

PROCEDIMIENTO: Aplicación General

MATERIA: Despido Injustificado y/o indebido e improcedente y Cobro de Prestaciones.

DEMANDANTE: VALERÍA RODRIGUEZ ARRAUZ.

DEMANDADO: HEINZ HAUFE INVERSIONES S.A.

REPRESENTANTE: Andree Heinz Haufe.

RUC: N° 21-4-0322449-6

RIT: O-36-2021.

Puente Alto, trece de agosto de dos mil veintiuno.-

VISTOS:

PRIMERO: Argumentos y pretensiones del actor:

Que, ante este Juzgado de Letras del Trabajo de Puente Alto, se llevó a efecto audiencia de juicio en los autos R.I.T. **O-36-2021**, por despido injustificado y cobro de prestaciones solicitado en procedimiento de aplicación general.

Que, doña **VALERÍA RODRIGUEZ ARRAUZ**, trabajadora multifunción (cláusula primera de contrato de trabajo) domiciliada en Diego Portales La Plaza N°11524, comuna de La Florida, Región Metropolitana; a S.S. respetuosamente digo:

Que en tiempo y forma acorde al mandato de los artículos 63, 63 bis, 73, 162, 168, 496 del Código del Trabajo, vengo en interponer demanda por Despido Injustificado y Cobro de Prestaciones laborales, en contra de mi ex-empleador **HEINZ HAUFE INVERSIONES S.A.**, empresa del giro hotelería, representada para efectos del artículo 4 del Código del Trabajo por don **Andree Heinz Haufe**, ignoro profesión u oficio, ambas con domicilio en Camino al Volcán, sector Lo Valdés, comuna de San José de Maipo, Región Metropolitana; a objeto de que la admita a tramitación, la acoja, y lo condene al pago de las prestaciones que se detallan a continuación,



CON EXPRESA CONDENACIÓN EN COSTAS, en consideración a la exposición circunstanciada de los hechos y fundamentos de derecho que se exponen a continuación:

1) Antecedentes de la relación laboral:

Inicio de la Relación Laboral: Comencé a prestar servicios personales bajo vínculo de subordinación y dependencia para la demandada el día **01 de junio de 2018**, suscribiéndose el respectivo contrato de trabajo con igual fecha.

Naturaleza de los servicios prestados: Fui contratada para desempeñar labores de "LABORES DE SERVICIOS GENERALES", del Hotel o Lodge, específicamente en el Hotel "IRIS LOGDE DE LA MONTAÑA y SPA EL MORADO, LO VALDES".

Jornada de trabajo: Mi jornada de trabajo, estaba distribuida en 45 horas semanales, según lo señala la cláusula sexta.

Remuneración: El promedio de mi remuneración mensual ascendió a la suma de **\$754.146.-**, suma que se extrae de las últimas tres declaraciones dadas por mi ex empleador en FONASA, con 30 días trabajados.

Así y para efectos del cálculo de las indemnizaciones y prestaciones que procedan, en la presente causa y en conformidad con lo mandatado por el Artículo 172 del Código del Trabajo, mi última remuneración ascendió a la suma de **\$754.146.-** suma esta última, que debe considerarse efectos del pago de las indemnizaciones a que se refieren los artículos 168, 169, 170 y 171, por cuanto, la última remuneración mensual comprenderá toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato, incluidas las imposiciones y cotizaciones de previsión o seguridad social de cargo del trabajador y las regalías o especies valuadas en dinero.



El criterio anterior, es concordante lo resuelto por la Exma. Corte Suprema, en Recurso de unificación de Jurisprudencia, de fecha 07.01.2014, Rol N° 7.104-2013, al declarar que: "Cuarto: Que, sin perjuicio de lo consignado en el motivo anterior, previo a dilucidar la procedencia del presente arbitrio, debe consignarse, a propósito de la recta exégesis del artículo 172 en relación con el artículo 41, ambos del Código del Trabajo, específicamente acerca de la inclusión en la base de cálculo de las indemnizaciones por término de la relación laboral de las asignaciones de colación y movilización, que este Tribunal considera indispensable traer a la decisión, la norma del artículo 13 del Código Civil, conforme a cuyo tenor "Las disposiciones de una ley relativas a cosas o negocios particulares, prevalecerán sobre las disposiciones generales de la misma ley, cuando entre las unas y las otras hubiere oposición", desde que, en la especie, se trata de la terminación del contrato de trabajo del demandante, que debe regirse por las disposiciones específicas del Título V del Libro I del Código del ramo, que regulan la materia, por sobre las establecidas en el Título I del mismo texto legal y con preeminencia a aquéllas, ya que en estas últimas se regula el contrato individual de trabajo y no su conclusión y, considerando, además, que de la comparación del concepto de remuneración contenido en el artículo 41 con el señalado en el artículo 172, ambos del Código en referencia, es posible desprender a lo menos una relación de género a especie, de modo que la interpretación del artículo 172 debe armonizarse con las restantes disposiciones contenidas en el Título V relativo a la terminación de la convención laboral y no con las generales del Título I.



REMRVXRSNN

Quinto: Que, por lo tanto, la controversia de derecho en este aspecto se concentra exclusivamente en la interpretación de la norma contenida en el artículo 172 del Código del Trabajo, que prescribe: "Para los efectos del pago de las indemnizaciones a que se refieren los artículos 168, 169, 170 y 171, la última remuneración mensual comprenderá toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato,... con exclusión de la asignación familiar legal, pagos por sobretiempo y beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez al año...".

"Si se tratare de remuneraciones variables, la indemnización se calculará sobre la base del promedio percibido por el trabajador en los últimos tres meses calendario..."

