Santiago, veinticinco de marzo de dos mil veinte.

Se complementa acta de audiencia de fecha 04 de marzo de 2020, incorporándose con esta fecha el texto íntegro de la sentencia dictada.

Se hace presente que firma la juez de turno atendido a que la magistrada que dictó la sentencia se encuentra con problemas técnicos para firmar en forma remota.

RIT T-2136-2019

RUC 19- 4-0240278-7

Proveyó doña MÓNICA PATRICIA BELLALTA QUERALTO Juez Titular Destinada del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

M.E.A.P.

TRANSCRIPCION SENTENCIA

Santiago, cuatro de marzo de dos mil veinte.

Primero: comparece doña Josefa Ignacia Tapia Méndez, quien denuncia de tutela por vulneración de derechos fundamentales con demanda indemnizatoria de daño moral y cobro de indemnizaciones y prestaciones laborales, y en subsidio de lo anterior, demanda por despido injustificado, cobro de prestaciones laborales, en relación a la Clínica Veterinaria Martin Limitada. Expone en relación a aquello, haber ingresado a prestar servicios para la demandada con fecha 7 de mayo del año 2015, en el cargo de médico veterinario, prestando sus servicio en la comuna de Vitacura, con un contrato de trabajo de carácter indefinido, con trabajo de turno distribuidos entre los días lunes y sábado, siendo su última remuneración promedio la suma de $1.557.562. Señala que la fecha de término de los servicios

se habría producido el día 12 de noviembre del año 2019, donde habría sido despedida de conformidad a lo establecido en el artículo 160 N°4 Letra a) del Código Del Trabajo, esto es, la causal invocada por su empleador para efecto de poner término a los servicios, la salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio o la faena y durante la hora de trabajo sin permiso del empleador o de quien lo represente, argumentando dicha causal según la carta de despido en el hecho de que con fecha 11 de noviembre el año 2019, durante la jornada ordinaria, habría hecho abandono de su lugar trabajo de manera intempestiva, sin aviso previo y sin autorización alguna de su jefatura a las 19:30 horas, pese a que tenía horario asignado de salida a las 21:00 horas, lo que configuraría también un incumplimiento grave de las obligaciones contractuales y sin que haya media justificación alguna para tal abandono.

Entre la propuesta fáctica de la carta, también argumenta que estos hechos no son un hecho aislado, dado que con fecha 6 y 7 de noviembre, había incurrido en el mismo incumplimiento, retirándose ambos días también de manera intempestiva sin autorización previa a las 19:00 horas, pese a que el horario de salida era a las 21:00 horas, por lo cual se procedió a cursar amonestaciones y en definitiva se habría decidido poner término a la relación laboral.

Señala la actora desconocer los hechos que se le imputan entorno a este abandono intempestivo y sin causa justificada, toda vez que señala que el despido se debe a la denuncia que había efectuado la actora con fecha 13 de septiembre del año 2019 ante la Inspección Del Trabajo, al solicitar una fiscalización debido al incumplimiento por parte de la empresa al otorgamiento de su feriado legal, que a la fecha de la denuncia acumulaba 60 días hábiles de vacaciones y de los cuales solamente había hecho uso de 17 días hábiles, señala que luego de interponer la denuncia, se realizaron las fiscalizaciones en terreno, donde se constató la

efectividad de aquel incumplimiento.

Señala que tampoco es efectivo lo que se señala en relación a la causal de despido, toda vez que los hechos narrados de la carta referida al día 6 de noviembre, 7 de noviembre y 11 de noviembre del año en curso, si bien reconoce haberse retirado del lugar de su trabajo a las 19:00 horas, lo cierto es que aquello fue en atención al contexto social que en ese momento se encontraba el país tomando en consideración la escasa locomoción para los efectos de poder dirigirse a su domicilio, siendo únicamente el metro la vía única para los afectos de regresar a tal domicilio, situación que había motivado retirarse a las 19:00 horas, toda vez que ya las 20:00 horas, la línea de metro que ella podía tomar, cerraba precisamente a las 20:00 horas. Además señala, que su representada también había solicitado las autorizaciones correspondientes para ese retiro los días y horas indicados, sin embargo aquellos se negaron, indicándole que debía cumplir estrictamente con su horario de trabajo y pese a lo que la actora le había informado e incluso dice, nuevamente al solicitar autorización la actora, el demandado le señaló que va tomar medidas en su contra, sino se atenía en definitiva a los horarios que ya estaba reglados desde mucho antes. Además señala e insiste en definitiva que estos hechos invocados en la carta de despido, además de no tener ningún asidero, por cierto están absolutamente relacionados, toda vez que el despido es una directa represalia de la denuncia formulada por la demandante ante la Inspección Del Trabajo, hace mención a lo que establece el artículo 489 del Código Del Trabajo, además señala que a pocas semanas de realizarse la fiscalización en terreno, se habría cursado la multa de 9 Unidades Tributarias Mensuales, en atención directa a las infracciones constatadas y en orden a precisamente la materia que fue solicitada su fiscalización ante la inspección del trabajo.

Señala como uno de los indicios respecto de esta represalia que se habría gatillado con el despido, el escaso tiempo habido entre la activación de la denuncia y el despido de la actora. En segundo término, la intempestiva separación de la trabajadora que laboró por casi cinco años en la empresa, casi inmediatamente que la empresa tomó conocimiento del resultado de la última denuncia realizada ante inspección del trabajo y señala en tercer término, que la invocación de una causal objetiva justificada en inverosímiles fundamentos proporcionados en la carta de desvinculación. Es por eso que además de argumentar en torno al despido, lo hace además en vulneración de los derechos fundamentales, en estricto rigor a su indemnidad. Refiere que también se le ha causado un daño moral producto de lo anterior, que requiere ser por cierto subsanado por parte de quien lo causó y a tales efectos esgrime en definitiva, cuáles son los hechos que acaecieron y que provocaron este daño moral que la actora reclama en conjunto con el resto a las prestaciones laborales ahí indicadas, solicitando en definitiva que se declare entonces que el despido es vulneratorio de la garantía de la indemnidad, que la denunciada sea condenada a pagar la indemnización contemplada en el artículo 489 inciso tercero el Código El Trabajo, por la suma de $17.133.182, la indemnización sustitutiva de aviso previo, la indemnización correspondiente a cinco años de servicio, además del recargo legal del 100%, además conjuntamente con las prestaciones ya indicadas, que se condene a pagar los feriados legales correspondientes al año 2016-2017, 2017-2018, que se acoja también el pago del feriado proporcional, además las remuneraciones del mes de noviembre el año 2019 que correspondería a 12 días y además dice por concepto de daño moral pide una indemnización correspondiente a la suma de $20.000.000, todo lo anterior con reajustes e intereses y le expresa condenación en costas.

