

Santiago, quince de noviembre de dos mil veinticuatro.

VISTOS:

Comparece **BARBARA GABRIELA CARRILLO ALVAREZ**, cédula nacional de identidad número 15.243.245-3, Constructor Civil, domiciliada para estos efectos en calle Santa Beatriz N°100, oficina 802, comuna de Providencia, ciudad de Santiago, Región Metropolitana; quien interpone denuncia en Procedimiento de Tutela Laboral en contra de su ex empleador **PLAZA S.A.**, conocido como MALL PLAZA, RUT: 76.017.019-4, representada legalmente, conforme el artículo 4 del Código del Trabajo por Vicente Núñez Pinochet, cédula nacional de identidad N°8.752.189-3, constructor civil, ambos domiciliados en Av. Américo Vespucio N°1737, Huechuraba, y en contra de su continuadora legal **PLAZA SPA**, RUT: 76.034.238-6, representada legalmente, conforme el artículo 4 del Código del Trabajo por Vicente Núñez Pinochet, cédula nacional de identidad N°8.752.189-3, constructor civil, ambos también domiciliados en Av. Américo Vespucio N°1737, Huechuraba, quien expone:

Que, mediante un contrato de trabajo escrito ingresé a prestar servicios bajo vínculo de subordinación y dependencia de **PLAZA S.A.**, con fecha 7 de noviembre de 2019, como jefe auditor proyectos y construcción, y el acuerdo señalaba las generalidades de sus obligaciones, pero el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad las explicaba en detalle, indicando que sería la responsable de identificar y evaluar los riesgos relacionados con los proyectos, auditando los controles existentes y evaluando su eficacia para mitigar dichos riesgos, como evaluar la efectividad de los controles aplicados a los proyectos desde su diseño hasta la construcción, pre y post apertura y, que las obras civiles en las cuales tenía que cumplir esas obligaciones se presentaban desde las habilitaciones, los nuevos proyectos y las remodelaciones.

El 1 de diciembre de 2021 firmó un anexo de contrato de trabajo, agregándose a sus funciones todos los procesos internos y protocolos, en relación con el Covid19. El anexo trató, fundamentalmente, de su bono anual, actualización de su sueldo, más la posibilidad de envío de documentación laboral y otras generalidades más bien de carácter reglamentarias.

Refiere que el 20 de diciembre de 2021 firmó un nuevo anexo, en la que compareció la sociedad, **PLAZA SPA**, indicándose que la referida persona jurídica está relacionada a **PLAZA S.A.** y que, por una reorganización empresarial, que habría sido llevada a cabo a contar del 1 de enero de 2022 el área en que desempeñaba había sido traspasado y era dirigido directamente por Plaza Spa.

Cuenta que el 1 de diciembre de 2022, celebró con la Servicios Mallplaza Spa un anexo de contrato de trabajo, que establecía el pago de un bono de gestión bastante inferior al liquidado el 2021, más otras referencias a Cumplimiento de Normativa Externa e Interna de la Empresa. En el año 2022 se le pagó la suma de \$2.525.515 y en el año 2021 se le había pagado la suma \$3.502.794, sin que se haya cumplido en ambos casos el artículo 54 Bis del Código del Trabajo y, sus remuneraciones ascendieron a la



suma de \$3.159.584, que deberá servir de base para el cálculo de las indemnizaciones pedidas.

Sostiene que el 4 de enero de 2023, la denunciada SERVICIOS MALLPLAZA SPA puso término al contrato de trabajo, por la causal legal del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, esto es necesidades de la empresa, establecimiento o servicio.

Los hechos contenidos en la carta, fue que: “(...) *el proceso de transformación definido por la Compañía asociado al plan estratégico que busca simplificar la organización y los procesos para responder con mayor agilidad y velocidad a las necesidades actuales y futuras de nuestro negocio, lo que necesariamente trae aparejada una racionalización de recursos en el área en que usted presta servicios, lo que hace necesario, entre otras medidas adoptadas su separación*” (sic).

Dice que el 18 de enero de 2023 firmó un finiquito y se le pagó la suma total de \$15.523.699, por concepto de indemnización por años de servicios se le pagó la suma de \$9.479.964, por concepto de indemnización sustitutiva por falta de aviso previo \$3.159.988.- y por concepto de feriados legales la suma de \$2.877.066 y efectuó reserva de acciones.

Sostiene que los factores que motivaron su despido no son claros y precisos, y sospecha que fue discriminada por su salud, y no por una enfermedad común, sino la afectación de su salud por una enfermedad profesional.

Alega que revisada la elección para racionalizar los recursos como se indica en la carta de despido, no se advierte ningún elemento objetivo que permita entender las razones que la demandada la eligió para despedirla.

No se menciona: a) Una evaluación, que pudiera identificar las razones de elección, comparativamente con otro trabajador o trabajadora. b) No se expresa que la demanda haya dejado de explotar su giro. Seguirá necesitando trabajadores que desempeñen las funciones que realizaba. c) No se expresa que la demanda dejará de identificar y evaluar los riesgos relacionados con los proyectos de habilitaciones, los nuevos proyectos y las remodelaciones. Seguirá necesitando trabajadores que desempeñen las funciones que realizaba. d) No se expresa que dejará de auditar los controles existentes o no evaluará más la eficacia para mitigar riesgos. Seguirá necesitando trabajadores que desempeñen las funciones que realizaba. e) Se expresa que existe un plan estratégico, no entendiendo la razón que la suscrita no cabe en él. f) Se expresa que se deberá responder con mayor agilidad y velocidad, pero no se explica la razón que no se le considera ágil o veloz.

De lo anterior, se extrae que su despido fue absolutamente voluntarioso, contraviniendo la objetividad que debe presentar la causal del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo.

Funda la discriminación en que el 31 de mayo de 2022, se ausentó por licencia médica, por 14 días y el mismo día Juan Francisco Araya, Psiquiatra de Adulto la derivó a la Mutual de Seguridad de la CChC, porque según su diagnóstico era muy posible que tuviera un origen laboral.



Cuenta que el 11 de julio del año 2022, mediante la resolución 4844495, bajo el número de siniestro 8588045, Número Certificado: 1675341788-458606, se calificó a su patología como una enfermedad profesional, por encontrarse expuesta a sobrecarga laboral, con ausencias de descansos, indicando que se le debía cambiar de puesto de trabajo. Desde el 15 de junio del año 2022, se mantuvo con licencia médica dada por la Mutual de Seguridad de la CChC, por una enfermedad profesional, por encontrarme expuesta a sobrecarga laboral, con ausencias de descansos.

Agrega que la Mutual de Seguridad de la CChC indicó, de acuerdo con los antecedentes que pudo observar y recabar con la investigación efectuada, que el trastorno de adaptación que presentaba y que afectaba su salud mental, tenía un evidente y directo origen de causalidad directa por el antecedente de temporalidad, frecuencia e intensidad del factor de riesgo.

Refiere que el año 2020, la jefatura Contralor Sr. Eduardo Alejandro Peñailillo Henríquez la evaluó en forma satisfactoria para el pago del Bono el año 2021.

