

Santiago, dos de noviembre de dos mil veintiuno.

VISTOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que comparece Daniela Cerón Morales, cédula de identidad N° 17.282.095-6, administrativa, con domicilio para estos efectos en Pasaje El Coihue N°1823, Villa Padre Hurtado, Comuna de Curacaví e interpone denuncia por vulneración de derechos fundamentales, en especial el derecho de indemnidad contemplado en el artículo 485 del Código del Trabajo, en procedimiento especial de tutela laboral, en contra del ex – empleador Mobility S.p.A., sociedad del giro de transporte de pasajes, R.U.T. N° 76.896.598-6, representada legalmente por don Jaime Yanguas Martín, cédula de identidad N° 7.108.243-1, ambos domiciliados en calle Catedral N° 4536, comuna de Quinta Normal, ciudad de Santiago, de acuerdo a los siguientes antecedentes de hecho y derecho:

Explica que Mobility S.p.A es una empresa del rubro de transportes de pasajeros, cuyo nombre de fantasía es Viajaquí. Las rutas realizadas corresponden al traslado de personas entre Santiago y las comunas de Curacaví, María Pinto y Patagüilla mediante buses interurbanos, que salen desde Santiago (en los terminales Borja y Pajaritos) hacia Curacaví, como destino final.

Refiere que con fecha 18 de noviembre de 2018 ingresó a prestar servicios bajo vínculo de subordinación y dependencia de esta empresa en el cargo de Cajero Administrativo y Asistente Embarcador de Andén; para luego ser cambiado a Subjefe de Sucursal, el 01 de marzo del año 2019, prestando servicios en cualquiera de las terminales señaladas conforme fueran necesarias.

Señala que dentro de las funciones del último cargo se encontraban controlar las ventas y recaudaciones de las cajeras en los terminales, efectuando el recaudo de dinero en efectivo para luego verificar que coincidiría con los montos totales de los pasajes emitidos. En definitiva, se encargaba de verificar que se cumpliera con el pago de los pasajes en todos los buses de la empresa y sus recorridos, para luego tomar esos dineros y entregarlos al empleador en la forma que definiera. Indica que debía prestar sus servicios en distintos puntos entre Santiago y Curacaví, por lo que su jornada de trabajo se encontraba sujeta a lo dispuesto en el artículo 22 inciso 2° del Código del Trabajo.

Sostiene que su remuneración bruta mensual se encontraba compuesta por un sueldo base equivalente al ingreso mínimo remuneracional, a la fecha del despido de \$301.000.-; una gratificación conforme al artículo 50 del Código del Trabajo de cantidad de \$116.500.-; bonos por gestión administrativa, calidad, responsabilidad, presentación (cuyas condiciones se encuentran en el contrato de trabajo) que ascendían de forma fija mensual a \$165.000.- pesos y asignaciones de colación, movilización y pérdida de caja por \$ 90.000.-.



Indica que si bien, el contrato de trabajo contemplaba una serie de emolumentos que podrían considerarse variables, lo cierto es que todos ellos eran fijos y se pagaron mensualmente desde el cambio de cargo. De esta forma, la remuneración para efectos de la base de cálculo del artículo 172 del Código del Trabajo era de \$672.000.-

Explica que la relación laboral con Mobility SpA terminó el día 05 de marzo de 2020, verbalmente y sin cumplimiento de las formalidades legales debido a que denunció a la Inspección del Trabajo que la empresa no le estaba otorgando el trabajo convenido vulnerándose de dicha forma la garantía de indemnidad.

Señala que de acuerdo a la modificación contractual de 01 de marzo de 2020, la base de la prestación de servicios tenía relación con verificar que los pagos que se realizaban en los terminales coincidieran con las ventas de los pasajes; para ello los conductores le debían entregar unas papeletas que indicaban los gastos y los montos pagados durante los viajes y el dinero recaudado. Desde la fecha de modificación del contrato y hasta el día 17 de febrero de 2020 no hubo problemas con la prestación de servicios que realizaba; sin embargo, ese día recibió un mensaje de texto por la red social de Whatsapp del representante legal de la empresa, don Alexander Lorca Rubilar, en el que le señalaba que debía renunciar ya que de esa forma “salía tranquila y sin ningún estrés, ni para él ni para mí”. Dicho mensaje la sorprendió por lo que intentó averiguar qué pasaba. De esta forma, se enteró que una semana antes entregó unas papeletas de los conductores que no coincidían con los montos recaudados; en particular, faltaron cerca de \$93.000.- en una rendición, lo que ocurrió debido a que faltó una papeleta de gastos de uno de los conductores para su rendición. Señala que ello generó el enojo del representante legal, quien pensó que se había apropiado de dicha cantidad, cuestión que era falsa. Durante la semana siguiente el comprobante de gasto (papeleta) apareció y los montos recaudados coincidieron. Sin embargo, el señor Lorca ya había tomado la decisión de hacerla renunciar, para lo cual no sólo le envió dicho mensaje de texto, si no que el día 19 de febrero de 2020, al presentarse para prestar sus servicios, fue cambiada funciones unilateralmente y de lugar de trabajo, indicándole que debía estar atenta a la salida y entrada de los buses en el terminal de Curacaví, para lo cual fue trasladada a la caseta de entrada del lugar. Del mismo le retiraron las funciones de recaudación, de ventas de pasajes, de cuadratura de caja y control de ingresos por ventas de pasajes, se le quitó el computador y el escritorio que empleaba y se le aisló en dicha caseta. Se le señaló que ello era temporal, mientras “decidían” qué hacer con su caso, lo que le provocó bastante angustia.