En subsidio de todo lo anterior y argumentando en los mismos términos, se

da por reproducido todo lo que dice relación en definitiva con no estar de acuerdo con la causal de despido invocada en base a la justificación que habría tenido para efectivamente retirarse sus labores, los días y horas señalados por la demandada en base a lo ya señalado en la demanda por tutela, y en razón de lo anterior, de no acogerse la demanda por tutela, debe darse lugar a todos los ítems reclamados, a excepción por cierto, de todos aquellos que dicen relación con la indemnización del artículo 489 del Código Del Trabajo, así como también la indemnización por daño moral.

Segundo: Que la parte demandada Veterinaria Martín Limitada en primer lugar, opone la excepción de prescripción, en relación al cobro del feriado legal, teniendo en consideración que únicamente debe darse lugar a los dos años desde que la obligación resultó ser exigible, de conformidad a lo previsto en el artículo 510 del Código Del Trabajo, argumentando que está de acuerdo en que la demandante empezó a prestar servicio para su representada con fecha 7 de mayo del año 2015 y dejando de trabajar el día 12 noviembre el año 2019, de acuerdo también en las labores que aquélla desarrollada como médico veterinario y además hace mención que en relación a la tutela indicada por la demandante, claramente los hechos no serían efectivos y estarían absolutamente alejados de la realidad, además controvierte la última remuneración de la demandante para efecto de cualquier cálculo, debe considerarse su respecto la suma de $1.408.706.

Señala que el despido de la actora fue motivado, precisamente no por una represalia, claramente aquello lo niega de manera tajante, argumentando que aquello lo fue en razón de haber salido de sus labores, de manera intempestiva, sin aviso previo y sin autorización alguna, precisamente el día 11 noviembre del año 2019 donde debía laborar hasta las 21:00 horas, sin embargo lo hizo únicamente hasta las 19:00 y fracción, misma situación habría ocurrido los días

miércoles 6 y jueves 7 de noviembre del año 2019, donde se le habían precedido a cursar amonestaciones al respecto, sin embargo no cambia en su actitud y el día 11 de noviembre aún sin previo aviso, abandonó su lugar de trabajo. En ese sentido, argumenta que la causal de término de la relación laboral precisamente se sitúa dentro de lo previsto en el artículo 160 número 4 letra A del Código del Trabajo, que permite al empleador poner término a la relación laboral sin derecho a indemnización alguna, cuando se acredite la salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio o la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente. En ese sentido entonces, y argumentando que no hay en caso alguno afectación a la garantía de la indemnidad, toda vez que la relación laboral terminó precisamente por la causal en su concepto justificada, en razón de la acreditación de esta causal legal invocada por la demandada en la carta de despido y que en caso alguno motivada por esta acción fiscalizadora que impetró la actora ante la Inspección Del Trabajo, en materias relativas a su feriado legal, las que por cierto en caso alguno motivaron el despido y únicamente lo fue en definitiva en base a esta situación claramente acaecida los día ya invocados en relación a los días 6, 7 y 11 de noviembre del año en curso. Además, hace mención a que en ningún momento durante la fiscalización se notificó a la demandada de alguna supuesta multa por cursar, dado que el informe de exposición recién estuvo para el día 30 de noviembre del año 2019, es decir, posterior a la fecha en que la demandante había sido ya despedida, por lo tanto claramente no puede haber vinculación alguna entre este ejercicio realizado por la actora y en relación al despido de que había sido objeto aquella. Señala también que en relación al despido que la actora pide que se declare injustificado, hay una situación descrita y sabida con antelación en relación la trabajadora, respecto de los turnos que le tocaba realizar los días en que se habría retirado más temprano, correspondiente todos los turno y relativo a los días ya indicados a retirarse a las

21:00 horas, situación que no fue cumplida por la trabajadora al abandonar como ya se dijo, su lugar de trabajo de manera intempestiva, sin aviso previo y por cierto sin causa justificada. Además se trató de que la trabajadora enmendara su conducta al respecto, situación que en caso alguno aquella dio cabida dentro de su actuar, siguiendo o insistiendo en definitiva en retirarse del lugar de trabajo, aun causando los perjuicios que con ello acaecían para la clínica veterinaria, teniendo en ese momento incluso pacientes que atender, los que podían incluso correr riesgo su vida y su integridad física.

En cuanto a los ítems reclamados entonces por la actora, pide que no se dé lugar a ninguno de aquellos reclamados, teniendo en consideración que no puede prosperar una demanda por tutela, en base a no haber sido su despido consecuencia directa de una represalia y que estando absolutamente justificado el despido en torno a la causal invocada por empleador, tampoco procede en consecuencia ninguno de los pagos pretendidos por la actora en su demanda subsidiaria.

Tercero: Que el día 12 de febrero del año 2020 se llevó a efecto la audiencia preparatoria de juicio, donde el Tribunal en primer término habiendo dado traslado a la parte denunciante, resolvió acoger la excepción de prescripción en relación al cobro de prestaciones realizado con anterioridad a dos años desde la notificación de la demanda.

El Tribunal en la misma audiencia hizo el llamado conciliación respectivo y obligatorio, el cual claramente no prosperó y en este sentido.

El Tribunal dictó sentencia parcial condenando a la empresa demandada veterinaria Martín limitaba a pagar a la actora a la suma de $1.417.820, por concepto de la remuneración, por los 12 días trabajados en el mes de noviembre el año 2019 y feriado proporcional por el último período trabajado.