En tanto que, en el año 2021, para el pago del Bono el año 2022, y la Contralora Sra. Ana Karina Navarrete Fuentes, la evaluó indicando que cumplía en forma parcial sus funciones, y en 11 aspectos bajo lo esperado, lo que resulta bastante peculiar, pues ella había ingresado a la compañía en el mes de octubre del año 2021, o por lo menos como Contralor. Destaca la entrega completa de todo su tiempo a sus funciones, eran especialmente considerados.

Detalla como los aspectos que fueron evaluados de forma deficiente los siguientes: desarrollar talentos, hacer que las cosas pasen, trabajar como un equipo, o superar expectativas de los clientes. Muy relevantes resultan estos elementos para discernir las razones de su despido que importan todos costos temporales. Así las cosas, la carta de despido y el plan estratégico que exige mayor agilidad y velocidad, que evidentemente no puede darse mientras se encontraba afectada de su patología profesional.

También se le requería organizarse en sus tiempos para tener la posibilidad de capacitarse y fortalecer sus debilidades, no obstante, meses después fue afectada de una enfermedad profesional, por encontrarse expuesta a sobrecarga laboral, por ausencias de descansos.

Colige que la denunciada, según sus evaluaciones, contratos y exigencias, requería más tiempo, exigía su desplazamiento a nivel país sin límite y con exigencia de eficacia y no solo de eficiencia. De las evaluaciones se requería de mayor trabajo en equipo, mayor rapidez, mayor satisfacción de clientes, mayor necesidad para que pasaran cosas, no cumpliendo sus exigencias temporales, por sus ausencias entre mayo y fines del mes de septiembre del año 2022 y, en tal contexto, era evidente que no formaba parte de un plan estratégico por sus debilidades humanas, producto de la afectación de su salud.

Ciñe la discusión en que producto de su enfermedad laboral, fue evaluada negativamente en sus funciones, y por tal razón despedida, entendiendo que su estado fue un evidente y directo origen de causalidad directa de temporalidad, frecuencia e



intensidad para decidir el término de su contrato de trabajo y que, por su estado de salud, fue separada de funciones.

Pide que examine si el despido tuvo justificación objetiva y suficiente y que descarte un trato desigual y sin motivo, o que ha sido discriminada arbitrariamente por su estado de salud, que generó que cumpliera bajo lo esperado por el agente.

Señala como indicios de vulneración los siguientes:

Primer indicio: las afecciones de salud, y organismo, que derivan de hechos inimputables a la suscrita, y que generaron en forma objetiva ausencias a sus funciones, desde el 31 de mayo del año 2022, hasta el 29 de septiembre del año 2022, importando en esa fecha su alta laboral. Los documentos que obran en un otrosí de esta presentación dan cuenta de ello.

Indicio segundo: el despido fue una conexión directa con la imposibilidad que la suscrita pudiera seguir desempeñando las funciones exigidas, dentro de un mal diseño organizacional, que exige una alta carga laboral, todo ello en relación con un plan estratégico que exige mayor agilidad y velocidad, al cual evidentemente no podría ingresar al encontrarse afectada de una patología por enfermedad laboral.

Indicio tercero: al retomar a sus funciones después del término de licencia por enfermedad profesional, solicitó especialmente, a su jefatura (la Sra. Ana Karina Navarrete Fuentes), que se tuviera consideración porque no se encontraba a un 100%, por los fármacos suministrados. Dice que continúa con las consultas y el uso psicofármacos.

En cuanto al despido como indicio sostiene que en su caso no se cumplió con la obligación de no seleccionar arbitrariamente, y es donde se manifestó el acto discriminatorio, toda vez que, la única razón que la diferenció con los trabajadores que continúan prestando servicios en las mismas labores, fue el hecho objetivo se mantuvo durante muchos meses con licencia médica. Es tan evidente la arbitrariedad, que una evaluación objetiva de su desempeño no era factible, dado el tiempo que se encontró fuera de sus labores, no siendo posible compararla con sus pares. Por lo anterior, resulta evidente que la verdadera razón, arbitraria y discriminadora, para la elección, fue su estado de salud, y los meses que estuvo con licencia médica, producto de su enfermedad profesional, lo que no fue tolerado por la denunciada, quien la despidió.

En lo tocante al finiquito, la ratificación, excluyó ciertos conceptos del efecto transaccional, como lo es “el derecho a demandar judicialmente por causal de despido aplicada y recargos. Dicha reserva tiene, por ende, plena validez, como acto unilateral del trabajador. Ello es una correcta aplicación e interpretación de los artículos 177 del Código del Trabajo y 1545 y 1546 del Código Civil.

Pide en definitiva que se declare:

1.- la validez de la reserva de derechos suscrita en el finiquito; 2.- que la sociedad PLAZA SPA, es la continuadora legal de PLAZA S.A.; que su despido es un acto de discriminación por PLAZA SPA por su estado de salud, y la enfermedad profesional que le afectó, y afecta, conforme lo dispone el artículo 489 del Código del Trabajo;



Y, sea condenada a:

-pagar una indemnización no inferior a seis meses, ni superior a once meses de la última remuneración mensual que ascendió a \$3.159.584, de conformidad al artículo 489 del Código del Trabajo.

-transmitir por medio de su correo electrónico corporativo, a todos sus trabajadores, como envío masivo, la sentencia de este proceso cuando se encuentre ejecutoriada, adjuntando copia íntegra, en formato PDF, sin poder agregar ningún antecedente adicional en el contenido de la comunicación, o en el asunto, más que la referencia “Sentencia dictada por el tribunal (indicando el tribunal que sea designado) en autos RIT (indicando el RIT de la causa) donde MALL PLAZA fue condenado por violar los DERECHOS FUNDAMENTALES de BARBARA CARRILLO y condenada a pagar las indemnizaciones que se indican”. Lo expuesto en el plazo de 30 días corridos de ejecutoriada la sentencia, sin que pueda tal condena ser cuestionada, analizada, negada o aplazada por el Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional de Santiago, debiendo procederse desde luego, y todo bajo apercibimiento contemplado en el artículo 492 del Código del Trabajo, y 238 del Código del Procedimiento Civil, sanción la que se repetirá hasta obtener el cumplimiento de la medida decretada en forma completa, debiendo decretar el arresto del representante legal en caso de negativa a cumplir la sanción, por el tiempo que se estime y bajo expresa y severa condena en costas.

Al pago del recargo legal del 30%, sobre su indemnización de años de servicios, que asciende a la suma de \$2.843.989, a título sancionatorio.

Ejecutoriada la sentencia, informe de ella a la Dirección de Presupuesto dependiente del Ministerio de Hacienda, y en consecuencia se dé cumplimiento a lo previsto en el artículo 4° de la Ley N°19.886 de bases sobre contratos de bases sobre contratos administrativos de suministro y prestación de servicios.

Reajustes, intereses y costas; y,

Que, en caso de que no sea declarada la continuidad de la relación laboral con PLAZA SPA, se condene a PLAZA S.A. a lo demandado en los N°2 a la N°8, precedentemente individualizados.

En subsidio, deduce demanda de despido injustificado, indebido e improcedente con contra de las demandadas.