Explica que en estas condiciones fue que decidió acudir a realizar una denuncia a la Inspección del Trabajo con fecha 21 de febrero de 2020 debido a que el empleador no estaba entregando el trabajado convenido, lo que



determinó que la empresa fuera fiscalizada debido a dichos motivos. Así, luego de la fiscalización de la Inspección del Trabajo y determinándose la efectividad de lo denunciado, el día 05 de marzo de 2020, es decir, cerca de 10 días después de hecha la denuncia y habiendo sido fiscalizada la empresa por no otorgar el trabajo convenido, fue citada a las 16.00 horas a Recursos Humanos, quienes le ofrecieron \$1.300.000.- si firmaba un finiquito, a lo que se negó, solicitando que se le informara el motivo del término de contrato, cuestión que no se le señaló, siendo indicado por el señor Lorca que no volviera a trabajar más. De lo anterior dejó constancia en la 63ª Comisaría de Curacaví el mismo día a las 18.04 horas.

Todo ello, fue luego confirmado, puesto que el día 30 de marzo de 2020 la volvieron a contactar indicándole que tenían listo el finiquito, sin que hubiera recibido carta alguna en su domicilio; produciéndose el término de la relación laboral, como se ha podido observar, como consecuencia directa de la denunciada realizada en la Inspección del Trabajo, tanto por el hecho de estar en la infracción señalada como, porque el despido, es una acción temporalmente cercana a dicha denuncia sin motivación alguna. Sostiene que el empleador al despedirla sin razón alguna, ha vulnerado su garantía de indemnidad, ya que el término de la relación laboral no es otra cosa que una represalia debido a que denunció los incumplimientos contractuales que le afectaban a la autoridad laboral competente y esta represalia se produjo con ocasión del despido, puesto que la única motivación de éste es la mentada denuncia.

Pide que se acoja la tutela laboral con ocasión del despido y se le pague:

- a. Indemnización de 11 remuneraciones, o el monto que el Tribunal considere pertinente por el despido vulneratorio de derechos fundamentales: \$ 7.392.000.-
- b. Indemnización Sustitutiva del Aviso Previo: \$ 672.000.-
- c. Indemnización por años de servicio (1): \$ 672.000.-
- d. Recargo legal del artículo 168 letra b): \$ 336.000.-
- e. Remuneración de febrero de 2020: \$ 100.000.-
- f. Remuneración de marzo de 2020: \$ 112.000.-
- g. Feriado legal y proporcional: \$ 615.776.-

Todo lo anterior con los intereses y reajustes del artículo 63 del Código del Trabajo y se condene a la demandada al pago de las costas de la causa.

En subsidio de la denuncia de tutela, interpone demanda de despido verbal e injustificado y cobro de prestaciones laborales en contra de Mobility S.p.A., basándose en los mismos antecedentes de hecho y de derecho y pide que se declare que el despido que le afectó fue injustificado, condenándose a las demandadas al pago de las indemnizaciones solicitadas anteriormente, menos la indemnización adicional prevista en el artículo 489 del Código del Trabajo.



SEGUNDO: Que comparece Alfredo Garriman Rubio, abogado en representación de la empresa demandada Mobility SPA, sociedad del giro de su denominación y contesta la demanda, solicitando que sea rechazada en todas sus partes, con costas, conforme los siguientes antecedentes:

Como primera alegación, controvierte en forma expresa todos los fundamentos de hecho propuesto por la contraria, salvo lo que expresamente sea reconocido.

Reconoce que la trabajadora prestó servicios bajo vínculo de subordinación y dependencia en labores administrativas, de dicha manera se desempeñó en diversas labores, para lo cual suscribieron diversos anexos de contrato de trabajo, de fechas 1 de marzo y 1 de julio del año 2019. Comenzó a prestar funciones para la empresa desde el día 18 de noviembre del año 2018, servicios que terminaron con fecha 5 de marzo de 2020, fecha en la cual se puso término al contrato de trabajo por la causal del artículo 161 inciso 1°, esto es: “Necesidades de la empresa”.

Indica que la remuneración estaba compuesta a la fecha del término del contrato de trabajo por los siguientes ítems: Sueldo Base \$301.000.- y Gratificación legal del artículo 50 del Código del Trabajo. A su vez, siempre y cuando se cumplieran los requisitos establecidos por el anexo de fecha 1 de julio del año 2019, se pagaban los siguientes bonos: Gestión Administrativa \$50.000.-; Responsabilidad \$50.000.-; Calidad \$50.000.-; Cumplimiento de Metas, conforme a lo que establezca la administración; y Presentación Personal \$15.000.- Además, se otorgaban asignaciones de colación y movilización de \$30.000.- cada una. En todo caso controvierte la base de cálculo planteada por la demandante la cual el empleador fija en la suma de \$565.048.-

Los términos de la carta son los siguientes: *“De nuestra consideración: De conformidad con lo dispuesto en el inciso 4° del artículo 162 del Código del Trabajo, me permito comunicarle que se ha resuelto poner término al contrato de trabajo suscrito con usted de fecha 18 de noviembre del año 2018, que la vincula con la empresa Mobility SPA, en las funciones de “Cajera Administrativa y Asistente Embarcador de Pasajeros en Anden”, a contar de esta fecha, por la causal contemplada en los artículos 161 inciso 1 del Código del Trabajo, esto es, “Necesidades de la empresa”.*

Los hechos que motivan la causal que se invoca son los siguientes: Como bien sabe Mobility SPA es una empresa que se dedica al rubro de transporte de pasajeros para lo cual requerimos colaboradores en el área de conducción y como es su caso en el área administrativa.

A contar del 18 de octubre del año pasado, los servicios que prestamos se han visto afectados en forma grave debido principalmente a los episodios ocurridos a contar de esa fecha, los cuales son de público conocimiento.



La situación se ve aumentada a su vez, debido a los mayores costos que ha debido enfrentar la empresa en relación al alza paulatina y constante del combustible y de los insumos de los vehículos durante el último tiempo, esto obviamente provocado por las situaciones de mercado que se han producido a contar del 18 de octubre del año pasado.

Es evidente que es una situación que no ha podido ser prevista por nuestra empresa y respecto de la cual nos ha costado adaptarnos, la que se ha mantenido por más de cuatro meses, sin que existan indicios de que la situación amaine o normalice en el corto plazo y sobre todo teniendo en especial consideración lo que se avecina en el presente mes de marzo y en caso de ocurrir esto último pasarán varios meses antes de que se vuelva a la normalidad antes de la crisis.