Además en la misma audiencia se fijaron los siguientes hechos pacíficos:

1. Existencia del vínculo laboral entre las parte a partir del día 7 de mayo de 2015 y hasta el día 12 de noviembre de 2019.
2. Función cumplida por la demandante, médico veterinario.
3. Que la empresa demandada puso término al contrato de trabajo de la actora en virtud de comunicación escrita con fecha 12 de diciembre de 2019, fundando su decisión en la causal contemplada en el artículo 160 N°4 letra a) del Código del Trabajo, cumpliendo con la remisión de las comunicaciones legales.
4. Que la trabajadora demandante reconoce haberse retirado de manera anticipada a la hora de terminación de su jornada de trabajo durante los días 6, 7 y 11 de noviembre de 2019, quedando discutido la justificación de dicho retiro y/o abandono anticipado.
5. Que efectivamente la empresa demandada fue objeto de un proceso de fiscalización por parte de la Inspección del Trabajo durante el mes de octubre de 2019, proceso que culminó con la notificación cursada a la empresa demandada en el mes de diciembre de 2019.
6. Que la trabajadora demandante se encontraba sujeta a cumplir con una jornada de trabajo según contrato de trabajo, distribuida en sistema de turnos entre los días lunes a sábado, turnos que iban de 9:00 a 14:00, 10:00 a 14:00, 10:00 a 16:00, 15:00 a 21:00 y de 15:00 a 17:00, encontrándose sujeta al turno los días 6, 7 y 11 de 2019 que fluctuaba entre las 15:00 horas a las 21:00 horas.

En la misma audiencia se fijaron también hechos controvertidos:

1. Remuneración pactada entre las partes y la efectivamente percibida por la trabajadora demandante a la época de terminación de sus servicios.
2. Efectividad que la trabajadora demandante fue despedida por su ex empleadora en represalia de la denuncia interpuesta por la actora ante la Inspección del Trabajo. En su caso, época en que la empresa toma conocimiento de la denuncia interpuesta por la trabajadora demandante y circunstancias de la misma, y circunstancias del proceso fiscalizatorio llevado a efecto por el ente administrativo.
3. En su caso, efectividad que la trabajadora demandante justificó ante su empleadora el retiro anticipado al término de su jornada de trabajo ordinaria durante los días 6, 7 y 11 de noviembre de 2019.

Cuarto: que la parte denunciante acompañó a la audiencia de juicio prueba documental, prueba testimonial referida a los testigos Juan Antonio Estudillo Seco y Andrea Castillo Castillo, cuyas declaraciones constan en el registro de audio, así como también la documental ofrecida en la audiencia de juicio las cuales se van a dar por reproducidas a fin de evitar dilaciones innecesarias.

La parte demandante incorporó los siguientes medios de prueba:

Documental:

1) Copia de contrato de trabajo suscrito por las partes, de fecha 7 de mayo de 2015.

2) Copia de anexo de contrato de trabajo suscrito por las partes, de fecha 24 de junio de 2019.

3) Registro de copia de constancia realizada por la actora, de fecha 06 de noviembre de 2019.

4) Activación de fiscalización número 3921, de fecha 13 de septiembre de 2019.

5) Registro de copia de constancia realizada por la actora, de fecha 07 de noviembre de 2019.

6) Registro de copia de constancia realizada por la actora, de fecha 11 de noviembre de 2019.

7) Copia de licencia médica de la actora, de fecha 14 de septiembre de 2019.

8) Liquidación de remuneraciones correspondiente a los meses de julio, agosto y octubre de 2019.

9) Carátula de informe de fiscalización de la Inspección del Trabajo, de fecha 13 de septiembre de 2019.

10)Informe de exposición de la Inspección del Trabajo, de fecha 30 de noviembre de 2019.

11)Registro de copia de constancia realizada por la actora, de fecha 24 de octubre de 2019.

12)Copia de informe psicológico de la actora, firmado por la psicóloga Susan Figueroa, de fecha 30 de septiembre de 2019.

13)Copia de certificado sicológico de la actora, firmado por la psicóloga Susan Figueroa, de fecha abril de 2019.

14)Copia de ficha general de la actora, número de ficha 818, de fecha 14 de septiembre de 2019.

15)Copia de correo electrónico enviado por la actora al señor Maximiliano Martin, de fecha 23 de octubre de 2019.

16)Copia de correo electrónico enviado por la actora al señor Maximiliano Martin, de fecha 11 de noviembre de 2019.

17)Respaldo de conversación a través de la plataforma de Whatsapp, correspondiente el grupo de trabajo de la demandada, desde el periodo comprendido entre el 16 d septiembre de 2019 al 11 de noviembre de 2019.

Quinto: la parte denunciada a su vez presentó para justificar el mérito de lo por ella señalado en la contestación de demanda, también prueba documental que se da por reproducida también para evitar dilaciones innecesarias, están contenidas íntegramente en el registro de audio relativo a la audiencia de juicio.

La parte demandada incorporó los siguientes medios de prueba:

Documental:

1) Contrato de trabajo, de fecha 07 de mayo de 2015.

2) Anexo de contrato, de fecha 24 de junio de 2019.

3) Copia carta de despido de fecha 12 de noviembre de 2019, con constancia a la Inspección del Trabajo de fecha 12 de noviembre y comprobante de envío por Correos de Chile de fecha 13 de noviembre de 2019.

4) Copia carta de amonestación de fecha 08 de noviembre de 2019, con comprobante de constancia a la Inspección del Trabajo de fecha 08 de noviembre y comprobante de envió por Correos de Chile de la misma fecha.

5) Copia carta de amonestación, de fecha 04 de noviembre de 2019, con comprobante de constancia a la Inspección del Trabajo de fecha 04 de noviembre y comprobante de envió por Correos de Chile de la misma fecha.

6) Copia carta de amonestación, de fecha 23 de septiembre de 2019 recibida y firmada por la demandada, con comprobante de constancia a la

Inspección del Trabajo.

7) Copia de licencia médica expedida con fecha 14 de septiembre de 2019, por 7 días de reposo.

8) Copia carta de amonestación, de fecha 26 de septiembre de 2019, esto por infracción a los manuales y procedimientos con fecha 09 de septiembre de 2019, con comprobante de envío por carta certificada por Correos de Chile.

9) Copia simple de ficha interna ingreso hospital y de ficha hospital de perra Dominga, de fecha 09 de septiembre de 2019.

10)Autorización de atención de American Vet Clinic a la perra Dominga, propiedad de Andrea Castillo, de las siguientes fechas:

a. 04.03.2019.

b. 06.03.2019.

c. 14.03.2019.

d. 12.08.2019.

e. 28.08.2019.