En cuanto a los hechos se tienen por reproducidas las expuestas en su acción principal, agregando que:

Los hechos contenidos en la carta de despido no contienen ningún elemento objetivo que le permitan entender las razones que la demandada tuvo para despedirla, no refiere que:

-Una evaluación, que pudiera identificar las razones de la elección, comparativamente con otro trabajador o trabajadora;

-No refiere que la demanda haya dejado de explotar su giro, ya que se seguirá necesitando trabajadores que desempeñen las funciones que realizaba;

-No indica que la demanda dejará de identificar y evaluar los riesgos relacionados con los proyectos de habilitaciones, los nuevos proyectos y las remodelaciones, toda vez que continuará necesitando trabajadores que desempeñen las funciones que realizaba;

-No alude que dejará de auditar los controles existentes o no evaluará más la eficacia para mitigar riesgos. Seguirá necesitando trabajadores que desempeñen las funciones que realizaba.

-Se expresa que existe un plan estratégico, sin entender la razón de que porque ella no cabe en dicho plan;

-Se menciona que se deberá responder con mayor agilidad y velocidad, pero no se explica la razón que no se le considera ágil o veloz.

Con lo cual su despido transgredió la objetividad que debe presentar la causal del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo.

Pide en definitiva que:

1.-Declare la validez de la reserva de derechos suscrita en el finiquito.

2.-Que declare que la sociedad PLAZA SPA, es la continuadora legal de PLAZA S.A.

3.-Que, declarada la continuidad de la relación laboral, se condene a PLAZA SPA, al recargo legal del 30%, sobre su indemnización de años de servicios, que asciende a la suma de \$2.843.989.

4.-Que, declarada la continuidad de la relación laboral, se condene a PLAZA SPA, y una vez que se encuentre ejecutoriada la sentencia, informe de ella a la Dirección de Presupuesto dependiente del Ministerio de Hacienda, y en consecuencia se dé cumplimiento a lo previsto en el artículo 4° de la Ley N°19.886 de bases sobre contratos administrativos de suministro y prestación de servicios.

5.-Reajustes, intereses y costas; y,

6.-Que, en caso de que no sea declarada la continuidad de la relación laboral con PLAZA SPA, se condene a PLAZA S.A. a lo demandado en los N°2 a la N°8, que anteceden.

Don Raimundo Figueroa Cruz y Hernán Silva Villalobos, abogados, en representación de Servicios Mallplaza SPA y de Plaza S.A., contestó la demanda pidiendo su rechazo con costas; expone que:

Es efectiva la fecha de inicio y término de la relación laboral y que la causal de despido fue la del artículo 161, inciso primero del Código del Trabajo; y, su remuneración mensual.

Niega que se haya vulnerado los derechos fundamentales de la actora y la continuidad entre ambas empresas demandadas.

Esclarece que la empleadora de la actora es la sociedad Servicios Mallplaza SPA, sociedad que a su vez es la continuadora laboral de Plaza S.A. y la continuadora legal de Plaza SPA, que cambió su razón social. Así las cosas, cuando la actora ingresó a prestar servicios a la empresa, lo hizo para Plaza S.A., la que producto de una reorganización interna y en los términos del artículo 4 del Código del Trabajo, pasó a ser Plaza SPA



(posteriormente denominada Servicios Mallplaza SPA), manteniéndose inalterados los derechos y obligaciones laborales, emanados del contrato de trabajo suscrito por la demandante.

Alega en cuanto a la acción de tutela, que es absoluta y totalmente falso que su representada haya desvinculado a la actora por su condición de salud, puesto que la decisión fue por necesidades de la empresa, la se explica de manera completa y transparente en la carta de despido relativo a un proceso de transformación definido por la Compañía y asociado al plan estratégico que buscó simplificar la organización y los procesos para responder con mayor agilidad y velocidad a las necesidades actuales y futuras del negocio, lo que conllevó a una racionalización de recursos en el área y el consecuente despido de la actora.

Dice que ese hecho concreto puede o no cumplir el elevado y estricto estándar que han exigido en los Tribunales a la hora de analizar la procedencia de la causal de despido, pero no puede significar directamente o como indicio, la existencia de una vulneración, que es lo que pretende la parte demandante en su demanda.

Sostiene que, en el mes de mayo del 2022, se reestructuró completamente el área de contraloría de la empresa, que consideró la desvinculación de un auditor senior y de un jefe de auditoría, se estableció una estructura con auditores regionales, con dos subgerentes y se fortaleció el perfil de auditor de tecnología, transformándolo en una jefatura. En la proyección de la empresa, durante los años 2023 y 2024, la cantidad de proyectos, construcciones y remodelaciones, disminuirán en número y envergadura, pasando de alrededor de 100 proyectos planificados para el 2022 a 52 para el año 2023 (y 10 de ellos probablemente no se realizarán), por lo que nació la necesidad de disminuir el equipo de Auditoría de Proyectos y Construcción, eliminando el cargo de Jefe de Auditoría de Proyectos y Construcción Chile.

Destaca que la actora era la única persona en la empresa que ejercía el cargo de jefe de Auditoría de Proyectos y Construcción para Chile, por lo que el proceso de selección de la persona que dejaría la empresa no debía basarse en una evaluación. Siendo la actora la única persona que desempeñaba el rol que se definió eliminar, es lógico que sea ella la única persona que salga y que ese ejercicio de selección a que se refieren en la demanda, no se haya hecho.

Refiere que la conducta de su representada no se condice con la acusación respecto de sus trabajadores a quienes se les ha diagnosticado una enfermedad profesional. En efecto, y sólo a modo de ejemplo, a una trabajadora llamada Andrea Marín Toro, se le diagnosticó una enfermedad profesional en el mes de abril del año 2021 y, hasta la fecha de contestación de esta demanda, mantenía con la empresa un vínculo laboral sin ningún tipo de inconvenientes ni acusaciones de discriminación.

Dice que la lógica y la experiencia indican que, si la empresa tiene como política el discriminar arbitrariamente a los trabajadores enfermos, ello constituye una conducta recurrente y con el antecedente que señalan, reafirma lo contrario, por lo que deberá ser la parte demandante quien acredite la existencia de esa práctica habitual.

En lo que atañe a los indicios, refieren que son dichos que debe ser probados por la contraria, y que en definitiva, busca la demanda un beneficio económico con ocasión de la terminación del contrato de trabajo, que no corresponde ni en derecho ni en justicia.

Pide en definitiva la tutela laboral sea rechazada en todas sus partes, con costas. Contesta de la demanda subsidiaria, pidiendo que se tenga por reproducidos las alegaciones y defensas y pidiendo su rechazo con costas.

CONSIDERANDO.

PRIMERO: Que, en la audiencia preparatoria celebrada, fueron llamadas las partes a conciliación, la que no se produjo, fijándose como hechos no controvertidos, los siguientes:

1. La existencia de una relación laboral entre la actora y Servicios Mall Plaza Spa Rut 76.034.238-6 entre el 7 de noviembre del 2019 y 4 de enero del 2023 desempeñándose la demandante como jefe auditor proyecto y construcción y con una última remuneración de \$3.159.988.
2. Que la demandante referida puso fin a la relación laboral con fecha 4 de enero del 2023 en virtud del inciso primero del artículo 161 del código del trabajo cumpliendo con las formalidades legales en relación a la notificación de la carta aviso despido.
3. Que la demandada servicios Mall Plaza SPA, Rut 76.034.238-6 es continuadora legal de Plaza S.A. Rut 76.017.019-4.