Con lo señalado nos hemos visto en la necesidad de desvincular trabajadores de la empresa, por estar la misma en un proceso de reestructuración con el fin de abaratar los costos, lo cual deriva en una racionalización de los recursos humanos de todas las áreas de la empresa. El proceso que debe enfrentar la empresa es con ocasión de la realidad actual que afronta la industria del transporte, respecto de la cual nuestra empresa no es ajena, en donde se han visto mermados nuestros ingresos por causa de la competencia irregular, lo que ha hecho disminuir las utilidades y por ende han producido un cambio en las condiciones del mercado.

El proceso referido que debe enfrentar la empresa es con ocasión de la realidad actual que afronta la industria, respecto de la cual nuestra empresa no es ajena, en donde además se suma que nuestros ingresos ya se encontraban bastante mermados por causa de la competencia irregular de aplicaciones móviles (Uber, Cabify, Didi etc), y el cambio de hábitos de los clientes en la forma de movilizarse.

Es por todas estas razones, que la empresa se encuentra en la necesidad de proceder a una racionalización de los recursos humanos en todas las áreas incluyendo la suya, toda vez que existen antecedentes objetivos de índole comercial que han producido una disminución de los servicios y por lo mismo nos hemos visto en la necesidad de tomar la decisión de poner término a su contrato de trabajo, a contar de este día.

A lo anterior debemos señalar que sus funciones serán reemplazadas por doña María Alejandra Aguilar Abreu, quien desempeña idénticas funciones, con lo cual nuestra empresa no contratará nuevas personas en su cargo.”

Sostiene que los fundamentos de hecho que motivan esta decisión se encuentran latamente explicados, puesto que, la empresa se ha visto mermada por causa del estallido social, lo que llevó a la empresa a tomar decisiones para producir una racionalización de los recursos humanos. La delicada situación descrita se vio profundizada aún más con los efectos de la pandemia por el virus Covid-19, trajo como corolario, que el personal que no fue



desvinculado por causa de los hechos acaecidos a contar del 18 de octubre del año pasado, ha sido puesto en suspensión y con lo cual la operación de la empresa se ha visto reducida a mínimos con tal de mantener el negocio viable y operativo.

Alega que la demanda no contiene una relación pormenorizada de los hechos fundantes que en definitiva habrían determinado la desvinculación por causa de haber activado una fiscalización, no señala en su demanda el número de fiscalización y se limita exclusivamente a acompañar el documento de activación de fiscalización, pero a su vez, no acompaña los informes de exposición y la sanción administrativa ya que aquello es absolutamente determinante para poder entender la supuesta infracción a la indemnidad que se habría producido y con lo cual daría lugar a la acción de tutela impetrada.

Alega que la empresa no tiene conocimiento alguno de la denuncia motivada por la Sra. Cerón, de la cual se tuvo conocimiento sólo accidentalmente por causa de la presente demanda y con ocasión de revisar los documentos acompañados. Además, hace presente que, las labores de fiscalización de la Inspección del Trabajo se realizan bajo absoluta reserva con el claro objetivo de evitar que la empresa actúe con algún tipo de represalia en contra del trabajador que activó la fiscalización.

Sostiene que la denuncia planteada bajo este punto de vista carece de absoluto sustento, toda vez que atenta directamente contra el principio de la bilateralidad y del debido proceso, al no entregar antecedentes suficientes, tales como el informe de exposición y la resolución administrativa que sanciona a la empresa, para de esta forma poder sustentar una defensa activa y los deja en la más absoluta indefensión. Además, sostiene que la empresa no ha sido sancionada por hecho alguno denunciado durante el mes de febrero y marzo de 2020. Sostiene que la empresa, no ha recibido ningún correo o Whatsapp, por parte de la trabajadora dando cuenta de la activación de dicha fiscalización. La trabajadora no informa haber realizado una denuncia y en consecuencia, ¿cómo podría calificarse que el despido corresponde a una represalia en su contra, o a una venganza de la empresa en contra de la trabajadora?. Por lo mismo, niega que el despido decidido haya tenido como motivación una represalia contra la actora como consecuencia de un reclamo que ella haya formulado ante la Inspección del Trabajo.

En segundo lugar, es falso que la trabajadora haya recibido un mensaje intempestivo por parte de Alexander Lorca instándola a renunciar, por una situación que en ese momento era absolutamente ignorante. Alega que la trabajadora cometió una falta grave en sus funciones, falta por la cual fue reconvenida verbalmente y sancionada no percibiendo en dicho mes de febrero los bonos de Gestión Administrativa y Responsabilidad. Lo anterior se debió a que la trabajadora durante el mes de febrero no ingresó en una oportunidad la rendición de valores correspondiente al trabajador conductor



Eduardo Sandoval por la suma de \$93.000.-, y a efectos de realizar las cuadraturas contables ingresó dos veces la del trabajador Edmundo Fuentes, dicha situación fue constatada por la asistente contable quién dio cuenta de la irregularidad, pues, faltaba la del primer conductor mencionado.

Explica que en dicho contexto, la demandante siendo sorprendida en el error le comentó de manera privada a Alexander Lorca su intención de renunciar, situación que don Alexander Lorca avaló por whatsapp, conversación escrita en donde la trabajadora también reconoce su responsabilidad y que se debió específicamente a que no ejecutó como corresponde sus labores en razón a la rendición de montos recaudados.

Alega que la recaudación de valores es un hecho sensible por sí solo, toda vez, que al ser ésta una empresa de transporte, depende totalmente de las recaudaciones diarias que realizan los choferes. Afirma que la trabajadora tomó conocimiento de que lo que había realizado estaba mal y ella instó mediante una conversación privada con don Alexander Lorca la decisión de querer renunciar, no fue algo que le haya impuesto la empresa, y menos, que la empresa haya imputado algún ilícito a la trabajadora.