11)Comprobante de constancia para empleadores, de fecha 09 de octubre de 2019, donde se da cuenta que con fecha 03 de octubre se le ha realizado a la demandante propuesta de fechas para hacer efectivo su feriado legal.

12)Copia de solicitud de permiso de vacaciones aprobado condicionalmente, de fecha 30.07.2019, esto para el periodo del viernes 13 al lunes 23 de septiembre.

13)Solicitud de permiso, de fecha 15 de marzo de 2019.

14)Solicitud de permiso de vacaciones aprobado, de fecha 07 de agosto de

2018, esto desde el 13 de septiembre al 21 de septiembre de 2018.

15)Solicitud de permiso de vacaciones aprobado, de fecha 26 de febrero de 2018, esto desde el 05 de marzo al 12 de marzo de 2018.

16)Solicitud de permiso, de fecha 13 de septiembre de 2017.

17)Solicitud de permiso de vacaciones aprobado, de fecha 16 de febrero de 2017, esto desde el 27 de febrero al 03 de marzo de 2017.

18)Copia simple de propuesta de vacaciones presentada por escrito a la demandante con fecha 03 de octubre de 2019.

19)La siguiente cadena de correos:

a. Correo enviado por el empleador a la demandante con fecha 03

de octubre de 2019 a las 13.56.

b. Correo de respuesta de la demandante a la veterinaria con fecha

06 de octubre de 2019.

c. Correo enviado por la administración de la veterinaria a la

demandante con fecha 09 de octubre de 2019.

d. Correo enviado por la demandante a la administración con fecha

12 de octubre de 2019.

20)Copia de liquidaciones de los meses de octubre, septiembre, agosto, julio, junio y mayo de 2019.

21)Registro de asistencia de reloj biométrico de los meses de abril de 2019 a noviembre de 2019 con respecto a la demandante, registro emitido por la maquina biométrica de asistencia marca DMI DC 5V1A Model A6, numero serie 201609200045.

22)Copia Notificación inicio de procedimiento de fiscalización de la Inspección del Trabajo de fecha 07.10.2019, realizada por el fiscalizador Francisco Cornejo Prado de la Inspección Comunal Santiago Oriente.

23)Acta de constatación de infracción y compromiso de corrección de fecha 07 de octubre de 2019 y constatación de corrección, de fecha 14 de octubre de 2019.

24)Detalle de horas extras adeudadas a la demandante y comprobante de transferencia realizada.

25)Capturas de pantalla de mensajes de Whatsapp del grupo AVC administracion, con trabajadores de la veterinaria y donde participaba la demandante con su número celular +56 9 9858 2129, entre el 24 de octubre y el 11 de noviembre de 2019.

26)Copia procedimiento entrega de turno, de fecha 06 de noviembre y 7 de noviembre de 2019.

27)Copia simple de turnos de festivos del año 2019.

Y por cierto también se valió de prueba testimonial relativo el testimonio de Luis Felipe Martin Faine y Maximiliano Martin Illanes. Además, incorporó el oficio de la Inspección Comunal del trabajo Santiago Oriente, en relación precisamente la resolución de multa relativa a aquellas, sindicada por el número 8854/19/64.

Sexto: Que en relación al primer punto de prueba fijado por este Tribunal, esto es, la remuneración pactada entre las partes y efectivamente percibida por la trabajadora demandante a la época de terminación del servicio, este Tribunal tuvo en especial consideración para los efectos de establecer aquello, lo previsto en el artículo 172 del Código del Trabajo y precisamente la documental acompañada por las partes relativas precisamente a los contratos de trabajo, anexos de

contrato de trabajo suscritos entre las partes, el primero de ellos de fecha 7 de mayo el año 2015, anexo contrato de trabajo de fecha 24 de junio del año 2019, donde efectivamente y en razón de aquel contrato de trabajo y a través de las liquidaciones de remuneraciones acompañadas por la denunciante en esta causa de los meses de julio, agosto y octubre del año 2019, y adicionalmente por parte de la denunciada, aquellas relativas a los meses de octubre, septiembre, agosto, julio, junio y mayo del año 2019, se logra determinar habiendo hecho el cálculo respectivo, en la suma de $1.411.040, tomando en consideración las tres últimas liquidaciones de la actora y el promedio de aquellas.

Que en relación al segundo punto de prueba fijado por el Tribunal, esto es, efectividad que la trabajadora demandante fue despedida por su ex empleadora en represalia de la denuncia interpuesta por ella ante la Inspección Del Trabajo. En su caso, época en que la empresa tomó conocimiento de la denuncia interpuesta por la trabajadora demandante, circunstancias de la misma y circunstancias del proceso fiscalizatorio llevado a cabo por el ente administrativo.

Este Tribunal tiene presente lo siguiente, que el artículo 485 inciso tercero del Código del Trabajo consagra en forma implícita la garantía de indemnidad del trabajador, la que podríamos definir como aquel derecho fundamental específico del que goza todo trabajador dependiente, en cuanto a no ser objeto de represalias en su contra, en razón o como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección Del Trabajo o por el ejercicio de acciones judiciales. La consecuencia de que una actuación empresarial motivada por el hecho haber ejercido una acción judicial tendiente al reconocimiento de uno de los derechos de los que el trabajador se creía asistido, debe ser calificada siempre como discriminatoria y radicalmente nula por ser contraria a ese mismo derecho fundamental.

En este caso, hay que determinar en definitiva, si existió o no existió una represalia y si ella viene conectada con el ejercicio una acción judicial por parte del trabajador o una acción administrativa laboral.

Que por su parte la doctrina ha sostenido que para el efecto que se configure una vulneración a la garantía la indemnidad, debe haber tres elementos que claramente se sindican como aquellos que configuran en consecuencia esta vulneración:

Primero el ejercicio de una acción judicial o labor fiscalizadora de la Dirección Del Trabajo, Segundo lugar la represalia por parte del empleador y, en tercer, lugar la conexión causal o vínculo de causalidad existente por cierto en esta acción fiscalizadora con el mérito del despido de que fue objeto el actor.