Y como hechos controvertidos, los siguientes:

1. Contenido de la carta de aviso despido.
2. Concurrencia de los hechos invocados en ella.
3. Si la demandante padecía de una enfermedad profesional y consecuencias de aquello.

SEGUNDO: Que la demandante para dar crédito a sus pretensiones rindió los siguientes medios de prueba.

Documental:

- 1.- Contrato de Trabajo, entre la actora y PLAZA S.A., de fecha 7 de noviembre de 2019.
- 2.- Anexo de Contrato de Trabajo, entre la actora y PLAZA S.A., de fecha 1 de diciembre de 2021.
- 3.- Anexo de Contrato de Trabajo, entre la actora y PLAZA S.P.A., de fecha 20 de diciembre de 2021.
- 4.- Anexo de Contrato de Trabajo, entre la actora y SERVICIOS MALL PLAZA S.P.A., de fecha 1 de noviembre de 2022.
- 5.- Carta de despido, enviada por SERVICIOS MALL PLAZA S.P.A. a la actora, de fecha 4 de enero de 2023.
- 6.- Finiquito celebrado entre la denunciada SERVICIOS MALL PLAZA S.P.A. y la actora, de fecha 18 de enero de 2023.
- 7.- Listado de Centro Comerciales, donde prestaba servicios la actora, obtenido del sitio <https://www.mallplaza.com/cl>.



- 8.- Ordenes de reposo, conforme la Ley 16.744, extendidas por la MUTUAL DE SEGURIDAD, respecto de la actora Números 4206732, 4206166, 4216979, 4223582, 4232618, 4239377, 4260351 y 4281609.
- 9.- Historia Clínica de la actora extendida por la MUTUAL DE SEGURIDAD.
- 10.- Informe médico de consultas de la actora extendida por la MUTUAL DE SEGURIDAD.
- 11.- Certificado extendido por el médico psiquiatra Juan Francisco Navarro, derivando a la actora por un trastorno adaptativo laboral.
- 12.- Licencia médica extendida a nombre de la actora de fecha 9 de mayo de 2022.
- 13.- Licencia médica extendida a nombre de la actora, de fecha 31 de mayo de 2022.
- 14.- Resolución de calificación del origen de los accidentes y enfermedades Ley N.º 16.744, de la actora.
- 15.- Receta del fármaco Escitalopram, para ser consumida por la actora.
- 16.- Resultados Mall Plaza S.A. y filiales, 2021, que se refiere a proyectos en desarrollo y obligaciones de auditoría.
- 17.- Resultados Mall Plaza S.A. y filiales, 2022, que se refiere a proyectos en desarrollo y obligaciones de auditoría.
- 18.- Estados Financieros Consolidados PLAZA S.A. Y FILIALES, Correspondientes a los ejercicios terminados al 31 de diciembre de 2022 y 2021.
- 19.- Captura Mall Plaza Inversionistas, obtenido de la página web <https://corporativo.mallplaza.com/Spanish/overview/default.aspx>
- 20.- REPORTAJE DIARIO FINANCIERO, de septiembre de 2022: “La apuesta de Mallplaza por un nuevo formato de consumo: transformar los malls en centros urbanos”, fecha que la actora ingresó de su licencia médica.
- 21.- REPORTAJE DIARIO FINANCIERO, de marzo de 2022: “Utilidades de Mallplaza se disparan gracias a las menores restricciones por el coronavirus. La ganancia atribuible a los propietarios de la controladora alcanzó a los \$ 46.555 millones, un incremento de 280% respecto al acumulado a diciembre 2020”.

Testimonial:

Bernarda Tobar Reyes, quien juramentada en forma legal expone que se dedica a hacer auditorías independientes y asesoría a empresas conoce a Barbara porque trabajaban en Mall Plaza, ella era la jefa de Auditoría y ella se jefa directa, entre noviembre de 2019 a agosto de 2022, cuando retornaba de una licencia, la despidieron el 18 de agosto de 2022; y la Sra. Barbara trabajó en la empresa hasta enero de 2023. Su cargo era de jefe de auditoría y el de Barbara era la jefa de auditoría de proyectos. El cargo de la demandante consistía en auditar todos los proyectos que se construyeron de los malls, los detalles de seguridad.

Exhibición de documentos:

- 1.- Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, de PLAZA S.A. y Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, de SERVICIOS MALL PLAZA

S.P.A. y tramitación de ambos documentos frente a la Inspección del Trabajo y Seremi de Salud.

2.- Comprobante de entrega del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, de PLAZA S.A. y Comprobante de entrega del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, de SERVICIOS MALL PLAZA S.P.A. a la actora.

3.- Comprobante de Liquidaciones de remuneraciones, conforme al artículo 54 Bis del Código del Trabajo, respecto al BONO GESTIÓN, para el año 2020, 2021 y 2022, respecto de PLAZA S.A. y SERVICIOS MALL PLAZA S.P.A. junto con las evaluaciones para su pago. **No se exhiben.**

4.- Libro de remuneraciones, desde enero a marzo de las demandadas, PLAZA S.A. y SERVICIOS MALL PLAZA S.P.A. y contratos de trabajo celebrados desde el 4 de enero de 2023, por ambas demandadas. **No se exhiben.**

Respecto a los documentos no exhibidos la parte demandante solicita los apercibimientos legales.

Oficios:

1. Dirección de Obras de la Ilustre Municipalidad de Estación Central.
2. Dirección de Obras de la Ilustre Municipalidad de La Reina.
3. Dirección de Obras de la Ilustre Municipalidad de Las Condes.
4. Dirección de Obras de la Ilustre Municipalidad de Puente Alto.
5. Dirección de Obras de la Ilustre Municipalidad de Cerrillos.
7. Dirección de Obras de la Ilustre Municipalidad de La Florida.
9. Dirección de Obras de la Ilustre Municipalidad de La Serena.
12. Dirección de Obras de la Ilustre Municipalidad de Los Ángeles.
13. Dirección de Obras de la Ilustre Municipalidad de Concepción.
14. Mutual de Seguridad de la Cámara Chilena de la Construcción.

TERCERO: Que la demandada para dar crédito a sus asertos ofreció e incorporó en la audiencia de juicio los siguientes medios de prueba:

Documental:

1. Carta de despido.
2. Contrato de trabajo.
3. Finiquito firmado con reservas.
4. Presentación de ajuste contraloría.
5. Programación de reunión de fecha 28 de octubre de 2022, para discutir cambios en la estructura del área de contraloría en que se discutió la presentación del número 4.
6. Carta recalificación Scarlett Marin.
7. Recalificación Scarlett Marin.