Afirma que la trabajadora se sentía incomoda en sus labores por lo que había acaecido, pero la empresa no tomó la decisión de desvincularla, ni alterar sus funciones y menos aún no otorgar el trabajo convenido. Aún más, es falso lo señalado por la demandante en cuanto a que se le envió a contar buses a un terminal. Indica que sólo se le pidió generar ventas de pasajes, cuestión que tampoco se encuentra ajena a sus funciones.

Estima que su denuncia no pasa de ser un reclamo infundado, sin sustento factico alguno que haga si quiera presumir una vulneración de los derechos y los indicios aportados en la demanda son absolutamente vagos, limitando únicamente a acompañar una activación de fiscalización, que no da cuenta por sí sola que la empresa tomó conocimiento de la denuncia y menos que como represalia haya decidido el despido de la actora. Pide que se rechace la acción de tutela intentada y se descarte que la decisión de desvinculación sea la consecuencia de una represalia adoptada por la empresa por una eventual fiscalización generada por la actora y por consiguiente que se hayan vulnerado sus derechos. Explica las razones del despido por necesidades de la empresa y pide el rechazo de todas las acciones, con costas.

En cuanto al feriado legal y proporcional reconoce adeudar la suma de \$353.246.-

La remuneración del mes de febrero se encuentra íntegramente pagada mediante transferencia electrónica 28 de febrero del año 2020. Dicha transferencia arroja el monto de \$360.346.-, monto que se encuentra conteste con la liquidación de dicho mes.



Respecto a la remuneración correspondiente a los 5 días del mes de marzo del año 2020, se encuentra a disposición de la trabajadora, por la suma de \$96.877.-

En este orden de ideas, conforme a la propuesta realizada en la carta de despido que se envió a la trabajadora, los montos señalados en la misma se encuentran a disposición de la trabajadora, en su finiquito.

Por concepto de indemnización por año de servicio \$565.048.-, aviso previo \$565.048.-; y el feriado reconocido asciende a la suma de \$353.246.-, a lo anterior se efectúa el descuento por Aporte al fondo de cesantía por \$156.340.- lo que da un total de \$1.423.879.-

Finalmente, nada se adeuda por intereses, reajustes y costas.

TERCERO: Que en la audiencia preparatoria, habiendo el Tribunal llamado a conciliación, esta no se produce.

Sentencia parcial: Se dicta sentencia parcial sobre los montos reconocidos en la contestación de la demanda que alcanza a \$1.423.879, monto consistente en feriado reconocido por \$353.246, remuneración pendiente del mes de marzo por \$96.877, sustitutiva de aviso previo por \$565.048, mismo monto por un año de servicio a todo esto descontado \$156.340 correspondiente al descuento del empleador por el seguro de cesantía. El tribunal confiere 10 días hábiles de plazo para hacer el pago de esta sentencia a la cuenta RUT N°17282095 de la demandante doña DANIELA DE LOS ANGELES CERÓN MORALES, cédula de identidad N° 17.282.095-6, correo electrónico jalfaro@acyl.cl.

Se fijan los siguientes hechos controvertidos: 1) Fecha y forma de término de la relación específicamente efectividad de haber sido despedida verbalmente la demandante el día 05 de marzo de 2020. Hechos y circunstancias. 2) Haber sido despedida la demandante por la causal de necesidades de la empresa, forma de comunicación del despido y fecha. 3) Haberse despedido a la demandante como represalia a un reclamo efectuado ante la Inspección del Trabajo, existencia del reclamo, existencia de la fiscalización, fecha de la fiscalización y forma que el empleador se enteró de la denuncia. 4) Existencia de necesidades de la empresa que obligaron el despido de la demandante según los hechos contenidos en la carta de despido. 5) Remuneración de la demandante a la época del término. 6) Adeudarse a la demandante feriado sobre la sentencia parcial dictada. 7) Adeudarse a la demandante diferencia de años de servicios y sustitutiva de aviso previo sobre la sentencia parcial dictada. 8) Adeudarse a la demandante remuneración pendiente por el último periodo trabajado sobre la sentencia parcial dictada. 9) En caso de haber existido necesidades de la empresa monto de aporte del empleador a la ASFC y procedencia del descuento. 10) Remuneración de la demandante a la época del término.



CUARTO: Que en las audiencias de juicio que se realizan por video conferencia debido a la pandemia del Covid 19, la parte denunciante incorporó los siguientes medios de prueba:

Documental:

- 1) Anexo de Contrato de Trabajo de fecha 01 de marzo de 2019 celebrado entre Daniela Cerón Morales y la empresa Mobility SpA.
- 2) Activación de fiscalización de fecha 21 de febrero de 2020, N° 1310/2020/19 efectuada en la Inspección Comunal de Curacaví.
- 3) Liquidación de remuneración de la actora del mes de noviembre de 2019.
- 4) Liquidación de remuneración de la actora del mes de diciembre de 2019.
- 5) Liquidación de remuneración de la actora del mes de febrero de 2020.
- 6) Copia de constancia dejada en 63ª Comisaría de Carabineros de Curacaví efectuada con fecha 17 de febrero de 2020.
- 7) Copia de constancia dejada en 63ª Comisaría de Carabineros de Curacaví efectuada con fecha 05 de marzo de 2020.
- 8) Copia de seguimiento en línea a través del sitio <http://seguimiento.dirtrab.cl> de la denuncia de la actora N°1310/2020/19.

Confesional: La parte denunciante se desiste de esta prueba.

Testimonial: Se desiste de este medio de prueba.

Oficio: Se incorporan las respuestas a los oficios emitidos a las siguientes instituciones:

- 1) Dirección del Trabajo

Exhibición de documentos: La parte denunciada exhibe a la denunciante los siguientes documentos solicitados en la audiencia preparatoria:

- 1) Libro de remuneraciones del año 2019 y del año 2020, durante los meses correspondientes hasta el anterior a la audiencia de juicio.
- 2) Liquidación de remuneraciones de la actora del mes de enero de 2020.