Sexto: Que el sentido de la norma transcrita es claro en orden a establecer que se excluyen del concepto de última remuneración mensual, para los efectos de que se trata, aquellos beneficios o asignaciones que tengan el carácter de esporádicos, esto es, ocasionales o que se pagan por una sola vez en el año. De este modo, cabe concluir que para que el beneficio o asignación de que se trate deba ser incluido en el concepto de última remuneración mensual, es necesario que tenga el carácter de permanente, razón por la que las asignaciones de colación y movilización, que aparecen canceladas mensualmente, revisten la naturaleza de permanencia que exige la disposición especial que rige la materia y son aplicables a la base de cálculo de las indemnizaciones sustitutiva del aviso previo y por años de servicios que se otorgan al trabajador, sin que obste a ello que tales rubros puedan no constituir remuneración en términos generales, desde que, como se dijo, para resolver la litis ha de estarse a la norma específica aplicable al caso."



Séptimo: Que, en consecuencia, al haberse adoptado en la sentencia impugnada la recta interpretación acerca de los artículos 41 y 172 del Código del Trabajo, el presente arbitrio debe ser desestimado..."

Feriado proporcional: Correspondiente al periodo entre el 01/06/2019 al 20/03/2020, esto es, 16 días corridos por un monto de \$402.208.-

Duración del Contrato: Indefinida, cláusula primera de contrato de trabajo ultima parte.

2) Circunstancias del término de la relación laboral (Despido):

1. Mi despido ocurrido el día **20 de marzo de 2020**, en las siguientes circunstancias:

2. Con fecha 20 de marzo del año 2020, al momento de llegar a mi lugar de trabajo se me comunica de manera verbal que estaba despedida por aplicación del artículo **159 N° 6**, esto es, caso fortuito o fuerza mayor, fundamentando la misma únicamente en "**ESTADO DE CATASTROFE DEL 19 DE MARZO DEL 2020 DEBIDO AL COVID-19 O CORONAVIRUS**".

3. Comunicación que me tomó por sorpresa pues, era mi primer día de trabajo después de tomar haber gozado de mi feriado legal correspondiente al periodo 2018 - 2019.

4. Ahora bien es extraño que mi ex empleador haya optado drásticamente por el despido bajo aquella causal y no me haya dado opciones como por ejemplo la suspensión de mi contrato de trabajo.

5. Si bien es cierto que es de público conocimiento lo ocurrido en el país desde la entrada del covid 19, lo cierto es que mi ex empleador tuvo varias otras opciones que tomar antes que el despido, pues esta causal caso fortuito o fuerza mayor, requiere que aquel imprevisto o circunstancia sea permanente y de una envergadura suficiente que implique la terminación de la empresa, lo que a todas luces no ocurre, es



más, el Hotel podrá seguir funcionando. No tiene justificación alguna que mi ex empleador optara por mi despido, quizá obedece a la poca solvencia económica de la empresa pero jamás a un caso fortuito, lo que mi ex empleador trató de realizar con la causal aplicada es asociar el riesgo de empresa con mis funciones al interior de la misma.

6. Considerando lo anterior mi empleador debió aplicar la causal necesidades de la empresa pero jamás la causal del artículo 159 N°6 del Código del Trabajo pues no se cumple ningún requisito para dicha causal.

7. Por lo procedo a presentar reclamo por despido injustificado en contra de mi ex empleador que se registró bajo el N°1305/2020/611, citándome a un comparendo para el día 08 de mayo del año 2020.

8. El día del comparendo mi ex empleador NO compareció, por lo que no se pudo lograr una solución colaborativa.

9. Como S.S., podrá apreciar, mi despido ha sido injustificado, indebido e improcedente, toda vez que mi ex empleador no ha tenido motivo legal alguno para despedirme.

10. Por las consideraciones antes expresadas mi despido ha sido injustificado y por ende SS., así lo debe declarar, ordenado el pago de las indemnizaciones legales que procedan.

3) Trámites Administrativos

1. El día 02 de abril de 2020, interpose Reclamo Administrativo ante la Inspección del Trabajo No 1305/2020/611, en contra del demandado, citándome al comparendo que se realizó el 08 de mayo de 2020.

2. El día del comparendo, mi ex empleador NO compareció, dándose por terminada la instancia administrativa.

III. CONSIDERACIONES DE DERECHO.

1. La irrenunciabilidad de los derechos laborales y la modificación del contrato de trabajo: se encuentra regulada



en el artículo 5o del Código del Trabajo, el cual impone que "El ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos. Los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo. Los contratos individuales y colectivos de trabajo podrán ser modificados, por mutuo consentimiento, en aquellas materias en que las partes hayan podido convenir libremente." Sin embargo, mi ex empleadora decidió unilateralmente no pagarme mi remuneración, contrario a la norma imperativa del Código del Trabajo; razón por las que se me adeuda tales conceptos.

2. En relación con el término del vínculo laboral: Nuestro ordenamiento jurídico laboral consagra el sistema de estabilidad relativa en el empleo, en virtud del cual el empleador sólo podrá poner término al contrato de trabajo cuando concurran determinadas causales legales, las que deberán ser invocadas y fundamentadas en la correspondiente carta de despido. Dicha formalidad encuentra su fundamento en que nuestro legislador protege la estabilidad y continuidad de la relación laboral, atendido a que ello confiere una protección especial al trabajador, que de otra forma sería inexistente, razón por la cual el término del contrato de trabajo es considerada como una situación excepcional, que debe fundarse en una justa causa.