Testimonial:

Ana Karina Navarrete Fuentes, quien expuso que trabaja en Plaza S.A. Mal Plaza, entró en octubre del 2021 y su cargo es Contralor, conoce a Barbara porque trabajaron 15 veces juntas, quien entró antes a la compañía y trabajaron juntas hasta que fue desvinculada. La Sra. Carrillo era Jefe de Auditoria de proyectos y construcción

para Chile y dejó de trabajar para la empresa el 4 de enero del 2023, esa es la fecha de su finiquito, fue desvinculada **porque el cargo fue eliminado de la estructura por una** reestructuración que sufrió la empresa a nivel general, todas las áreas debieron revisar sus estructuras y sus costos y analizar cuál era la mejor opción para reducir esos costos y la Contraloría no fue una excepción también tuvo que hacer una evaluación de toda la estructura, de todos los cargos, ellos tienen auditores de distintas especialidades en el área y tuvieron que analizar donde se podría hacer algún ahorro. Tuvieron un plazo para hacer un análisis de los recursos con que contaban para poder **hacer frente a las necesidades de la empresa y sabían que del 2022 al 2023, se iban a reducir de forma dramática los proyectos y construcción que son los que dan origen a la labor que ejercía la Sra. Barbara.**

Así en el año 2022, tuvieron 105 proyectos de los cuales el área de Contraloría tenía que hacer auditoría aleatoriamente de distintos proyectos e ir cubriendo la forma de ver los riesgos que están asociados y si el control interno funcionaba **bien, y ese monto bajó a 55 en el año 2023, se sabía porque preparan los planes anuales en septiembre a octubre se prepara todo el trabajo que se hará el año que sigue** y ese trabajo se hace con el Comité de Directorio, y lo reporta a la Presidenta del Directorio de Mal Plaza.

Respecto a la labores que hacía Barbara, explica que tienen dos Subgerencias y en la que trabajaba Barbara era de la Subgerencias de proyecto y construcción y operaciones, la que es liderada por Carolina Mancera que está trabajando en Colombia y ella se encarga de auditar todos los proyectos de la región, **Dicha estructura fue definida en agosto del 2022**, fecha anterior a la desvinculación de Barbara, pero ella se mantuvo porque **lo veían como un cargo necesario e importante y no visualizaron la oportunidad del ahorro de esa función sino hasta que bajaron los proyectos**, lo que los hizo tomar la decisión de suprimir el rol y el que no fue reemplazado, de hecho a la fecha no existe nadie con ese rol, de hecho ese rol también existía en Perú, y como esa persona vio que la baja de proyectos fue dramática, aceptó otro trabajo y renunció y se fue voluntariamente.

A la fecha no se tiene jefe de proyecto y construcción en ninguna parte.

En Chile existían dos, una jefe de Auditoría de Tecnología, que es un perfil totalmente distinto, es un ingeniero informático y la jefatura de Barbara.

La función específica de la Sra. Carrillo era **realizar auditorías de terreno en todo Chile relacionadas con distintos proyectos de construcción, por ejemplo, remodelación de centros comerciales, construcción de tiendas nuevas, y en general cualquier proyecto de obra y construcción que se ejecutara tenía un programa, más o menos estándar que todos los auditores de esa línea aplican, en la que tenía que ir, visitar la obra, revisar la situación de seguridad sobre todo la de las personas, también los temas relaciones con el proyecto, avances, costos, todo eso estaba dentro de la misma auditoría. Nadie ejercía la misma función, era la auditora de proyecto y construcción para los 18 centros comerciales que tenían a esa fecha.**



Contrainterrogada: a la exhibición del documento “Revisión de estructura de Contraloría, Comité Director.”, señala que ella fue quien lo elaboró.

El documento en donde habla de Subgerente de Auditoria y operaciones P y C, dice Barbara Carrillo, pero en el cuadro no dice Chile. Cuando señala jefe de Auditoria Katherine Ossis tampoco dice Chile.

A la lectura del primer párrafo de la página siguiente que dice Antecedentes y contexto, se le pregunta si existe alguna distinción entre Colombia, Perú y Chile.

A lo que responde que no.

Al segundo párrafo, previa lectura, señala que tampoco distingue entre un auditor de Chile, Perú y Colombia.

Cuando refiere al documento de alternativas más factibles, tampoco distingue entre proyectos de Chile, Perú y Colombia.

Tampoco distingue si los auditores deben estar presenciales.

Donde dice valoración de la estructura cuando se refiere a Subgerentes, jefes y Auditores, no se refiere a nombres porque son números totales y refiere el costo total de cada rol.

Lo que sabe que se requirió hacer una investigación para ver si el trabajo que estaba realizando Barbara Carrillo estaba incidiendo en su situación de salud y participó en esa investigación.

No supo que la Mutual dijo que había un mal diseño y que se comprobó el factor de riesgo denunciado sobre la carga laboral.

No supo que el empleador debía cambiarla del puesto de trabajo a la trabajadora.

Se hicieron cambios cuando Barbara regresó para que no tuviera las misma situación o problemas que tenía antes.

No la cambiaron de puesto de trabajo porque tampoco era la idea desmejorarla o dejarla como un auditor senior o hacer alguna disminución ni que se sintiera maltratado dentro del contexto de todos los otros auditores, en ese momento eran 12 personas, entonces lo que hicieron fue apoyarla. Así, por ejemplo, trabajan una planificación que señala cuando se debe demorar hacer una auditoria y a ella no se le aplicó esa planificación en términos de tiempo, ella tomaba el tiempo que necesitaba para terminar cada trabajo, no se le presionó en ese sentido, a los otros auditores si se les pedía el cumplimiento de la planificación porque ella estaba enferma era necesario tener presente esa situación de salud.

A la pregunta del Tribunal: la totalidad de proyectos para el año 2023 que alude al total de proyecto para los tres países y de los 55, no sabe exactamente el número que correspondía a Chile, pero se debe considerar que es una proporción importante porque 18 de los 25 centros comerciales están en Chile, por lo tanto, la mayor proporción está en Chile.

La demandante era la persona que estaba en Chile para que pudiera hacer esas auditorias. Debido que iban a bajar en su número iba a asumir el trabajo la sugerente



Carolina Mancera que está en Colombia, con un equipo local, que eran auditores que ya existían y que tenían en el área y sin encontrar a nadie para cubrir esa función.

María Gracia Palma Palominos, quien juramentada a decir verdad expone que, trabaja en Mall Plaza desde el año 2018, a cargo de la Sugerencia de Prevención de Riesgos Laborales, Medio Ambiente y gestión energética.

Conoce a la Sra. Carrillo porque es trabajadora de Mall Plaza y por el cargo que ambas desempeñaban se topaban en muchos procesos que tenían que hacer juntos en el área de Contraloría, como revisión de hallazgos, porque cuando auditan e identifican alguna desviación, se dirigen a las áreas que son dueñas de los procesos y consultan por la desviación y les piden un plan de acción.

Su interacción con la Sra. Carrillo y, en general, con todo el equipo de trabajo de Contraloría era buena, trabajaban muy de la mano porque su área está a cargo del control de riesgos físicos para asegurar espacios hacia los trabajadores y clientes, por lo tanto, constantemente se relacionaban porque tenía a cargo el área de proyectos, entonces había consultas que salían de ambas áreas.

A Barbara la desvincularon porque una reestructuración importante, e incluso su área también se vio afectada, ya que con ellos trabajaba Carolina Arriagada, como jefa de prevención de riesgos específica para proyectos, y se empezaron a generar muchas reestructuraciones dentro de la compañía que no golpeó solo al área de Contraloría sino a toda la compañía, por esa razón dejó de pertenecer al área de Contraloría.

Barbara era jefa de Auditoria del área de proyectos, veía específicamente proyectos de Mall Plaza Chile, no recuerda con exactitud.