En el caso particular entonces y atento a cada uno de los requisitos, tenemos claro que efectivamente hubo una acción fiscalizadora solicitada precisamente por la actora, con fecha 13 de septiembre del año 2019, donde impetró claramente ante el organismo fiscalizador correspondientes administrativo, en torno a una situación particular evidenciada respecto a su empleador el no haberse pagado horas extras y al hecho de no haberse conferido los feriados legales y estar estos acumulados en más de dos años a la fecha en que se activa la fiscalización. Aquello claramente se encuentra avalado por el mérito de la documental presentada por la parte denunciante, donde efectivamente se hace mención a esta activación de fiscalización 3921 de fecha 13 de septiembre del año en curso, el informe de exposición ante la Inspección Del Trabajo de fecha 30 de noviembre del año 2019, por cierto también en razón de la propia prueba incorporada por la denunciada, esto es la copia la notificación del inicio de procedimiento de fiscalización del especial de trabajo del 17 octubre del año 2019, el acta de constatación infracción y compromiso de corrección de fecha 7 de

octubre el año 2019 y constatación de corrección de fecha 14 de octubre del año 2019, y por cierto también del mérito de la propia solicitud que hizo la parte demandada respecto del oficio solicitado a este Tribunal en la audiencia preparatoria a la inspección Comunal del trabajo que efectivamente llegó y absolutamente concordante con aquello, refiere precisamente esta acción fiscalizadora llevada a cabo por parte de la denunciante el día 13 de septiembre el año en curso, las constataciones en terreno respecto de los ítems a verificar los días 7 de octubre y también el día 14 octubre del año en curso, y por cierto también esta notificación que se hizo respecto de la sanción que efectivamente se impuso al empleador por la constatación en cuanto la irregularidad relativa al otorgamiento de los feriados, toda vez que con fecha 30 de noviembre del año en curso, efectivamente se le impuso al empleadora una multa de 9 Unidades Tributarias Mensuales (UTM).

Que acreditado el primer punto, es decir que efectivamente existió este ejercicio de acción judicial o la labor fiscalizadora de la acción del trabajo, corresponde en consecuencia acreditar si efectivamente se da el segundo y tercer punto referido a la vulneración de la garantía invocada, esto es, la represalia del empleador. Que a ese respecto, la parte denunciante hace consistir esta represalia únicamente en la situación de que a través de ésta fiscalización claramente se habría producido en razón de aquella, el despido de la trabajadora, es decir, como consecuencia directa de esta acción de fiscalización impetrada por la actora, se produjo de manera concluyente el despido de la trabajadora en directa represalia a ese ejercicio de la actora en torno a la fiscalización de los derechos que le corresponde. Que sobre este punto, el Tribunal tiene en especial consideración que la parte demandante por cierto, ha situado únicamente la represalia en torno a este hecho absolutamente objetivo de fiscalización y despido, es decir se produjo la fiscalización y en represalia de la fiscalización originada, se

XMXCXZJOCT

procedió a despedir a la trabajadora.

Todos los actos que dicen relación con los hostigamientos reclamados también por parte de la denunciante en el libelo que ella sustenta su demanda, y que dirían relación con situaciones de menoscabo a las trabajadoras, que si bien puede constituir también un acto de represalia, por cierto que en ese acto, la actora no lo sitúa como lo fundamental para los efectos de la represalia, ya que ella la funda únicamente en razón del ejercicio en cuanto a la acción fiscalizadora solicitada por la parte demandante.

Estos actos de hostigamiento que señala también el actor en su libelo, si bien efectivamente en algún contexto uno pudiera haber advertido de alguna forma en razón de las declaraciones de los testigos acompañados por las partes intervinientes, lo cierto es que una de ellas, la testigo de la demandante, doña Andrea Castillo, si bien señaló que efectivamente la actora venía siendo hace bastante tiempo, desde el año 2018 hasta la fecha, de actos de hostigamiento en su contra, como pedirle que realizara turnos durante la madrugada, incluso ella la había tenido que ir a dejar en ciertas ocasiones, también a su lugar de trabajo por corresponder esto a horarios absolutamente fuera de cualquier horario que tenía para el efecto de laborar incluso de madrugada, además de que efectivamente ella tenía que quedarse mucho tiempo fuera de su horario de trabajo, incluso basado también en este mismo contexto de que la empresa le prohibió en algún minuto poder alojar a la mascota que ella tenía en el mismo lugar donde ella ejercía sus funciones, toda vez que también efectivamente se encontraba acreditado que ella necesitaba contar con esa mascota, pues tenía un certificado que acreditaba que era una vinculación importante para ella, para el efecto de poder tener una situación psicológica más tranquila y acorde con el problema efectivo que estaba pasando ella en su momento, lo cual se encuentra evidentemente ratificado por los

comprobantes que acompañó la propia actora al respecto, sin embargo en relación a la efectividad de estos acosos, claramente aun cuando la testigo Andrea Castillo Castillo lo haya señalado de manera tajante, las situaciones y pruebas presentadas por el resto de los intervinientes, particularmente por la parte denunciada incluso por la parte denunciante, dan cuenta que esos actos de hostigamiento, si bien podrían ser realizados en la misma empresa, no eran actos de hostigamiento dirigidos precisamente a la persona de la trabajadora, y porqué razón, porque así lo señaló de manera tajante otro de los testigos de cargo, don Juan Antonio Astudillo Seco, quien fue absolutamente tajante y concordante en señalar, que en la empresa había claramente un mal ambiente laboral, no circunscribiendo ese mal ambiente laboral únicamente respecto de la denunciante en esta causa, se hizo cargo de que el ambiente laboral incluso a él lo llevó y lo motivó a presentar su carta de renuncia y por cierto a buscar otro empleo. Si bien reconoció que la demandante tuvo conversaciones, y que esas conversaciones se escuchaban en el pasillo de la clínica, en torno a exigirles esos feriados que aquella empresa no había concedido respecto de ella, lo cierto es que esos actos de hostigamiento que la demandante sustenta que se basaron únicamente en relación a ella, claramente tampoco pudieron ser acreditados, ya que este testigo señaló al respecto que la situación ocurría respecto de todos los trabajadores y se le da pleno crédito a lo que señala este testigo, porque precisamente fue un testigo de cargo y por cierto trabajó en la empresa.