3. Despido Injustificado, Indebido o Improcedente: Conforme lo dispone el artículo 168 del Código del trabajo, "El trabajador cuyo contrato termine por aplicación de una o más de las causales establecidas en los artículos 159, 160 y 161, y que considere que dicha aplicación es injustificada, indebida o improcedente, o que no se haya invocado ninguna causal legal, podrá recurrir al juzgado competente, dentro



del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la separación, a fin de que éste así lo declare". En la causa se autos nos encontramos frente a esta situación.

4. Obligación de señalar hechos que configuran causal de término: El artículo 162 inciso 1° del Código del Trabajo, ordenan enviar o entregar al trabajador una carta de aviso de término del contrato de trabajo indicando la causal que se invoca, los hechos en que se fundamenta y el estado de pago de las cotizaciones de seguridad social devengadas hasta el último día anterior al despido, adjuntando los comprobantes que los justifique.

En el presente caso el empleador no ha dado cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 162 del Código del Trabajo.

La Corte de Apelaciones de Concepción, en fallo confirmado después por la Excelentísima Corte Suprema, señaló que "6. Que de acuerdo con reiterada jurisprudencia de nuestros Tribunales Superiores, y también con la de nuestro tribunal, es la carta aviso de despido la que determina los hechos en torno a los cuales puede encuadrarse la discusión relativa a si el trabajador incurrió en la causal de despido invocada por el empleador, razón por la cual no resulta procedente entrar a considerar otros hechos que los allí expresados, a riesgo de imponer una severa e insalvable limitación a la defensa del demandante. El empleador sólo tiene ocasión de fijar las causales del despido y los hechos que las configuran en la carta aviso de despido, y no puede modificarlos o ampliarlos en la contestación de la demanda, en la audiencia de prueba o en el escrito de apelación, como quiera que su acción y los antecedentes probatorios fundantes no podrán considerar esta nueva realidad jurídica y fáctica que le propone el demandado, cuando ya el libelo es inmodificable, toda vez que la formalidad establecida en el artículo 162 del Código del Trabajo tiene por razón evitar la



indefensión procesal del trabajador (vr. gr., Corte de Apelaciones de La Serena, 26.10.1999, rol 1649. Citado en Boletín Oficial Asociación de Profesionales Dirección del Trabajo. Febrero 2001, página 397).”1

5. Obligación de acreditar veracidad de hechos invocados en carta de despido:

Conforme al artículo 454 en su número 1) inc. 2o del Código del Trabajo, los demandados no podrán alegar en el juicio hechos distintos como justificativos del despido, a los que señaló en la carta de despido, es decir, no podrá probar hecho alguno por cuanto no los invocó.

6. Indemnizaciones sustitutiva del aviso previo: El artículo 168 del Código del Trabajo contempla como efecto de la declaración de despido carente de causal, lo siguiente... “en este caso, el juez ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 y la de los incisos primero o segundo del artículo 163, según correspondiere”. Resultando aplicable, por cuanto ante el despido injustificado de que fui objeto, procede que se me indemnice en conformidad a las citadas normativas incrementándose la indemnización por años de servicio de acuerdo a lo establecido en la ley en un 50% por no haber expresado causal legal.

7. En cuanto a la reajustabilidad e intereses: El artículo 173 del mismo cuerpo legal establece que las sumas que los empleadores adeudaren a los trabajadores por concepto de indemnizaciones a que se refieren los artículos 168, se pagarán reajustadas en el mismo porcentaje en que haya variado el Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas, entre el mes anterior a aquel en que se puso término al contrato y el que antecede a aquel en que efectivamente se pague.



Estas sumas devengarán el máximo interés permitido para operaciones reajustables a partir de la fecha en que se hizo exigible la obligación o desde el término del contrato, según corresponda.

8. Fundamento para que S.S., admita la demanda a tramitación: De acuerdo a lo establecido por el artículo 446 del Código del Trabajo, la demanda se interpondrá por escrito conteniendo la designación del tribunal ante quien se entabla; individualización de las partes; exposición clara y circunstanciada de los hechos y consideraciones de derecho en que se fundamenta, así como la enunciación precisa y concreta de las peticiones. Tal como se desprenderá del texto, la acción deducida cumple a cabalidad los requisitos de dicho artículo.

IV. PETICIONES CONCRETAS

Conforme los antecedentes expuestos, la demandada me adeuda los siguientes conceptos:

☐ Indemnización por falta de aviso previo, contemplada en el artículo 162 inciso 4o , en relación con el artículo 168 inciso 1o, ambos del Código del Trabajo, ascendente a **\$754.146.-**

☐ Indemnización por años de servicio, correspondiente al periodo que abarca entre el 01/06/2018 al 20/03/2020, esto es, por el monto de **\$1.508.292.-**

☐ Incremento a la indemnización por años de servicio, por aplicación de lo mandatado por el artículo 168 letra b), esto es, un 50% de incremento sobre los años de servicio por un monto de **\$754.146.-**

☐ Feriado proporcional: Correspondiente al periodo entre el 01/06/2019 al 20/03/2020, esto es, 16 días corridos por un monto de **\$402.208.-**



☐ Que las sumas adeudadas deberán pagarse con reajustes e intereses, conforme a lo dispuesto en el artículo 63 y 173 del Código del Trabajo.

☐ Las costas de la causa.