Actualmente se relaciona con varios auditores porque ahora tienen una distribución distinta. Ahora, si bien no conoce su estructura, le toca relacionarse con muchos auditores de los que no sabe si están asignados por zona o por región o por país, pero antes todo lo que tenía que ver con proyectos los veía solo con Barbara. Ahora son varios los que la pueden contactar porque fueron a la obra de Cali, ampliación de Bellavista.

Tomó conocimiento del ingreso de Barbara a la Mutual de Seguridad en junio del año 2022, por una enfermedad profesional y al momento que se termina la licencia, por temas legales y por políticas de la empresa, le tienen prohibido acercarse al trabajador para no inquietar su descanso, siempre es lo que le recomiendan las mutualidades y recursos humanos lo recomienda.

Cuando Barbara se incorporó nuevamente de su licencia, se reunieron previamente con la Mutual de Seguridad para preparar su reingreso donde ella no se sintiera que la estuviesen acosando, cuestionando, producto de ello tuvieron aproximadamente tres reuniones con la Mutual previo al ingreso de Barbara y cuando regresó se comunicó con ella le preguntó cómo se sentía, cómo estaba.

Cuando se genera una enfermedad profesional el organismo administrador de la Ley, tiene la obligación de exigirle que aquel agente estresor que generó la enfermedad ya no esté, por lo que ellos le comienzan a preguntar la distribución de la carga laboral

de Barbara, que se le va a asignar que medida se implementará para que Bárbara no sienta una sobrecarga laboral. Las medidas implementadas fue que citó a Ana Karina y le preguntó por la carga laboral de Barbara. Sabe que la carga laboral de Contraloría es un poco fuerte y lo primero que le informó que ella no saldría más de viaje. Mall Plaza tiene centros comerciales en tres países, y eso involucra que mucho de ellos tengan que viajar. También viajan dentro de Chile.

Ana Karina le comentó que no iba a estar expuesta a viajes y que se le iban a dar otras facilidades en tiempos de entrega de informes, pero no recuerda si le ampliarían el plazo o la dejarían sin plazo y que pudiera desempeñar sus funciones donde ella estimara conveniente. Para que Barbara no tuviera confusiones y sintiera que se le pedían cosas que no correspondían, Mutual pidió que se le presentará formalmente la descripción de cargo que ella tenía.

Habitualmente sus labores las desempeñan en Mall Plaza Norte, Avenida Américo Vespucio 1737, Huechuraba y de vuelta de la licencia médica la Sr. Carrillo, al principio fue a la oficina porque recuerda que estuvo físicamente conversando con ella en el área de operaciones y después en algunas reuniones estuvo en su casa y después en Mall Plaza Los Dominicos, ubicado en Avenida Colon, Las Condes.

En la empresa en el año 2023 ingresaron 5 personas por una posible enfermedad profesional, de las cuales ninguna fue acogida y años anteriores hubo dos casos, en el año 2019, en el área de finanzas que, si fueron acogidas como enfermedad profesional, respecto de ellas Francisca se fue de la compañía, pero desconoce los motivos y la Scarlett Marín sigue trabajando en el área de finanzas.

CONTRAOINTERROGADA: Mall Plaza tiene instalaciones en Colombia, Perú y Chile, y ve de manera regional las áreas. No todas las áreas están regionalizadas, ese proceso comenzó en el año 2020, y cada se iba regionalizando de acuerdo a sus necesidades. En su área fue una de las primeras que se regionalizó.

Desconoce cuándo el área de Contraloría se regionalizó porque no están en la misma gerencia, si estuviera en la gerencia de operaciones, podría hablar de ello. Cuando se regionaliza hay una sola cabeza, no está segura si hay subgerente hacia abajo y solo puede hablar de la Gerencia de operaciones a la que pertenece, las demás por los organigramas que ha visto sabe que no todas se componen de subgerentes o jefaturas. Hay muchos cargos en la empresa, ella tiene líderes, jefes, subgerentes que dependen de un gerente.

No trabaja cerca del área de Contraloría porque lo que no conoce el formato de regionalización.

Se le notificó de la enfermedad profesional de Bárbara, cuando conversaron con la Mutual, ellos le indicaron que había un agente estresor no pueden especificar, y considera que hay una oportunidad legal, pues es necesario para la empresa saber qué fue lo que generó específicamente la situación al trabajador, pero por temas legales, le indica la Mutual que no pueden ser explícitos.



Nunca se lo informó de manera formal que tenían que sacarla del puesto de trabajo, se les indicó que es que debían leerle la descripción de cargos para que ella estuviese clara en sus funciones y que debiesen al cargo actual entregarle algunas facilidades para que no sienta que está con sobrecarga laboral o estresada.

La resolución de enfermedad profesional les llega a ellos, como recursos humanos.

Se le exhibe la resolución de enfermedad profesional que está en el N°14, si lo reconoce, en cuanto a ello, dice que ellos readecuaron y aclara que lleva 23 años trabajando en prevención de riesgos y conoce muy bien esos documentos, las Mutualidades tienen la obligación de poner textos tipos y es por ello que se hacen reuniones específicas para cada caso es distinto y, en este caso epeteista que estudia la enfermedad profesional indaga como cada empresa tiene la estructura y de acuerdo a eso les indica como debe cambiarse o hacerse la readecuación y en las reuniones que sostuvieron con la epeteista y que constan en actas encontró que no era necesario el cambio de puesto de trabajo, solo que era necesario informarle a Barbara cuales eran las descripciones, roles y funciones de su cargo y que aparte le dieran facilidades para su reintegro progresivo.

Se adecuó las labores para que se reintegrará de manera paulatina al trabajo que ella tenía.

No sabe si en Perú o Colombia había otras personas con mismas labores de Barbara.

No lo sabe que los jefes de proyectos y construcción también tuvieran modificaciones de reincorporarlas previamente del área de Contraloría pues su relación con Barbara era limitada y se daba por la naturaleza del cargo.

Desconoce como el equipo de Contraloría se mueve en los países, solo sabe que hubo una reestructuración porque a todos les comenzaron a bajar la información, pero en profundidad no podría responder.

A la pregunta del Tribunal: las medidas implementadas por lo que revisó con Ana Karina sabe que Barbara iba a Mall Plaza Los Dominicos no se le exigía ir a Mall Plaza Norte y también tiene entendido que no se le exigía el plazo de entrega de informes que se le exigía a sus compañeros que eran plazos mucho más acotados.

Y en cuanto a los viajes, desde que regresó de su licencia Barbara ya no viajaba.

CUARTO: A través de la demanda se ejerce una acción por despido con vulneración de derechos fundamentales, fundándose tal acción en la existencia de una desvinculación formalmente motivada en la causal del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, pero realmente discriminatorio por su estado de salud. En subsidio, se discute la procedencia de la causal invocada, por no ser efectivos sus fundamentos.

La demandada resiste dicha pretensión, niega la existencia de actos de discriminación y defiende la procedencia del despido que invoca dado el proceso de reorganización que la empresa lleva a cabo.

QUINTO: Que, en relación con el despido discriminatorio, resulta fundamental citar el artículo 19 N°16 inciso 3 de la Constitución Política de la República, que señala:

"se prohíbe cualquier discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos".