QUINTO: Que en las audiencias de juicio que se realizan por video conferencia debido a la pandemia del Covid 19, la parte denunciada incorporó los siguientes medios de prueba:

Documental:

- 1) Contrato de trabajo de fecha 18 de noviembre del 2018.
- 2) Anexos de contrato de trabajo de fecha 1 de marzo de 2019 y 1 de julio del año 2019.
- 3) Carta de despido de fecha 5 de marzo del año 2020.
- 4) Comprobante de Inspección del trabajo de fecha 9 de marzo del año 2020 y certificado de envío de carta de despido de fecha 8 de marzo del año 2020.
- 5) Liquidaciones de remuneraciones de septiembre a diciembre del año 2019 y enero a marzo del año 2020.
- 6) Comprobante de transferencias electrónicas de remuneraciones de febrero del año 2019.



7) Registro de conversación por whatsapp entre la demandante de autos y don Alexander Lorca. 4 Capturas.

8) Balance general y estado de resultado Mobility año 2019.

9) Carta de despido y finiquito de los trabajadores Daniel Hernández, Denisse Guzmán, Edgardo Santana, Jonathan Morales, Jorge Contreras, Manuel catalán, Marcelo Stuardo y Ramón Cabrera.

10) Balance tributario al mes de marzo de 2020 y estado de resultado.

Confesional: Absolvió posiciones el denunciante, doña **Daniela de los Ángeles Cerón Morales**, C.I. 17.282.095-6. Señala que prestaba servicios físicamente en Curacaví y tres veces viajaba a Santiago, a la calle Catedral. Refiere que la dirección O'Higgins 2016 Curacaví corresponde a una garita y oficina de ventas de pasajes. Allí trabajaban 4 cajeras y ella que era la jefa. También había embarcadores. Está ubicado en la calle cerca de la plaza. Es un container que está en la calle.

Testimonial: Declararon, previo juramento o promesa, los siguientes testigos:

1) **Alexander Alfredo Lorca Rubilar**, cédula de identidad 14.134.734-9. Señala que trabaja para Mobility en Catedral, Quinta Normal, es el Gerente de Operaciones de Mobility, lleva el control de las operaciones de la compañía. Indica que se dedican al transporte rural de pasajeros entre Santiago y Curacaví. Actualmente están activando el negocio y preparan la apertura todos los días y no medio día. Es una normalidad no muy real, terminan a las 19:30 horas y trabajan hasta los sábados. No trabajan los domingos ni los festivos. Las bajas ventas comenzaron con el estallido social. Explica que los buses paren de San Borja y Pajaritos, afuera del Metro y hubo una baja importante de ventas de 130 millones, bajaron a 60 milloes y con la misma planilla de trabajadores. Refiere que en octubre de 2019 trabajaban 18 cajeros y se bajó a 12 y, luego a 8 en febrero de 2020. En esos meses se buscó oportunidades de negocios arrendando los buses a otras compañías. Antes vivían de la venta de boletos de Santiago a curacaví. En Curacaví las revueltas se produjeron en la plaza apiedraron los buses y tenían que guardar los buses, quemaron el Banco de Chile que está a una propiedad de la compañía. Tuvieron que achicarse y reestructurar y fusionar los cargos para subsistir. Analistas contables salieron y asumieron los jefes sus funciones. También salieron cajeros administrativos y choferes. Dejaron de operar en María Pinto. Indica que conoce a Daniela Cerón, era encargada de la Agencia de Curacavi, tenía 3 cajeros a su cargo, luego tenía a dos y finalmente un cajero, Nicole Pino. Daniela fue desvinculada en marzo de 2020 y en esa agencia quedaron dos cajeros, Nicole Pino y el Sr. Santana y el encargado era el jefe de la Estación Pajaritos.

Contrainterrogado por la parte denunciante responde que Daniela era la encargada de recaudar las ventas de los conductores y cajeros a su cargo. Se hacía en base a las colillas y se depositaba en el Banco Chile y también en Santiago. Ella entregaba el dinero en el Banco, ella hacía el depósito. Ella



viajaba a Santiago para depositar. Se revisaban los vouchers con lo que se vendió. Un vez existió una diferencia, un voucher que no coincidía. El habló con ella porque era dinero de la Compañía, no recuerda el monto, tampoco la fecha. Siempre los buses salían de la plaza, pero varios buses se llevaron a Santiago para bajar los costos. Afirmo que la recaudación es importante para la empresa, es el ingreso diario de la compañía, para pagar sueldos con ello. Actualmente para hacer la recaudación deben viajar de Santiago (2 personas) dos o tres veces a la semana y queda guardado en una caja con llave. Señala que en enero de 2020 no recuerda el número de trabajadores que había. Hoy hay 38 trabajadores. Cuando llegó en abril o mayo de 2019, no recuerda el número, cree que eran menos de 38. Hoy con el plan paso a paso los ingresos siguen bajo los 60 millones.

A las consultas del Tribunal señala que en febrero de 2020 no fueron fiscalizados. Está siempre en su oficina y sólo a veces sale de ella. No le informaron de fiscalización alguna en 2020 en Curacaví. Nadie le informó de la fiscalización.

2) **Washington Omar Canales Marsilli**, cédula de identidad 8.011.304-8. Contador Auditor. Señala que trabaja desde hace 6 años en la empresa de Transporte Rioja, que es parte del Holding Grupo Yanguas. Conoce a Mobility y es parte del Holding. Sabe que la situación financiera es terrible, tienen pérdidas millonarias que se arrastran desde hace un par de años. El firma los balances y conoce el estado porque él los firma. Se le exhibe el balance, que corresponde al documento N°8. Explica que se trata de balance amplio de estado financiero. Señala que los ingresos corresponden a las ventas de pasajes. Mobility es una empresa de transporte pública rural, la venta de pasajes al público se hace en las boleterías. También se arriendan buses que no se ocupan y el arriendo es a otra empresa, sin chofer, eso se llama “ventas especiales”. Tiene \$560.000.000.- de pérdidas. Refiere que la empresa es del 2018, se creó apostando a que tendrían buena economía, se aportó capital importante, cada bus vale \$300.000.000.- y se compraron 20 buses. Nunca se pensó que lo que iba a ocurrir en el mercado desde la revuelta social hasta hoy día. Sabe que el balance de 2020 tiene pérdidas acumuladas de \$1500.000 millones. No sabe cuál es la expectativa de esta empresa, si tiene pérdidas. En 2018 querían generar empleo y acaparar el mercado que nadie había ocupado. Hoy están con problemas de liquidez y están sacando recursos de las otras empresas para pagar las deudas.