Que, en mérito de lo expuesto y dispuesto en los artículos 73 inciso 2o, 159 a 178, 496 y siguientes y en forma supletoria los artículos 425 y siguientes, 510, todos del Código del Trabajo; y demás normas legales pertinentes, solicita, tener por deducida dentro de plazo legal, demanda por despido Injustificado y cobro de prestaciones en contra de mi ex empleador HEINZ HAUFE INVERSIONES S.A., empresa del giro hotelería, representada para efectos del artículo 4 del Código del Trabajo por don Andree Heinz Haufe, ignoro profesión u oficio, ambas con domicilio en Camino al Volcán, sector Lo Valdés, comuna de San José de Maipo, Región Metropolitana, admitirla a tramitación, acogiénola en definitiva en todas sus partes, en el sentido de declarar:

A. Que el despido de fecha **20 de marzo del año 2020**, es Injustificado y por ende, en virtud de lo ordenado en el artículo 168 inciso cuarto del Código del Trabajo, declarar que el término del contrato se ha producido por la causal del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, el día 20 de marzo de 2020;

B. Que la demandada deberá pagar las prestaciones e indemnización referidas en el numerando IV de esta demanda;

C. Que las sumas adeudadas deberán pagarse con reajustes e intereses;

D. Que la demandada deberá pagar las costas de esta causa.

SEGUNDO: Contestación de la demanda:

JUAN PABLO GARRIDO VÁSQUEZ, chileno, soltero, abogado, cédula nacional de identidad N° 16.070.993-6, domiciliado para estos efectos en Camino el Volcán N° 57.985, Lo Valdés,



Comuna de San José de Maipo, en autos sobre despido injustificado, nulidad del despido y cobro de prestaciones, en procedimiento de aplicación general, en causa RIT O-36-2021, caratulada "RODRÍGUEZ CON HEINZ HAUFE INVERSIONES LTDA.", a US., respetuosamente, digo:

Que, por el presente acto, en tiempo y forma, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 452, y siguientes del Código del Trabajo, vengo en contestar la demanda deducida en contra de mi representada, solicitado desde ya su entero rechazo, con costas, todo en virtud de las consideraciones de hecho y fundamentos de derecho que paso a exponer:

Doña **VALERIA RODRÍGUEZ ARRAUZ**, trabajadora, demanda despido injustificado, y cobro de prestaciones laborales en contra de mi representada, sosteniendo que ingreso a prestar servicios el día 01 de julio de 2018, y hasta el 20 de marzo de 2020, para prestar servicios generales, mediante contrato laboral escrito, solicitando concretamente sea condenada mi representada por los siguientes conceptos:

a) Que, se condene a la indemnización por falta de aviso previo por la suma de \$754.146.-;

b) Que, se condene a la indemnización por años de servicios por la suma de \$1.508.292.-;

c) Que, se condene al recargo legal del 50% sobre la indemnización descrita precedentemente por la suma de \$754.146.-;

d) Que, se condena al pago del feriado proporcional por el periodo comprendido entre 01 de junio de 2019 al 20 de marzo de 2020, por la suma de \$402.208.-, y

e) Todo, con reajustes e intereses legales y costas.

Solicito a US. que la demanda sea rechazada en todas y cada una de sus partes, con costas, negando expresamente y categóricamente todos los hechos señalados en la demanda, con



excepción de aquellos que expresamente se reconozcan, conforme a los fundamentos de hecho y de derecho que paso a exponer:

En este contexto, efectivamente la demandante presto servicios para mi representada desde el **01 de junio de 2018**, para prestar "servicios generales" del Hotel o Lodge El

Morado, en dependencias de la empresa ubicadas en Camino el Volcán N° 57.985, Lo Valdés, Comuna de San José de Maipo, con contrato de trabajo indefinido.

Que, efectivamente, con fecha **20 de marzo de 2020**, el despido acaeció el 21 de septiembre de 2020, por la causal contenida en el artículo 159 N° 6 del Código del Trabajo, esto es, caso fortuito o fuerza mayor, todo según se desprende en la carta de despido correspondiente, que indica:

"HEINZ HAUFE INVERSIONES S.A.

Santiago, **20 de Marzo de 2020**

Señor:

VALERIA VALENTINA RODRIGUEZ ARRAU

RUT: 10.955.133-3

PLAZA 11524 DIEGO PORTALES

LA FLORIDA

SANTIAGO

REF: AVISO DE TERMINO DE CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

De nuestra consideración:

Cumplimos con comunicar a usted que el contrato que se celebró con la Empresa HEINZ HAUFE INVERSIONES S.A. Rut. 76.170.619-5, Domicilio Comercial Domicilio Camino al Volcán N° 57 985 Lo Valdés, Comuna De San José de Maipo, Ciudad de Santiago, Termina el día 20 de Marzo de 2020, por concurrir la causal de término del "Art.159 N°6 caso fortuito o fuerza mayor," El establecimiento (hotel) cierra en forma Indefinida, por estado de Catástrofe del 19 de Marzo de 2020,



todo esto debido al Covid- 19 o Corona Virus ya que no tenemos clientela Nacional ni Extranjera.

En cumplimiento a lo estipulado en el artículo 162 del Código del Trabajo, le informamos que sus cotizaciones previsionales y de salud del periodo trabajado se encuentran canceladas hasta el mes de Febrero de 2020, las del mes en curso serán canceladas el día diez del mes siguiente.

FIRMA DEL EMPLEADOR"

Resulta falso que el despido fue en forma verbal. En efecto, consta envió de carta certificada N°51176233911105 de Correos de Chile, de fecha 24 de marzo de 2020, en el mismo sentido consta comprobante de envió de terminación de contrato de trabajo N°194801, de la Dirección del Trabajo, de fecha 24 de marzo de 2020.