Además, en relación a las vacaciones, claramente por parte de la denunciada, se acreditó también en esta causa, que se ofrecieron situaciones de solución al problema que se tenía respecto de la demandante, ya que es un problema cierto que efectivamente no se le habían otorgado vacaciones durante un periodo bastante extenso, y así lo constató la Inspección del trabajo, pero por cierto se buscaron soluciones en torno a tratar de ventilar una posible respuesta

en torno a que ella efectivamente se los tomara y dentro de los periodos por cierto que pudieran ser concordantes con el resto de los trabajadores y para evitar perjuicios también a la empresa donde ella laboraba.

Además, evidentemente que uno tiene en consideración para efecto de si estos actos de hostigamiento efectivamente iban únicamente dirigido respecto de ella y si efectivamente la empresa casi le hacía la vida imposible como señaló ésta testigo Andrea Castillo, pero este Tribunal tiene especial consideración también, el tema de que hubo, anterior a la fiscalización solicitada por la denunciante, cartas de amonestación relativa al no cumplimiento de la normativa interna, en relación con ciertos preceptos en que ella no pedía autorización debiendo hacerlo o que en definitiva no cumplía alguno de los parámetros que se fijaban en la reglamentación interna de la empresa, situación que también dio luces el testigo Maximiliano José Martín Faine.

Por cierto que, si el hostigamiento hubiese sido tal en relación con la propia denunciante, aun cuando a esa fecha, efectivamente se le hicieron estas cartas de amonestaciones y aún antes de saber que aquella recurriría la Inspección del trabajo, ésta Juez se pregunta, si estos actos hostigamiento hubiesen sido de tal entidad y solamente dirigidos a ella, si ya tenía éstas amonestaciones en torno al no cumplir con la reglamentación interna, ratificada por ciento, por este testigo de nombre Maximiliano, incluso la empresa podría haberle puesto término a los servicios por la causal del artículo 160 N° 7 el Código Del Trabajo en razón de haber incumplido precisamente las obligaciones del contrato, sin embargo lejos de eso, la demandante denunciante siguió prestando funciones, por cierto también cumpliendo con asistir a su lugar de trabajo en aras también de buscar las soluciones correspondientes y además porque efectivamente también, en relación a este otro documento acompañado por la parte denunciada y que dicen relación

con estas solicitudes en cuanto a feriados, se tiene que la única negativa por lo menos acreditada en esta etapa procesal, fue aquellas referidas a las vacaciones solicitadas por la actora en el período de tiempo de fiestas patrias y aquello evidentemente adolece de una situación de vinculación directa con los turnos que la misma denunciante acreditó se daban respecto de los trabajadores de la empresa, donde los trabajadores de la empresa sabían de antemano cuales eran los turnos que debían cumplir, los turnos que iban a hacer cada día feriado y en definitiva es por eso que ante una situación absolutamente comprensible por parte de la empresa, es que se le negó lugar a ese feriado determinado, pero evidentemente hay otras solicitudes de feriado también acompañada por la parte denunciante, entre sus solicitudes entonces qué hizo, como aquellas referidas por ejemplo a la solicitud de permiso de fecha 15 de marzo el año 2019, 7 de agosto del año 2018, 26 de febrero del año 2018, 13 de septiembre el año 2017, 16 de febrero del año 2017, 3 de octubre del año 2019, a las cuales ninguna tuvo o no se acreditó a lo menos en esta etapa procesal, que por cierto era lo que correspondía, que efectivamente aquellas hubiesen sido negadas sin una causa justificada por parte de la empresa denunciada. Por cierto que había periodos acumulados, esa situación es absolutamente indiscutible, porque así lo constató la Inspección del trabajo, pero en torno a determinar que esos períodos no concedidos obedecieron a una especie de hostigamiento, a una especie de represalias en relación a la trabajadora, claramente en razón de lo ya analizado, no puede ser sustentable en razón de lo mismo.

En segundo lugar, respecto del espacio de tiempo que señala el trabajador en relación al acto de fiscalización y el acto del despido, tenemos que tener en claro que través de los documentos indicados, se acreditó que la fiscalización empezó y tuvo lugar el día 13 de septiembre del año 2019, que el despido se hizo efectivo el día 12 de noviembre del año 2019, si bien se podría pensar que el

espacio de tiempo es bastante acotado en relación al día en que se inició la fiscalización y al día en que se accedió a despedir a la actora, lo cierto es que entremedio de eso hay que analizar muchas situaciones para ver si efectivamente después concurre el tercer requisito en cuanto a esta vinculación directa, entre este acto de fiscalización y el despido de la trabajadora. Al efecto este Tribunal tiene en consideración que recién con fecha 7 de octubre del año 2019 y 14 de octubre del año 2019 donde se constituyó el fiscalizador en terreno, donde efectivamente se verificó que se habían subsanado los defectos que en un minuto o la infracción en un minuto sabían hecho valer, claramente en ese momento y efectivamente pudo haber tomado conocimiento la denunciada de que efectivamente había una fiscalización en su contra, de lo contrario, es de toda lógica pensar que alguien recurrió a la Inspección del Trabajo para el objeto de poder determinar en terreno si se daban o no estas infracciones que venía a constatar precisamente la fiscalizadora, y por lo demás porque así también lo señalaron los testigos de la propia denunciada referida a los testigos don Luis Felipe Martín Jaime y Maximiliano José Martín Faine. En ese sentido entonces, efectivamente hubo un conocimiento de una situación de fiscalización y que la parte denunciante hace entender que es de toda lógica pensar, que efectivamente en esa oportunidad tomaron conocimiento de quien venía la denuncia o que quien hacía la denuncia era la trabajadora, puesto que era la única a quien se le debía este feriado en relación a los período de tiempo de mayor exceso. Sin embargo, aun cuando aquello efectivamente pueda resultar lógico, porque tan poco se acreditó que otros trabajadores tuvieran en exceso tiempo de vacaciones que no hubiesen sido concedidas por parte del empleador, lo cierto es que hay una notificación única respecto al empleador, en cuanto al hecho de haberse aplicado efectivamente sanciones en su contra, respecto de la acción fiscalizadora realizada, y ese proceso únicamente tuvo lugar el día en que fue notificado el

empleador, a saber, el día 9 de diciembre el año 2019, conforme esta acta de la propia Inspección del Trabajo, este oficio que se allegó al tribunal y que tiene fecha de resolución 30 de noviembre el año en curso, donde se aplicó una multa de 9 Unidades Tributarias Mensuales (UTM), precisamente por haberse constatado esta infracción de acumularse los feriados en definitiva de manera excesiva hacia la trabajadora en comento.