Contrainterrogado por la parte denunciante señala que los subcontratos se producen cuando buscan buses diferentes para el servicio. Explica que los buses de Mobility son para 60 personas, son caros y poco rentables. Se contrató buses más pequeños y más económicos de 34 a 40 pasajeros. De esta manera se redujo este costo, la operación salía más cara porque tenían que usar estos buses más caros. Los buses de Yanguas son buses privados de



personal de empresas y también se vió afectado. También arriendan los buses grandes. Señala que los buses se compraron con leasing en 48 cuotas.

Oficios: se desiste de oficio al SII.

SEXTO: Que atendidos los hechos reconocidos en la contestación a la demanda, se tiene por acreditada la existencia de la relación laboral entre las partes, la cual principió el 18 de noviembre de 2018, primero como cajera administrativa y asistente de embarcador y, luego a partir del 1° de marzo de 2019 continuó prestando servicios como Sub Jefa de Sucursal, que atendida la naturaleza de las funciones encomendadas a la trabajadora, quedará excluida de la limitación de la jornada de trabajo, en los términos del artículo 22 inciso 2° del Código del Trabajo y, conforme el artículo 10 del mismo cuerpo legal, los servicios se prestaban en Catedral 4536, Quinta Normal, Terminal San Borja en calle Francisco Borja 184, piso 2, oficina 34; estación Central, Terminal Pajaritos en Avenida Oscar Bonilla 5900, Lo Prado y en Avenida Ambrosio O'Higgins 2016B, comuna de Curacaví.

SEPTIMO: Que la demandante funda la acción de tutela laboral denunciada en la vulneración a la garantía de indemnidad contenida en el artículo 485 del Código del Trabajo, por parte del empleador, quien decidió su desvinculación a modo de represalia por haber ejercido las acciones tendientes a proteger sus derechos laborales, luego de haber asistido a la Inspección del Trabajo a denunciar a la empresa, por no otorgar el trabajo convenido, la cual fue fiscalizada por el ente administrativo.

Que para acreditar los hechos vulneratorios alegados, la demandante rindió prueba documental consistente activación de fiscalización N° 1310202019 de 21 de febrero de 2020 efectuada por la solicitante DANIELA DE LOS ANGELES CERON MORALES, Subjefa de local para la fiscalización de la empresa MOBILITY, Rut 76.896.598-6, lugar a fiscalizar Avda. O'Higgins 2016, Curacaví, en la Plaza de Curacaví, por los siguientes conceptos: No otorgar el trabajo convenido. "Denunciante informa que realizaba labores de recaudación de dinero, en Curacaví luego se dirigía al Banco y posteriormente a Santiago a entregar la documentación. Empleador dejó a otro trabajador en su puesto y no le dio ninguna labor. Ahora reemplaza una niña con licencia en su puesto de cajera embarcadora, está contratada bajo el art. 22 del Código del Trabajo.". Que también aportó oficio respuesta de la Inspección del Trabajo de Melipilla, con domicilio de Curacaví, que remite la Carátula de Informe de Fiscalización N° 13 1310 2020 19 de fecha 5 de marzo de 202 en el cual se consigna que la funcionaria actuante visita en terreno la empresa el día 26 de febrero de 2020 en Avda. O'Higgins 2016, Curacaví, lugar donde atiende doña Viviana Benítez, cajera y embarcadora, a quien para cumplir con el principio de bilateralidad se le informa del procedimiento a seguir y de los efectos de la fiscalización en conformidad a lo descrito en el Formulario FI-1 "Acta notificación de inicio de procedimiento de fiscalización" entregándose



copia de ello. Por no tener poder de representación y con el fin de dar respuesta a la materia denunciada, se cita al empleador mediante Formulario FI-4 “Acta de notificación y requerimiento de documentación y citación”. Agrega que llegada la fecha de la citación, esto es el 2 de marzo de 2020, a las 11:00 horas, no asiste nadie en representación de la empresa, por lo que se cursa sanción por la no comparecencia, conforme artículo 29 y 30 del DFL 2 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, aplicando multa de 1,00 IMM por \$206.590.-

OCTAVO: Que analizada la prueba en su conjunto, ésta resulta suficiente para dar por acreditados indicios de la represalia de parte de la empresa como base de la vulneración al derecho de indemnidad. En efecto, resulta inconcuso que la trabajadora presentó una denuncia en contra del empleador el día 21 de febrero de 2020 por infracción a sus derechos laborales; que efectivamente la empresa fue objeto de una fiscalización al constituirse una funcionaria de la Inspección del Trabajo en terreno, en el lugar dónde la trabajadora ejercía sus funciones el día 26 de febrero de 2020 oportunidad en la cual se entrevista a dos trabajadores, una de ella doña Viviana Benítez que cumplía el cargo de cajera y embarcadora, quien no tenía facultades de representación. Que en estas condiciones y no pudiendo seguir adelante la fiscalización en terreno, la fiscalizadora deja citado al empleador para el día 2 de marzo de 2020 y, conforme el informe de investigación, resulta probado que el empleador no se presentó en las oficinas de la Inspección, cursándose una multa por la incomparecencia. Que de este modo, resulta probado que la empresa sí fue objeto de una fiscalización, aun cuando el testigo Alexander Lorca Rubilar, quien ejerce el importante cargo de Gerente de control de las operaciones de la empresa en un primer momento lo niegue derechamente, sin perjuicio que después modera el tono de su respuesta, agregando que “No les informaron de la fiscalización en 2020 en Curacaví y que nadie le informó de la fiscalización”, argumentaciones poco creíbles para el Tribunal dada la importancia del cargo que detenta el testigo, quien debe manejar y estar en conocimiento de todos los movimientos y sucesos ocurridos en el destino de salida y término del recorrido de los buses de la línea que administra. Que, además, está probado que luego de la fiscalización, la empresa decide desvincular a la trabajadora tres días después, esto es, el 5 de marzo de 2020, por necesidades de la empresa. Que así las cosas, la cercanía temporal entre la fiscalización administrativa con resultado de multa y el despido de la trabajadora permite concluir que las necesidades de la empresa como causal de despido ocultan las verdaderas motivaciones ilícitas de la separación, que no son otras que un evidente ánimo revanchista del empleador por la denuncia administrativa, máxime si la demandada no justificó la reestructuración del área en la cual se desempeñaba la trabajadora, siendo la única persona desvinculada en dicha oportunidad, puesto que acompaña tres finiquitos que