Asimismo, el artículo 2 del Código del Trabajo, en sus incisos 2 y 3, establece que: *"Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación. Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación".*

De lo anterior, se desprende que, en el ámbito laboral, las personas gozan de un derecho constitucional, consistente en no ser objeto de discriminaciones arbitrarias, es decir, en distinciones en base a criterios que no tengan relación con la idoneidad o capacidad personal. Criterios que, por lo demás, no se encuentran enumerados de manera taxativa en el ya citado artículo 2 del Código del Trabajo, siendo un catálogo meramente enunciativo, ya que pueden existir otros criterios de exclusión discriminatorios no contemplados en dicha norma y que no tengan relación con la capacidad o idoneidad personal mencionada en la norma constitucional.

SEXTO: Que la cuestión controvertida esencial con relación a la acción de tutela laboral es determinar si el despido del cual fue objeto la demandante el 4 de enero de 2023, es vulneratorio a la garantía de no discriminación por razones de salud.

SÉPTIMO: Que, a este respecto, apreciada y valorada la prueba rendida en autos conforme a las reglas de la sana crítica y además por no encontrarse controvertido, es posible dar en primer lugar por acreditada la efectividad de haber ocurrido un despido con fecha 4 de enero de 2023, por la causal de necesidades de la empresa, cuyo inicio de relación laboral tuvo el día 7 de noviembre de 2019, realizando labores de jefe auditor de proyectos.

La carta de despido acompañada por las partes, alude a un único presupuesto fáctico que justifica la misma, y señala que se funda en el *"proceso de transformación definido por la Compañía asociado al plan estratégico que busca simplificar la organización y los procesos para responder con mayor agilidad y velocidad a las necesidades actuales y futuras de nuestro negocio, lo que necesariamente trae aparejada una racionalización de recursos en el área en que usted presta servicios, lo que hace necesario, entre otras medidas adoptadas, su separación"*.

OCTAVO: Tanto el primitivo contrato como sus anexos explicitan que el cargo de la actora se denominaba "jefe auditor proyectos y construcciones". El perfil de cargo de éste, señalado en el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad, describe sus obligaciones como "responsable de identificar y evaluar los riesgos relacionados con los proyectos, auditando los controles existentes y evaluando su eficacia para mitigar dichos



riesgos. Evalúa la efectividad de los controles aplicados a los proyectos desde su diseño hasta la construcción, pre y post apertura”. Mas explícita, la testigo Ana Navarrete Fuentes, Contralora de la empresa, explica que las funciones de la actora eran realizar auditorías de terreno en todo Chile, relacionada con distintos proyectos de construcción, como por ejemplo remodelación de centros comerciales, construcción de nuevas tiendas y en general cualquier proyecto de obra y construcción que se ejecutara; reconoce que se trataba de un cargo de importancia, lo que se condice con lo que la empresa manifiesta en los estados financieros que se acompañas pues “Plaza S.A. desarrolla, construye, administra, gestiona, explota, arrienda y subarrienda locales y espacios en centros comerciales tipo mall” y que se trata de una *“sociedad holding que agrupa a todas las sociedades propietarias de los centros comerciales que operan bajo la marca mallplaza en Chile, Colombia y los negocios que operan bajo las marcas Autoplaza y Motorplaza, en Chile y Perú (1), respectivamente. Actualmente, Plaza S.A. opera 25 centros comerciales que totalizan una superficie arrendable de 1.888.000 m2 (más de 4.200 locales), distribuidos en sus filiales de Chile con 1.428.000 m2, Colombia con 170.000 m2 y con su participación en Perú a través de la asociada Mall Plaza Perú S.A. con 290.000 m2 que también opera bajo la marca mallplaza.”* Puede decirse con soltura que, por su giro de actividad, el cargo de la actora resulta crítico pues, como reconoce la misma testigo, solo la denunciante ejercía esa función para los 18 centros comerciales que tenían a esa fecha.

NOVENO: Producto del rigor de su trabajo, la demandante sufrió una enfermedad profesional. Así lo señala la resolución de calificación emitida por la Mutual de Seguridad y no a otra razón puede acudir si la historia clínica de la trabajadora comprueba la presencia del factor de riesgo denunciado como cuadro clínico que presenta, encontrándose una relación de causalidad directa entre el antecedente de temporalidad y frecuencia del factor de riesgo en comento. Se atribuye tal afección a un mal diseño organizacional, con sobrecarga y ausencia de descanso, lo que redundo en un trastorno de adaptación de origen laboral.

DÉCIMO: Las órdenes de reposo demuestran que la trabajadora se mantuvo con reposo médico prescrito entre el 1 de junio de 2022 al 29 de septiembre de 2022, por esta enfermedad profesional.

A su regreso la denunciante tenía una capacidad de trabajo reducida, lo que estaba en conocimiento de la empresa. Esto se concluye pues la testigo Navarrete admite que participó en una investigación tendiente a determinar el modo en que su puesto de trabajo incidía en su estado de salud; además, pues la misma señala que a la denunciante se le aplicó una planificación aliviada en cuanto a los tiempos que necesitaba para realizar cada trabajo pues estaba enferma. La testigo Palma lo ratifica al señalar que la actora ya no viajaba, no se le exigía ir al Mall Plaza Norte y tampoco se le apremiaba con un plazo de entrega de informes que, si se le exigían a sus compañeros, con plazos mucho más acotados.

Hasta aquí tenemos una trabajadora que cumple con un cargo crítico dentro del giro de la empresa; que por la existencia del trabajo se enferma, permaneciendo casi cuatro meses con licencia médica; que a su regreso tiene una capacidad de trabajo reducida, que obliga a la empresa a otorgarle condiciones más aliviadas y menos exigentes que el resto.

DÉCIMO PRIMERO: De otro lado, la carta de despido transcrita presenta el defecto formal más característico al pretender sostener la necesidad de la empresa, que es la falta de justificación motivada y razonada respecto de los motivos por los cuales se puso término a la relación laboral con la demandante. No se indican cuáles son los motivos de la transformación o al plan estratégico presuntamente definido por la compañía, los términos en que esta se produciría, por qué se justifica, y como eso exige la desvinculación de la demandante ni los motivos por los cuales específicamente se debe cesar a la actora y no a otros dependientes de esa empresa.

Al margen de ello, la misma prueba de la demandada se alza profundamente contradictoria con la tesis que plantea y los requisitos que hacen procedente la causal que se invoca.

La testigo Navarrete señala que la nueva estructura de la empresa y la supresión del cargo de la actora se definió en agosto de 2022, pero que se decidió dejarla por la importancia de su cargo, cuestión que desde ya resulta contradictoria con la necesidad de despedirla. Mas importante aun, no se explica la razón se decidir esta nueva estructura en agosto de 2022 si la planificación para el año 2023 solo se efectuaba, según sus dichos, en septiembre a octubre, lo que permite concluir que tal decisión fue adoptada aun antes de tener certeza acerca de la disminución de proyectos.

Sospechosamente, además, la “presentación ajuste a contraloría” que, en términos de la carta se enmarca en un proceso de transformación de la compañía en aras de responder con mayor agilidad y velocidad a las necesidades actuales del negocio, solo implicó la supresión de 1 cargo, pasando de 13 a 12 personas. Según la columna “valorización de la estructura” la reducción de 1 cargo, el de la actora, significó el trascendente ahorro para la empresa de 9,2% del costo la dotación de Contraloría.