Como es del conocimiento de US., a partir del mes de diciembre de 2019 se originó un brote mundial del virus denominado coronavirus-2 del síndrome respiratorio agudo grave (SARS-CoV-2) que produce la enfermedad del coronavirus 2019 o COVID-19, lo que motivo que la OMS, con fecha 30 de enero de 2020, declarará que el brote de COVID-19 constituye una Emergencia de Salud Pública de Importancia Internacional (ESPII). En el ámbito local, el 05 de febrero de 2020, el Ministerio de Salud emitió el Decreto No 4, de 2020, que decretó Alerta Sanitaria por el período que se señala y otorga facultades extraordinarias que indica por Emergencia de Salud Pública de Importancia Internacional (ESPII) por brote del nuevo coronavirus (2019-NCOV). Dicho decreto fue modificado por el decreto No 6, de 2020, del Ministerio de Salud. Luego, el 28 de febrero de 2020, la OMS elevó el riesgo internacional de propagación del coronavirus COVID-19 de "alto" a "muy alto", para luego indicar, con fecha 11 de marzo de 2020, que se está en presencia de una pandemia, que es la propagación mundial de una enfermedad, que en el caso



correspondía al COVID-19. Al 18 de marzo, 164 países o territorios habían presentado casos de COVID-19, registrándose 193.475 personas han sido confirmadas con la enfermedad, con 7.864 muertes, 238 personas habían sido diagnosticada con COVID-19 en Chile, y la experiencia mundial indicaba que se expandiría.

En tal contexto, el rubro turístico se vio enormemente afectado, dado que resultó substancial la baja de turistas tanto nacionales como extranjeros, rubro al que precisamente ejerce mi representado, así los ingresos del periodo enero a marzo de 2020 se redujeron en forma substancial en comparación a igual periodo del año 2019.

La proyección no podría ser mejor a marzo de 2020, dado que el Presidente de la República declaró a través del Decreto Supremo N°104, de 18 de marzo de 2020, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, en todo el territorio nacional, por un término de 90 días, a contar de su publicación en el Diario Oficial (18 de marzo de 2020), que como sabemos afecta principalmente la libertad locomoción, la que es esencial para el rubro que explota mi representado. Así al 20 de marzo los ingresos cayeron a cero.

A la fecha de la carta de desvinculación la pandemia originada por el COVID 19 y sus efectos en Chile configuraron un caso fortuito, es decir a un imprevisto a que no es posible resistir originado en un hecho de la naturaleza (Art. 45 del Código Civil). En efecto, un hecho es constitutivo de caso fortuito o fuerza mayor, cuando concurren copulativamente los siguientes requisitos: 1.- Que provenga de una causa enteramente ajena a la voluntad del deudor; 2.- Que se trate de un hecho imprevisto, esto es, que se trate de un hecho que dentro de los cálculos ordinarios o normales, no se haya podido prever, y 3.- Que se trate de un hecho



REMRVXRSNN

insuperable, es decir, que el deudor dentro de los medios de que dispone, no pueda evitarlo. En el caso concreto los hechos descritos no merecen más que ser calificados de constitutivos de la eximente en análisis, por cuanto, se originó un estado de incerteza en el normal desarrollo de las actividades que ejerce mi representada, que se dedica al rubro turístico, hotelero, mermando sus ingresos al mínimo. Dichos supuestos han sido enteramente independientes de la voluntad del empleador.

El descrito contexto motivo la publicación de la **Ley N°21.227, de fecha 06 de abril de 2020**, en cuyo **artículo 26 se prohibió la invocación de la causal en análisis**, no obstante, dicha normativa no tiene efectos retroactivos, en especial si se analiza su inciso 2°, que regule los efectos de las desvinculaciones acaecidas entre el 18 de marzo de 2020, y el 06 de abril de 2020, en los siguientes términos:

“Durante el plazo de 6 meses o bien, existiendo el Estado de Catástrofe decretado por el Presidente de la República, no se podrá poner término a los contratos de trabajo por la causal del numeral 6° del artículo 159 del Código del Trabajo, invocando como motivo los efectos de la pandemia de COVID-19.

Si durante el período comprendido entre la declaración de Estado de Catástrofe, por calamidad pública, de fecha 18 de marzo de 2020, en virtud del decreto supremo No 104, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública y la entrada en vigencia de la presente ley, las partes hubieren dado término a la relación laboral, cualquiera fuere la causal, estas podrán resciliar dicha terminación, en cuyo caso podrán acogerse a las disposiciones de la presente ley.”

Como es del conocimiento de US., la invocación de cualquiera de las causales contenidas en el artículo 159 del



Código del Trabajo no da derecho a indemnización legal alguna.

I. EN CUANTO AL FONDO DE LA ACCIÓN DEDUCIDA

Esta parte, controvierte expresa y formalmente todos los hechos expuestos en la demanda, con excepción de aquellos que en el presente escrito de contestación fueren expresamente reconocidos. En particular se controvierte incumplimiento de obligaciones laborales que haría procedente una demanda por despido injustificado y cobro de prestaciones laborales adeudadas. Como consecuencia natural y obvia de la controversia antes planteada, resultará de cargo exclusivo de la parte demandante demostrar a través de los medios de prueba legales, la concurrencia de las situaciones de hecho invocadas y que sustentarían sus pretensiones de relevancia jurídica, como las características particulares de las prestaciones demandadas, todo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 1698 del Código Civil.