no son coetáneos al despido de la actora. En efecto, acompaña un finiquito de 7 de enero de 2020 de un cajero administrativo despedido por necesidades de la empresa, es decir, de una desvinculación ocurrida dos meses antes del despido de la actora y dos finiquitos de 6 de abril de 2020 de dos conductores, por vencimiento del plazo, causal que no guarda relación con la supuesta reestructuración de la empresa. Que, por otro lado, los testigos presentados por la demandada se han referido vagamente a los acontecimientos ocurridos con ocasión del estallido social de octubre de 2019, cuyos efectos más desastrosos y dañinos ya habían sido superados y la empresa estaba funcionando con relativa normalidad y con una dotación suficiente –dos cajeros y la actora como subjefa de sucursal– a la época del despido, tal como lo declara Alexander Lorca. Que en cuanto a las pérdidas que habría experimentado la empresa y las malas decisiones adoptadas por el empleador que comprar buses de gran capacidad cuya operación es muy onerosa y que termina arrendado buses más pequeños para hacer más rentable el negocio, son los riesgos que debe soportar el empleador y no resulta lícito traspasar dichos riesgos a los trabajadores. Finalmente el testigo Alexander Lorca explica que la empresa está actualmente activando el negocio y está preparando la apertura todos los días, de lo que se colige que las verdaderas razones del decaimiento del negocio y la baja en las ventas de pasajes no fue el estallido social, sino que la Pandemia del Covid 19 que se desencadenó varios días después del despido de la trabajadora, hecho que vuelve a corroborar que el despido se produce como una represalia contra la trabajadora por haber presentado una denuncia contra el empleador. Que finalmente tampoco la empresa acreditó la razonabilidad y proporcionalidad de la decisión adoptada de despedir a la trabajadora, razón por la cual el Tribunal estima que se dan los requisitos contemplados en el artículo 485 inciso tercero del Código del Trabajo, en cuanto estima que el despido constituye *“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”*, por lo que se acogerá la tutela por despido vulneratorio de garantías constitucionales alegado y se ordenará el pago de la indemnización prevista en el artículo 489 del Código del Trabajo.

NOVENO: Que las alegaciones de la empresa en orden a que no concurren los requisitos legales para acoger la tutela, por cuanto no tomó conocimiento de la fiscalización y por no haber sido sancionado por los hechos denunciados por la trabajadora no serán oídos, ya que si efectivamente fuese cierto que no recibió la citación oportunamente para concurrir a la Inspección del Trabajo, una vez recibida la multa habría reclamado de la misma interponiendo los recursos de reconsideración administrativa o el previsto en el artículo 503 del Código del Trabajo y nada de ello ha sido acreditado, de lo que se colige que la empresa se conformó con la multa porque recibió la citación y, tampoco



ofreció como testigo a doña Viviana Catherine Benítez Bugueño, C.I. 16.617.472-4, quien aparece recibiendo la citación de la fiscalizadora, para que ella hubiese aclarado la situación ocurrida y, en cuanto al motivo de la multa, conviene tener presente que el artículo 485 del Código del Trabajo no exige que la empresa haya sido efectivamente sancionada administrativamente como requisito habilitante para acoger la tutela, la norma sólo exige que se despidiera a la trabajadora “como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo”, que es precisamente lo que ocurrió en el presente caso. Con todo, cabe tener presente que la multa se impone a la empresa debido a que la incomparecencia del representante legal imposibilitó al ente administrativo ejercer las facultades fiscalizadoras del cumplimiento de las normas laborales. Finalmente, las capturas de conversaciones por la red social Whatsaap entre la trabajadora y el Sr. Lorca no inciden en los hechos establecidos en estos autos por cuanto, la demandada no realizó el ejercicio de exhibirlas a la actora al momento de someterla a la absolución de posiciones y consultarle sobre la veracidad de lo allí contenido ni tampoco fueron exhibidas al testigo Sr. Lorca para corroborar las conversaciones sostenidas por este medio y la supuesta intensión de la trabajadora de renunciar y las disculpas respecto de cierto comportamiento que no se explicita en el texto de los mensajes, sin perjuicio que dichos mensajes serían de fecha anterior a la denuncia interpuesta por la trabajadora por no otorgar el trabajo convenido y, también anteriores al despido cursado por la empresa.

DECIMO: Que, asimismo, habiéndose demostrado lo indebido de la causal invocada para el término de los servicios de la denunciante, hace procedente acoger la demanda intentada por este motivo, ordenándose el pago del recargo legal del 30%, sobre la indemnización por años de servicios y, por las mismas razones, se ordenará la devolución del descuento patronal al seguro de cesantía efectuado al momento de dictar sentencia parcial en estos autos.

