despido, sino siempre temporal y excepcional. Unido a lo anterior, si bien sus documentos numerados 8 a 40 detallados en el considerando **CUARTO** del fallo a propósito de su prueba, demuestra costos importantes en el funcionamiento de la empresa referida al pago de arriendos de los inmuebles donde funcionaban dos de sus locales, restitución de esos locales a través de los medios que franquea la ley a sus dueños, costos propios del funcionamiento de la compañía en pagos que debían realizarse a sus proveedores más costos del trabajo y una merma en los movimientos del negocios a propósito del denominado "Estallido Social" que afectó al país y la región a partir del mes de octubre del año 2019, no es menos cierto que dicha prueba no refleja tentativa alguna por sostener la marcha del negocio tales como intentos para repactar, renegociar o suspender temporalmente obligaciones civiles, comerciales o laborales, modificar los productos de venta al público o explorar a lo menos temporalmente la venta o servicios a través de canales digitales o si la situación financiera efectivamente era insuperable, tratativas para haberse sometido al "Procedimiento Concursal de Reorganización Judicial", a que voluntariamente se pueden someter las empresas deudoras para cumplir sus obligaciones conforme a la ley N° 20.720 que "SUSTITUYE EL RÉGIMEN CONCURSAL VIGENTE POR UNA LEY DE REORGANIZACIÓN Y LIQUIDACIÓN DE EMPRESAS Y PERSONAS, Y PERFECCIONA EL ROL DE LA SUPERINTENDENCIA DEL RAMO". Por el contrario, la prueba más bien acredita una muy temprana decisión de cerrar el negocio, adoptada sólo pocos días después de dictada la decisión de la autoridad motivada por fines sanitarios a la que se ha hecho referencia, pareciendo más bien que el fin de **HECKLE Y CIA LTDA.**, tenía por objeto evitar daño a su patrimonio, externalizando los riesgos del negocio en terceros,



específicamente en lo que toca a este fallo, en la persona de sus trabajadores, como demuestra el despido de todos sus dependientes por la causal de caso fortuito o fuerza mayor conforme a documentos 20 y 21 de su prueba, externalización que como se explicó antes, no es admisible ante los fines y principios propios del derecho del trabajo.

Su prueba de testigos es de similar contenido, toda vez que sus deponentes Fanny Fuentes Elmes y Heidemarie Carolina Seifert García, se limitaron a señalar en sus calidades de contadora de la empresa y presidenta de la asociación de comerciantes "Barrio Comercial Parque Brasil", que la demandada decidió cerrar sus negocios a propósito de la prohibición de funcionamiento administrativa, haciendo presente que en dicha decisión estuvo además en consideración la baja de ventas derivada del "Estallido Social", pero no explicaron exploración alguna para mantener el negocio en pie, por lo que sus asertos tienen las mismas deficiencias probatorias que la prueba documental.

Finalmente parecidas fueron las declaraciones del absolvente por la demandada y los testigos de cargo, personas todas que coincidieron en que el despido se produjo inmediatamente suspendidas las actividades de la demandada por acto de autoridad, sin existir como se explicó acciones para superar las dificultades económicas y mantener el funcionamiento de la empresa. Lo anterior es sin perjuicio de que los testigos de cargo, manifestaron que la venta por canales digitales era de mucha mayor importancia que la declarada por la testigo de descargo Sra. Fuentes y el absolvente Sr. Heckle.

**DECIMOSEPTIMO:** Que, en ese estado de cosas, como ya se esbozó, la prueba rendida no es suficiente para acreditar que los hechos referidos en la carta de despido hayan sido irresistibles e insuperables a la época del despido, especialmente si se aborda esas exigencias a la luz de las exigencias del derecho del trabajo, por lo que no cabe más que acoger la demanda y declarar al despido como injustificado, disponiéndose el pago de las indemnizaciones por término de contrato que corresponden con el incremento legal que mandata la ley.



**DECIMOCTAVO:** Que, la base de cálculo utilizada será la suma de **\$436.250**, ya que si bien no se discutió la suma propuesta por la parte demandante en la contestación de la demanda, aquella es la que refleja las liquidaciones incorporadas por las partes conforme lo dispuesto en el inciso 1 del artículo 172 del Código del Trabajo.

**DECIMONOVENO:** Que, también se accederá a la demanda en la parte que pide el feriado proporcional por 4 meses y 17 días, en tanto su deuda se reconoce al contestar la demanda, lo que arroja la suma demandada de \$115.292.- y también se hará lugar al pago de cinco días trabajados del mes de marzo del año 2020 (21, 22, 23, 24 y 25 de marzo) cuyo pago no se probó, toda vez que el despido acaeció el día 25 de marzo, y esos días deben constituir jornada pasiva y ser pagados por el empleador.

**VIGESIMO:** Que, la prueba fue analizada según las reglas de la sana crítica y la no señalaba expresamente probada hechos no controvertidos como la existencia de la relación laboral y sus circunstancias o hechos públicos y notorios.

**VIGESIMO PRIMERO:** Que, no se condena en costas a la demandada por asistirle motivos plausibles para litigar.

Por estas consideraciones y lo dispuesto en los artículos 63, 67, 73, 159, 162, 168, 171, 172, 173, 423, 425 a 432, 446, 453 y 459 del Código del Trabajo, se resuelve:

**I.-** Que, **se acoge** la demanda interpuesta por **MIGUEL GUERRA FUENZALIDA**, cédula de identidad N° 12.417.670-0, en contra de **HECKLE Y CIA LTDA.**, RUT N° 77.105.890-6, ya individualizados y en consecuencia se declara el despido sucedido con fecha 25 de marzo del año en curso como injustificado y se condena a la demandada a pagar las siguientes sumas por los conceptos que en cada caso se indica:

1. Indemnización por 11 años de servicio ascendentes a la suma de \$4.798.750.-, más el incremento contemplado en el artículo 168 literal b del Código del trabajo, ascendente a la suma de \$2.399.375.-

2. Indemnización sustitutiva del aviso previo por \$436.250.-

3. Feriado proporcional por 7,75 días ascendentes a la suma de \$115.292.-



4. Remuneraciones por cinco días del mes de marzo por \$72.708.-

**II.-** Que las sumas ordenadas pagar precedentemente deben ser reajustadas y devengan intereses en la forma prevista en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo según corresponda.

**III.-** Que, no se condena en costas a la demandada.

**IV.-** Ejecutoriada que sea la presente sentencia, cúmplase lo dispuesto en ella dentro de quinto día, en caso contrario, certifíquese dicha circunstancia y pasen los antecedentes a la unidad de cumplimiento ejecutivo del Tribunal.

Comuníquese, regístrese y archívese en su oportunidad.

**RIT O-647-2020**

**RUC 20- 4-0268705-4**

**Dictada por don CARLOS EDUARDO CAMPILLAY ROBLEDO,  
Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de  
Antofagasta.**

En Antofagasta, a catorce de noviembre de dos mil veinte, se notificó por el estado diario la resolución precedente y se remitieron los correos electrónicos a las partes.