En este contexto, efectivamente la demandante presto servicios para mi representada por el periodo descrito, prestando servicios generales del Hotel o del Lodge, el Morado hasta la fecha de su desvinculación acaecida el **día 20 de marzo de 2020.**

Efectivamente, con fecha **20 de marzo de 2020**, se le desvinculó, no en los términos expuestos en la demanda, sino por la causal contenida en el artículo 159 N°6° del Código del Trabajo, según se describió, y en consecuencias en cuanto a las prestaciones demandadas:

Impugnación de Indemnización sustitutiva de aviso previo

Sobre el particular necesario resulta recordar que el artículo 162, inciso 4°, del Código del Trabajo indica que aplicará el pago de la indemnización sustitutiva de aviso previo, en la medida que se invoque la causal contenido en su artículo 161, inciso primero, y dicho aviso no se haya



verificado con una antelación de 30 días al término de los servicios, cuyo no es el caso, por cuanto, tal como se ha sostenido la causal de terminación fue la contenida en su artículo 159 N°6, ergo resulta improcedente su alegación, dado que la invocación de tal causal no trae aparejada indemnización alguna. En el mismo sentido, justificaremos los supuestos contenidos en la misiva respectiva, resultando improcedentes el pago de la indemnización sustitutiva demandada en los términos del artículo 168 del Código del Trabajo.

Impugnación de Indemnización por años de servicios y su recargo.

En el mismo sentido al invocar la causal del artículo 159 N°6 del Código del Trabajo, no procede la indemnización a que hace referencia su artículo 163, dado que resulta pertinente en la medida que se invoque la causal contenida en su artículo 161, inciso primero, y no la descrita.

Se justificarán los supuestos contenidos en la misiva respectiva, resultando improcedente el pago de recargo alguno en los términos del artículo 168 del Código del Trabajo.

Feriado proporcional.

Se demanda por tal concepto por el periodo entre el 01/06/2019 al 20/03/2020, esto es, 16 días corridos por un monto de \$402.208.- es del caso alegar su extinción dado que la actora hizo uso de los mismos, todo lo cual se acreditaré en la etapa procesal respectiva, resultando improcedente su pago.

II.- EL DERECHO

El artículo 159 N° 6, del Código del Trabajo, nos indica que el contrato de trabajo termina, sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando: **"Caso fortuito o fuerza mayor."**



Según se relatará a US., el demandante incurrió en dicha causal, lo que hace plenamente procedente su invocación.

Que, en mérito a los hechos expuestos, normas citadas, y artículos 452 y siguientes del Código del Trabajo, y demás normas pertinentes. Solicita tener por contestada la demanda de autos por parte de HEINZ HAUFE INVERSIONES S.A., y en definitiva, acogiendo las alegaciones y defensas opuestas, se deseche la demanda en todas y cada una de sus partes, con costas.

TERCERO: Llamado a conciliación. Recepción de la causa a prueba: Que llamadas las partes a conciliación, ésta no se produjo por la postura irreconciliable de ambas partes.

Que, se fijó como hechos **no controvertidos** los siguientes: 1. Que la relación laboral se inició con fecha 01-06-2018 y concluyó con fecha 20-03-2020. 2. Que la remuneración percibida por la demandante ascendía a **\$754.146.-** 3. Que el despido de fecha 20-03-2020, fue por la causal contemplada en el artículo 159 N°6; esto es, por caso fortuito o fuerza mayor, con cumplimiento de formalidades legales.

Que, **se recibió la causa a prueba**, al estimar que existían hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos, fijando: 1. Hechos y circunstancias que rodearon la terminación de los servicios. 2. Feriados efectivamente pagados a la trabajadora demandante.

CUARTO: Que, la **parte demandada** solo se valió de los siguientes medios probatorios:

I. Documental:

1. Contrato de trabajo, de fecha 01 de junio de 2018, suscrito entre las partes;

2. Liquidaciones de sueldo de febrero, y marzo de 2020;



3. Comprobante de feriado legal 2018 (11 días)
4. Comprobante de feriado legal 2019 (21 días)
5. Carta de despido, de fecha 20 de marzo de 2020;
6. Comprobante de envío de terminación de contrato de trabajo N°12578, de la Dirección del Trabajo, de fecha 24 de marzo de 2020;
7. Comprobante de envío carta certificada de Correos de Chile, de fecha 24 de marzo de 2020.
8. Formulario 29 (7) de declaración mensual y pago simultáneo de impuestos, del periodo enero a julio de 2019;
9. Formulario 29 (7) de declaración mensual y pago simultáneo de impuestos, del periodo enero a julio de 2020;
10. Decretos Supremos N°102/2020; N°104/2020; N°107/2020, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública;
11. Decreto Supremo N°04/2020, del Ministerio de Salud;
12. Resoluciones (E) N°180/2020; N°183/2020; N°194/2020; N°200/2020, y N°212/2020, del Ministerio de Salud.

QUINTO: Prueba de la demandante: Demandante incorpora prueba:

I.- Documental:

1. Presentación de Reclamo ante la Inspección del Trabajo N° 1305/2020/611 de fecha 23 de diciembre de 2019.
2. Acta de Comparendo de Conciliación ante Inspección del Trabajo de fecha 08 de marzo de 2020.
3. Comprobante de carta de aviso para terminación de contrato de trabajo N° de folio 1305/2020/127518.



- Contrato de trabajo y Certificado de cotizaciones de Fonasa -

SEXTO: Observaciones a la Prueba: que ambas partes hacen observaciones a la prueba las que quedan íntegramente registrada en audio.

SÉPTIMO: Hechos establecidos y valoración probatoria.-

Qué, analizada la prueba y convenciones probatorias de acuerdo a las reglas de la sana crítica, se puede determinar, en el presente caso, que efectivamente hubo un despido injustificado por parte del empleador.