UNDECIMO: Que para los efectos de los artículos 172 y 489 del Código del Trabajo, el Tribunal preferirá la remuneración de \$672.000.- propuesta por la parte denunciante por cuanto ella contiene los ítems contemplados en el anexo contrato de 1° de marzo de 2019, es decir, Sueldo Base de \$301.000; Bono presentación personal de \$15.000; Bono de Calidad de \$50.000; Bono Gestión Administrativa de \$50.000; Bono Responsabilidad de \$50.000; Gratificación de \$116.500; Colación de \$30.000; Movilización \$30.000 y Asignación Perdida de Caja de \$30.000. Que la remuneración que propone la demandada de \$565.048.-, si bien se ajusta más a la última remuneración, no corresponde a lo que la trabajadora tenía derecho a percibir en su última función de subjefta de sucursal, por cuanto en febrero de 2021 sus labores ya habían sido modificadas unilateralmente por el empleador y, fue ello precisamente lo que generó el reclamo ante el ente administrativo, por no otorgar el trabajo convenido.



DUODECIMO: Que la trabajadora demanda en pago de saldo de remuneraciones de febrero de 2020 por la suma de \$100.000.- y el sueldo de marzo de 2020 por la suma de \$112.000.- Que la demandada afirma que la remuneración del mes de febrero se encuentra íntegramente pagada mediante transferencia electrónica 28 de febrero del año 2020; que dicha transferencia arroja el monto de \$360.346.-, monto que se encuentra conteste con la liquidación de dicho mes y que respecto a la remuneración correspondiente a los 5 días del mes de marzo del año 2020, se encuentra a disposición de la trabajadora, por la suma de \$96.877.- Que en la audiencia preparatoria se dicta sentencia parcial sobre los montos reconocidos en la contestación de la demanda que alcanza a \$1.423.879, monto consistente en feriado reconocido por \$353.246, remuneración pendiente del mes de marzo por \$96.877, sustitutiva de aviso previo por \$565.048, mismo monto por un año de servicio a todo esto descontado \$156.340 correspondiente al descuento del empleador por el seguro de cesantía y quedó como controvertido las diferencias con las sumas demandadas por indemnización sustitutiva del aviso previo, de años de servicios, de las remuneraciones y feriados. Que así las cosas, teniendo en cuenta el monto de la remuneración de la trabajadora establecido en el motivo anterior, se le adeuda por diferencia de indemnización sustitutiva del aviso previo la suma de \$106.952.-; diferencia de indemnización por el año de servicios por la suma de \$106.952.-; diferencia de remuneración de febrero de 2020 por la suma de \$83.154.-; diferencia de remuneración de marzo de 2020 por la suma de \$15.123.- y finalmente, respecto del feriado, la parte demandada no justificó documentalmente que la suma reconocida en la contestación de \$353.246.- efectivamente corresponda a los feriados adeudados, por lo que se acogerá la diferencia de \$262.530.-

DECIMO TERCERO: Que las pruebas rendidas han sido analizadas conforme a las reglas de la sana crítica y la no ponderada expresamente en nada altera las conclusiones referidas precedentemente.

Por estas consideraciones y lo dispuesto en los artículos 1, 2, 3, 5, 30, 41, 42, 67, 71, 73, 161, 162, 168, 172, 420 y siguientes, 453, 454, 485, 486, 489, 490, 491, 493 y 495 del Código del Trabajo, artículo 23 del DFL N°2 se resuelve:

I.- Que se acoge la denuncia de tutela de derechos fundamentales, declarándose que la demandada MOBILITY SPA. RUT N° 76.896.598-6, representada legalmente por don Jaime Yanguas Martín, cédula de identidad N° 7.108.243-1, vulneró la garantía fundamental de indemnidad prevista en el artículo 485 del Código del Trabajo de la denunciante doña DANIELA DE LOS ANGELES CERON MORALES, C.I. 17.282.095-6, con ocasión del despido, que se materializó el día 5 de marzo de 2020.

II.- Que se declara que el despido de que fue víctima la denunciante DANIELA DE LOS ANGELES CERON MORALES, C.I. 17.282.095-6, fue



vulneratorio e indebido y, en consecuencia, la demandada MOBILITY SPA. RUT N° 76.896.598-6, representada legalmente por don Jaime Yanguas Martín, cédula de identidad N° 7.108.243-1 deberá pagar a la denunciante las siguientes prestaciones:

- 1.- \$7.392.000.- por indemnización prevista en el artículo 489 del Código del Trabajo, equivalente a once remuneraciones mensuales.
- 2.- \$106.952.- por diferencia de la indemnización sustitutiva del aviso previo.
- 3.- \$106.952.- por diferencia de la indemnización por años de servicios.
- 4.- \$201.600.- por recargo de la letra a) inciso 1° del artículo 168 del Código del Trabajo.
- 5.- \$156.340.- correspondiente a la devolución del descuento del aporte patronal al seguro de cesantía.
- 6.- \$83.154.- por diferencia de remuneración de febrero de 2020.
- 7.- \$15.123.- por diferencia de remuneración de marzo de 2020.
- 8.- \$262.530.- por diferencia de los feriados adeudados.

III.- Que las sumas ordenadas pagar deberán serlo con los intereses y reajustes de los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

IV.- Que se rechaza la demanda, en lo todo lo demás.

V.- Que, cada parte pagará sus costas.

Ejecutoriada esta sentencia, remítase copia a la Dirección del Trabajo y ofíciase comunicando lo resuelto a la Administración del Estado conforme lo prescrito en el artículo 4° de la Ley 19.886, para los efectos y por el tiempo allí indicados. Remítase copia de la sentencia, en su oportunidad. Cúmplase lo dispuesto en la presente sentencia, dentro de quinto día. En caso contrario, certifíquese dicha circunstancia y pasen los antecedentes al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional.

Regístrese, notifíquese. Devuélvanse los documentos incorporados por éstas, una vez ejecutoriada la sentencia y a sola petición verbal.

Archívese en su oportunidad.

RIT: T-783-2020

RUC: 20-4-0267677-K

Dictada por doña Maritza Regina Vásquez Díaz, Juez Titular del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