Puede ahondarse en otras cuestiones que el mismo documento aporta. Alude a un requerimiento de gastos de administración -lo que implica una simple disminución de costos para aumentar utilidades- y a una reducción “temporal” del equipo, ambas cuestiones alejadas de la objetividad y permanencia que configuran elementos que caracterizan verdaderamente a la causal de necesidades de la empresa.

DÉCIMO SEGUNDO: La carta de despido y su aparente justificación a través de la prueba permiten establecer que fueron otras las motivaciones que tuvo el demandado para efectos de poder poner término a la relación laboral con la demandante, constituyéndose en un verdadero indicio de vulneración de garantías fundamentales

Estos antecedentes permiten establecer que la trabajadora tenía una capacidad disminuida de trabajo al momento de regresar del reposo y verificarse el término de la

relación laboral. Razonablemente el Tribunal entiende que una declaración de enfermedad de origen laboral con una disminución de la carga de trabajo puede constituir un antecedente para el empleador para poder poner término a la relación, sobre todo en la forma en que ésta se realizó, en el tiempo inmediato de una rebaja de la carga de trabajo, como lo declaran los testigos de la parte demandada, lo que también permite establecer indicios en torno a que la decisión de poner término a la relación laboral con la demandante ni siquiera obedece a una necesidad de racionalización no justificada, sino a las razones de salud que transformaban a la trabajadora en un factor más ineficiente en la productividad de la empresa, elemento que no puede ser considerado como un motivo válido para poder cesar a un trabajador, porque precisamente el inciso segundo del artículo 2 del Código del Trabajo, establece que no se puede producir la desvinculación de un trabajador o ejecutar algún acto que importe algún acto de discriminación por razones de salud y aquí la razón de salud se encuentra directamente vinculada a la capacidad de trabajo de la demandante.

La misma carta de despido hace patente lo anterior al afirmar que los procesos de restructuración de la empresa perseguía “responder con mayor agilidad y velocidad a las necesidades actuales y futuras de nuestro negocio”, imponiendo un escenario en el que la trabajadora no se encontraba en condiciones de cumplir por una enfermedad profesional paradójicamente causada por la misma empresa.

DÉCIMO TERCERO: Que establecido lo anterior, efectivamente se ha podido demostrar por la parte demandante que el despido por necesidades de la empresa del artículo 161 del Código del Trabajo, es solamente una desvinculación de carácter formal, y que el motivo real a través de estos indicios ya señalados, obedecen a el propósito de desvincular a la trabajadora producto de su pérdida de capacidad de trabajo, derivada de una declaración de enfermedad profesional con instrucciones específicas de la Mutual de Seguridad de disminución de carga de trabajo, lo que habría motivado la decisión del empleador de poder poner término a la relación laboral con la demandante.

Cabe preguntarse si esa decisión del demandante resulta legítima, a la luz del ordenamiento jurídico y, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo segundo, inciso segundo del Código del Trabajo, la decisión del demandante no se encuentra legitimada por el ordenamiento jurídico, dado que no se puede ejercer la facultad de despido, sobre todo invocando una causal improcedente, por lo demás el artículo 161 del Código del Trabajo, para poder poner término a la relación laboral con la denunciante, por lo que necesariamente se debe concluir que el despido de autos es discriminatorio por razones de salud, conforme se ha razonado, por lo que se acogerá la demanda en cuanto se solicita que el despido sea declarado como vulneratorio de la garantía de no discriminación del artículo segundo del Código del Trabajo, por razones de salud y, de conformidad al artículo 489 del Código del Trabajo, se acogerá la demanda en cuanto se solicita el pago de las remuneraciones que se regulará en la parte resolutive de la sentencia, de conformidad a la facultad establecida en el artículo 489 del Código del Trabajo, a este sentenciador.



Para ello se tomará en consideración la remuneración ya establecida como hecho no controvertido en el juicio, lo que también se extiende al recargo sobre la indemnización por años de servicios al no discutirse el tiempo de extensión de la relación laboral.

DÉCIMO CUARTO: El artículo 495 del Código del Trabajo impone a este Tribunal el determinar las medidas a las que se encuentra obligada la demandada, dirigidas a obtener la reparación de las consecuencias derivadas de la vulneración derechos fundamentales.

Bastará que la demandada comunique esta sentencia a todos sus trabajadores, a través de sus canales internos, debiendo acreditar su remisión a las casillas de correo institucional dentro de 5 días desde ejecutoriada la sentencia, bajo el apercibimiento legal correspondiente.

DÉCIMO QUINTO: Resulta innecesario plantear cuestión alguna acerca de la validez de la reserva del finiquito, lo que en la contienda las partes no han cuestionado.

Si se reflejará en lo resolutivo lo ya acordado por las partes en la audiencia preparatoria, al tratarse Mall Plaza SPA la continuadora legal de Plaza S.A.

Tampoco resulta procedente resolver la demanda subsidiaria si se ha accedido a la principal.

DÉCIMO SEXTO: El resto de la prueba no considerado no desmerece las consideraciones alcanzadas según el análisis precedente.

Visto además lo dispuesto en los artículos 1, 2, 3, 5, 7, 420, 446 y siguientes, 456, 485, 486, 493, 495 todos del Código del Trabajo, artículo 19 N°16 de la Constitución Política de la República y demás normas legales pertinentes SE RESUELVE:

I.- Se acoge la acción de tutela laboral de derechos fundamentales deducida por doña Barbara Carrillo Álvarez, en contra de PLAZA SPA., continuadora legal de PLAZA S.A. siendo vulneratorio de la garantía de no discriminación del artículo 2, inciso segundo del Código del Trabajo, por razones de salud, con relación al despido efectuado con fecha 04 de enero de 2023.

Por ende, la demandada deberá pagar las siguientes prestaciones:

a) Recargo legal ascendiente a un 30% por la suma de \$2.843.989.
b) Indemnización especial del artículo 489 del Código del Trabajo \$25.279.904, equivalente a 8 remuneraciones.

II.- Que las sumas ordenadas pagar más arriba devengarán los reajustes e intereses contemplados en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

III.- Se ordena que la presente sentencia sea puesta en conocimiento de cada trabajador de la empresa, a través de su correo institucional, dentro del plazo de 30 días desde ejecutoriada la sentencia, bajo apercibimiento del artículo 492 del Código del Trabajo.

IV.- Se ordena el envío de copia de la presente sentencia a la Dirección del Trabajo para su registro.

V.-Se omite pronunciamiento de la demanda subsidiaria.



1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

VI.- Resultando totalmente vencida la demandada, se le condena en costas, regulándose las personales en la suma de \$1.000.000.

VII.- Cúmplase lo ordenado en esta sentencia dentro de quinto día de encontrarse firme y ejecutoriada.

RIT : T-521-2023

RUC : 23- 4-0465977-4

Pronunciada por don JOSÉ ALFREDO BRIONES ESCOBAR, Juez Suplente del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

En Santiago a quince de noviembre de dos mil veinticuatro, se notificó por el estado diario la sentencia precedente.