OCTAVO: Que, a la anterior conclusión se arriba con los siguientes elementos develados en el presente juicio:

En primer lugar, en cuanto a la causal invocada por el empleador, a saber: artículo 159, del Código del Trabajo, se señala: "El contrato de trabajo terminará en los siguientes casos: ... N°6.- Caso fortuito o fuerza mayor",

NOVENO: Que, caso fortuito o fuerza mayor no está definido en el Código del Trabajo, por lo que hay que recurrir a la definición del Código Civil: [Artículo 45 del Código Civil](#).- Se llama fuerza mayor o caso fortuito el imprevisto a que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc.

DÉCIMO: Que, en nuestro derecho, la construcción de la noción de caso fortuito -causa de exoneración de la responsabilidad por el incumplimiento, conforme al artículo 1547 Código Civil.- se ha realizado tradicionalmente a partir de sus tres requisitos: la exterioridad, imprevisibilidad e irresistibilidad del hecho constitutivo del mismo." ([Brantt](#), 2009).



DÉCIMO PRIMERO: Para que esta causal pueda ser invocada por el empleador deben cumplirse los siguientes requisitos relacionados a hecho o suceso acaecido:

1.- Que sea inimputable al empleador o empresa, que la causa sea exterior a la misma.

"La exigencia de un hecho que no depende del actuar de ninguna de las partes que se encuentran vinculadas al hecho dañino: no debe ser imputable ni a quien lo causa, ni a quien lo sufre." "que provenga de una causa enteramente ajena a la voluntad de las partes, en el sentido que éstas no hay contribuido en forma alguna a su ocurrencia."

2.- Que sea imprevisible, que tanto para el empleador, la empresa, el rubro o giro al que se dedica pudieron estimar que ocurriría.

"Que sea un hecho que no resulte posible contemplarlo con anterioridad a su ocurrencia. Para establecer qué es lo previsible en cada caso concreto, se requiere analizar las circunstancias particulares que rodean la actividad en desarrollo de la cual surgió el daño y, por consiguiente, se deben verificar las previsiones normales que habrían de exigirse a quien alega la fuerza mayor. La imprevisibilidad implica que en condiciones normales haya sido imposible para el agente precaverse contra él.." "que no se haya podido prever dentro de los cálculos ordinarios o corrientes."

3.- Que sea irresistible. Que fue imposible evitar el evento.

"Se refiere a la imposibilidad objetiva para el sujeto de evitar las consecuencias derivadas del hecho imprevisto. Consiste en que haya sido absolutamente imposible evitar el hecho o suceso aludido, no obstante los medios de defensa empleados para superarlo. También, implica la imposibilidad de sobreponerse al hecho para eludir sus efectos." "que no se



haya podido evitar, ni aún en el evento de oponerle las defensas idóneas para lograr tal objetivo."

DÉCIMO SEGUNDO: Que, a propósito de la pandemia, tomando además en cuenta la Ley de Protección del Empleo, Ley N° 21,227, a partir del 6 de abril prohibió los despidos por esta causa. Por lo que **la fuerza mayor debe tomarse en consideración según la realidad concreta de la empresa**, y en segundo término que no pueden traducirse los riesgos asociados a la fuerza mayor exclusivamente en el trabajador, por tanto, debe tratarse de algo permanente en el tiempo, y además de una envergadura suficiente que implique la terminación de los servicios".

DÉCIMO TERCERO: Que, así las cosas, en el empleador recae todo el peso de la prueba, para acreditar los fundamentos de hecho de la causal invocada -caso fortuito o fuerza mayor- lo que en el presente caso, no se cumple, pues el demandado, señala que se dedica al giro hotelero, actividad, que, de acuerdo a las reglas de la experiencia, decae en los meses de marzo, abril y mayo, por la propia estacionalidad, por lo que la prueba acompañada por el demandado, consistente en Formularios 29 de Servicio de Impuestos Internos, de los meses de enero de 2019 a junio-julio de 2019 y enero 2020 a junio-julio de ese mismo año, no ayuda a encontrar justificación para la causal invocada, es más, tiende, tal como lo alegó el demandante, a acreditar una causal distinta, aquella contemplada en el artículo 161, inciso primero del Código del Trabajo, esto es Necesidades de la Empresa.

DÉCIMO CUARTO: Que, a mayor abundamiento, despide a la trabajadora el día 20 de marzo de 2020; cuando recién el día 18 de marzo de 2020, se decreta el estado de catástrofe, basado en los antecedentes, por todos conocidos -Covid-19- generados aquellos desde el mes diciembre de 2019. Por lo



que, a juicio de este sentenciador, es imposible que el empleador pudiera, en aquella época, siquiera imaginarse los alcances y duración de la pandemia, que analiza en su escrito de contestación, la que se elaboró en el mes de marzo pero del año 2021, un año después del despido.

Que, por otro lado, no quedo establecido el cese indefinido de los servicios de su representada, que invoca en su carta de despido, toda vez que se siguen generando documentos contables en los meses posteriores, lo que permite concluir que sigue prestando servicios propios de su actividad.

DÉCIMO QUINTO: Que, en consecuencia, esto es la causal invocada, resulta injustificada, por cuanto no reúne los requisitos señalados en el considerando décimo primero de este fallo, esto es ***inimputable***, a esa fecha, 20 de marzo de 2020, como ya se indicó, nada se sabía respecto de la duración de la pandemia y los efectos económicos en la demandada, por lo que la decisión de desvincular a la trabajadora resulta precipitada y, por ende, de exclusiva responsabilidad del empleador, pues no se contaban con antecedentes fácticos asociados a la decisión de declaración de estado de catástrofe, que hicieran entendible y justificable la decisión de invocar, a esa fecha, el caso fortuito, para despedir, sin derecho al pago de las indemnizaciones, a la trabajadora demandante; ***imprevisible***, este requisito concurre, pero no es suficiente para efectos de acreditar la causal invocada, al efecto, deben concurrir los tres requisitos, en análisis, de manera copulativa.