Recién el día 9 de diciembre del año 2020, el empleador pudo tomar cabal conocimiento de que efectivamente quien estaba impetrando esta acción fiscalizadora era la actora en esta causa, doña Josefa Ignacia Tapia Méndez, situación que también se ve graficada precisamente por la aclaración del último testigo, quien efectivamente señaló que la situación de haber tomado conocimiento en consecuencia de aquello, lo fue claramente con posterioridad a que se le solicitara toda la documentación respectiva en terreno.

En otro sentido, también esta juez tiene en consideración, que si bien la trabajadora llevaba cinco años en la empresa y que uno de los indicios que propone la parte denunciante para los efectos de establecer que efectivamente se da esta vulneración de garantías, lo cierto es que los propios testigos y particularmente doña Andrea Castillo Castillo, refiere que conoce a la parte demandante, porque es su pareja y ella habría presenciado lo que habría ocurrido durante el tema la relación laboral, y señala que estos problemas habían empezado desde el año 2018 a la fecha. En este sentido entonces, el que un empleador claramente utilice hechos para los efectos de despedir a una trabajadora porque en su concepto, esos hechos configuran precisamente la causal establecida en el artículo 160 N°4 letra A del Código Del Trabajo y que lo habilita por cierto para despedir a una persona cuando en su concepto se cumpla íntegramente los requisitos que hacen procedente dicha causal, por cierto que

está absolutamente habilitado para ejercer el despido, sin perjuicio de tener que asumir evidentemente en una sede distinta el reclamo que respecto de esa causal invocada y de que esos hechos invocados, no hayan sido los correctos o que el Tribunal en definitiva tenga sustentado que esos hechos efectivamente no se adecuan a la causal invocada o en definitiva, no se logran probar, pero efectivamente está habilitado, porque la ley precisamente le consagra ese derecho de que, si él entiende que en el caso particular la trabajadora no cumplió con lo que ella estaba legalmente obligada a realizar, esto es, a mantenerse en su lugar de trabajo; y no salir de manera intempestiva; y no salir de manera injustificada; y no salir sin autorización de su lugar de trabajo, por cierto que lo habilita para ejercer esos derechos y despedir a la actora. Vuelvo a insistir no obstante evidentemente se hace cargo de que si la causal invocada no es aquella que se acredite fehacientemente o que en definitiva no resulte ser la causa justificada, tiene que hacerse cargo de las indemnizaciones que la ley franquea por cierto a ese respecto. En el caso particular, se encuentra absolutamente acreditado que los días 6, 7 y 11 de noviembre del año en curso, porque así se estableció también como hecho pacífico por parte de este Tribunal, el hecho innegable que la trabajadora incluso reconoció haberse retirado de manera anticipada a la hora de terminación de su jornada de trabajo durante los días 6, 7 y 11 noviembre el año 2019, por lo tanto ese hecho, que efectivamente es un hecho reconocido, no obstante después se va a debatir respecto si eso tuvo o no tuvo alguna justificación; o tuvo o tuvo alguna repercusión en el despido injustificado que de manera subsidiaria reclama la actora, pero por cierto que lo habilita –al empleador- en consecuencia para despedir, y en el caso particular estando reconocido que la actora efectivamente se retiró anticipadamente de su turno, porque los turnos estaban contemplados hasta las 21:00 horas, así estaba establecido en estos documentos acompañados por la propia denunciada y que establecía que su turno

en ese momento era de 15:00 a 21:00 horas, que está reconoció también que los días seis y siete ella se retiró de su lugar de trabajo, aproximadamente las 19:00, 19:30 horas y que lo mismo lo avisó incluso por el chat perteneciente al grupo de la empresa, toda vez que también ese chat no es desconocido, incluso porque ambas partes acompañaron al efecto los mismos mensajes que daban cuenta de que efectivamente la actora señalaba retirarse antes por no contar con movilización previa para los efectos de poder llegar a su lugar de domicilio. En definitiva, son hechos que esta juez entiende que el empleador constatando aquello y estimando que aquellos eran absolutamente vinculantes con la causal que el mismo Código laboral establece para los efectos de poder despedir a una trabajadora, por cierto que utilizó en ese argumento legal para los efectos de poner término al contrato de trabajo.

De esta forma, el tercer requisito que exige la acción de tutela, para los efectos de hacer procedente entonces un despido vulneratorio y a ese respecto entonces, que haya una conexión causal o vínculo de causalidad entre esta fiscalización activada por la actora y precisamente la acción del despido.

En torno a lo todo ya analizado en relación a cómo se dio el despido, que efectivamente hay concordancia absoluta de que la trabajadora se fue de su lugar de trabajo en un horario que no le correspondía, puesto que ella debía retirarse debidamente las 21:00 horas y se retiró precisamente a las 7 horas, y estando habilitado el empleador de conformidad a la norma del artículo 160 número 4 letra A, para los efectos de poner término a los servicios de la actora, invocando una causa legal para tales efectos, por cierto que es absolutamente entendible que lo haya hecho porque en su conciencia efectivamente se configuraba esa situación de despido de la trabajadora por la causal que la ley permite ponerle término al contrato de trabajo.

De esta forma en esta audiencia a través de las recepciones de prueba sustentadas por los intervinientes, no se acreditó de manera alguna que esta acción de fiscalización realizada por la actora solicitada a la Inspección Del Trabajo con fecha 30 de septiembre del año 2019, haya sido el motivo que derivó en la terminación del contrato de trabajo de la actora en relación a la empresa demandada, porque si vamos a las razones de lógica, de la experiencia, en definitiva, hacen pensar que si así hubiese sido, efectivamente y como señala la parte denunciante, en primer término hubo otro trabajador que efectivamente reclamó en relación también a ítems que no estaban siendo cumplidos por parte del empleador relativo a horas de trabajo. Ese mismo trabajador recurrió ante la Inspección Del Trabajo para reclamar también ese ítem correspondiente a horas extraordinarias. Respecto de esta situación, queda claro que ese trabajador también se retiró un día determinado junto a la actora, a las 7:00 de la tarde, es decir, antes de terminar el turno que terminaba los días ya indicados a las 21:00 horas. En ese sentido entonces, si la acción de fiscalización tuviera una correlación directa con el despido, claramente este acto de fiscalización también realizado por el otro trabajador en relación, (por cierto a diferentes ítems) pero también realizado por un trabajador en relación a la empresa y que también había incurrido en la misma causal de término de la relación laboral, claramente aquel no fue despedido y ¿por qué razón? porque efectivamente la empresa da una justificación del por qué solamente despide a la actora en relación con estos días que ella salió de manera intempestiva según su propósito, sin autorización previa y sin aviso previo, porque al efecto se le enviaron a ambos cartas de amonestación, conforme también señala el último testigo y también por cierto con éstas cartas de amonestación acompañadas por la propia denunciada, en que efectivamente se le hace saber a la actora el propósito de enmendar su conducta en torno a los días 6 y 7 de noviembre del año en curso, haciendo caso omiso la actora y perseverando