En cuanto al tercero, esto es ***irresistible***, tampoco se estableció, mediante medio probatorio alguno, que, a esa época haya sido un hecho imposible de resistir, pues como se ha señalado, la decisión, el empleador la adopto a dos días de declararse el estado de catástrofe, esto es, en su origen,



sin que se pudieran visualizar que los efectos de aquellas medidas adoptadas por la autoridad, pudiesen ser irreversibles para su parte, como lo exige la causal invocada; tampoco se sabía si iban a existir las ayudas estatales para efectos de no dejar en indefensión a los trabajadores.

Todo lo cual impide, a este Tribunal, tener por acreditada la causal, que priva al trabajador de sus indemnizaciones legales, por lo que acogerá la demanda, en los siguientes términos.

DÉCIMO SEXTO: Que, el despido de fecha 20 de marzo del año 2020, es Injustificado y por ende, en virtud de lo ordenado en el artículo 168 inciso cuarto del Código del Trabajo, se declara que el término del contrato se ha producido por la causal del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, esto es, **necesidades de la empresa**, el día 20 de marzo de 2020; que, en consecuencia, la demandada deberá pagar las prestaciones e indemnizaciones siguientes: **1.-** Indemnización por falta de aviso previo, contemplada en el artículo 162 inciso 4o, en relación con el artículo 168 inciso 1o, ambos del Código del Trabajo, ascendente a **\$754.146.-**; **2.-** Indemnización por años de servicio, correspondiente al periodo que abarca entre el 01/06/2018 al 20/03/2020, esto es, por el monto de **\$1.508.292.-**; **3.-** Incremento a la indemnización por años de servicios, por aplicación de lo mandatado por el artículo 168 letra b), esto es, un **50%** de incremento sobre los años de servicios por un monto de **\$754.146.-**.

DÉCIMO SÉPTIMO: Que, en cuanto al feriado demandado, esto es feriado proporcional, correspondiente al periodo entre el 01/06/2019 al 20/03/2020, esto es, 16 días corridos por un monto de **\$402.208.-**



DÉCIMO OCTAVO: Que, al efecto el demandado acompaña comprobante de feriado por los años 2018 desde **01 de junio de 2018 al 31 de diciembre de 2018** (indicando que no quedan días pendientes) y 01 de enero de 2019 al 31 de diciembre de 2019, el primero por 11 días y el segundo por 21 días, lo que no fueron objetados por falta de firma de la trabajadora o de autenticidad de los mismos, es más ella acusa que recién asumiendo de sus vacaciones se la despide, por lo que se entiende que solo falta el período de feriado proporcional que va desde **01 de enero de 2020 al 20 de marzo de 2020**, fecha del despido, aplicando, el tribunal, la fórmula de computo utilizada por el empleador para el cálculo de feriados, lo que totaliza **4,86** días de feriado proporcional, por la suma de **\$155.174.-** (ciento cincuenta y cinco mil ciento setenta y cuatro pesos).

Por estas consideraciones y lo dispuesto en los artículos 1, 2, 3, 5 a 11, 21, 41 a 45, 54 a 58, 160, 161, 162, 163, 168, 172, 173, 420, 423, 425 a 432, 434 a 438, 440 a 462, LEY N° 21,227, se resuelve:

I.- Que, **SE ACOGE**, la demanda interpuesta por doña **VALERÍA RODRIGUEZ ARRAUZ**, por Despido Indebido, Injustificado y Cobro de Prestaciones, en contra de **HEINZ HAUFÉ INVERSIONES S.A** representada legalmente por don **Andree Heinz Haufe**, ambos ya individualizados y **SE DECLARA:**

Que, el despido de fecha **20 de marzo del año 2020**, es Injustificado y por ende, en virtud de lo ordenado en el artículo 168 inciso cuarto del Código del Trabajo, declarar que el término del contrato se ha producido por la causal del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, el día 20 de marzo de 2020;

II.- Que, en definitiva **SE CONDENA** al demandado al pago de las siguientes prestaciones:



1.- Indemnización por falta de aviso previo, contemplada en el artículo 162 inciso 4o, en relación con el artículo 168 inciso 1o, ambos del Código del Trabajo, ascendente a **\$754.146.-;**

2.- Indemnización por años de servicio, correspondiente al periodo que abarca entre el 01/06/2018 al 20/03/2020, esto es, por el monto de **\$1.508.292.-;**

3.- Incremento a la indemnización por años de servicios, por aplicación de lo mandatado por el artículo 168 letra b), esto es, un **50%** de incremento sobre los años de servicios por un monto de **\$754.146.-.**

4.- Que la demandada será condenada al pago del **feriado proporcional** correspondiente al periodo enero de 2020 y 20 de marzo de 2020, por **4,86** días de feriado proporcional, por la suma de **\$155.174.-** (ciento cincuenta y cinco mil ciento setenta y cuatro pesos).

III.- Que, las sumas condenadas a pagar deberán serlo con reajustes e intereses del artículo 63 y 173 del Código del trabajo

IV.- Que, **no** se condena en costas a la demanda por haber resultado totalmente vencida.

Devuélvanse los antecedentes una vez ejecutoriada la presente sentencia

Regístrese y comuníquese.

RUC: N° 21-4-0322449-6

RIT: O-36-2021.

Dictada por Moira Paola Ramírez Valenzuela, Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Puente Alto.



A contar del 04 de abril de 2021, la hora visualizada corresponde al horario de invierno establecido en Chile Continental. Para la Región de Magallanes y la Antártica Chilena sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>