en consecuencia en orden a retirarse del lugar de trabajo aún sin esta autorización dada por el empleador; no así en el caso del otro trabajador, que se retiró junto a la demandante uno de estos días y que efectivamente, incluso lo dijo la propia testigo de cargo, doña Andrea Castillo, que uno de estos días incluso se había retirado uno de los trabajadores con la propia demandante, puesto que a su respecto, este trabajador sí enmendó su conducta los días siguientes, se adecuó al horario establecido por el propio empleador para tales efectos.

Por lo tanto, podemos tener entonces absoluta certeza con el grado que se requiere, que a la trabajadora no se le despidió por este acto de fiscalización, porque si así hubiese sido, claramente se hubiera despedido también al otro trabajador, sin embargo no se hizo así, porque definitivamente se le dio la posibilidad claramente en razón de estos días que ella había salido de manera intempestiva según el empleador, se le dio la posible a cambiar su conducta, ella no lo hizo, y en atención a las dos cartas de amonestaciones y a la perseverancia en esta conducta en torno a no cumplir con el horario de trabajo, cosa que sí hizo el otro trabajador, por cierto que se aplicó a su respecto la causal del artículo 160 número 4 del Código Del Trabajo, por lo tanto, ésta vinculación directa que la ley establece como requisito doctrinario para los efectos de configurar, que efectivamente esta represalia se configuró atendido este acto fiscalizatorio y culminando finalmente con esta acción de despido, por cierto que evidentemente en el caso particular no se da y por lo tanto este Tribunal va a proceder a rechazar la acción de tutela impetrada por la parte demandante.

Sexto: En relación entonces al tercer punto de prueba fijado por el Tribunal, en su caso, la efectividad de la trabajadora demandante justificó antes su empleador el retiro anticipado al término de su jornada de trabajo ordinario, durante los días 6, 7 y 11 de noviembre del año 2019. Tenemos que precisar lo

siguiente: es el actor en definitiva quien de manera subsidiaria a la acción de tutela, ha impugnado la justificación de su despido, suponiendo no haber incurrido en los hechos invocados en la respectiva carta, por lo que de esta forma correspondía a la parte empleadora demandada acreditarlo, de tal forma de configurar la causal de término contempla el artículo 160 número 4 letra A del Código Del Trabajo. En ese sentido, en materia despido cualquier análisis siempre debe partir de la carta de aviso de término contrato enviado por el empleador por expresa disposición de lo previsto en el artículo 454 número uno en relación con el artículo 162 del Código El Trabajo, no siendo posible añadir hechos distintos a los contemplados en esta misiva. De esta forma, se funda la causal de término de los servicios en la razón ya señalada de manera ya bastante reiterativa, en torno a haber salido de su lugar de trabajo, abandonado su lugar de trabajo, el día 11 noviembre año 2019 sin aviso previo, de manera intempestiva y sin haber dado justificación, habiendo incurrido de igual forma en los mismos término los días 6 y 7 de noviembre del año en curso.

Que para tal efecto, la parte demandada en esta causa acompañó la carta de despido de fecha 12 de noviembre del año 2019, con constancia de la Inspección del Trabajo y el envío de correos de Chile de fecha 13 de noviembre del año en curso, además no es menos cierto que aquello incluso se fijó como hecho pacífico por parte de este Tribunal en la audiencia preparatoria en relación a los hechos invocados en la respectiva carta, que efectivamente hubo una carta de despido y se cumple también con las formalidades legales al efecto en torno a invocar una causa legal e invocar hecho y dar aviso a la dirección correspondiente y por cierto al propio trabajador.

En ese sentido entonces, para ver si se configura o no la causal invocada por la parte demandada para el efecto de poner término a los servicios de la

actora, el Tribunal tiene presente precisamente lo previsto en el artículo 160 número 4 letra A del Código Del Trabajo, que prescribe la posibilidad de poner término al contrato de trabajo sin indemnización alguna cuando el trabajador haga abandono del trabajo, entendiéndose por tal la salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio de la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente.

Que si bien, la demandada ha acompañado para tal efecto, la declaración de los dos testigos de su parte, Don Luis Felipe Martin Faine y don Maximiliano Martin Illanes, quienes estuvieron absolutamente conteste en referir que la actora tenía su horario de trabajo establecido en torno a los días ya indicados, y que el culmine de sus funciones debía ser a las 21:00 horas en los días invocados en la respectiva carta de despido y que por cierto también fue un hecho no discutido en la audiencia preparatoria y fijado como pacífico, toda vez que se estableció que la actora efectivamente se había retirado a las 07:00 horas, siendo su término a las 21:00 horas, conforme al mérito de la documental también acompañada por la denunciante que decía relación con estos turnos asignados los días que se indicaba también en el propio anexo de contrato de trabajo.

Que efectivamente se tiene entonces que se ha acreditado por parte de la demandada en torno a estos hechos pacíficos consignados y también entorno a la documental ya referida, que la trabajadora efectivamente los días 6, 7 y 11 de noviembre se retiró e hizo abandono de su lugar de trabajo.

Lo que tenemos que verificar aquí, es si se dan o no se dan supuestos de esta acción, intempestiva, injustificada y sin aviso previo por parte de la actora, que en definitiva justifiquen el despido realizado al actor.

Para tales efectos, este Tribunal no puede perder de vista un hecho público y notorio, en relación a la contingencia nacional que vive el país desde el día 18

octubre del año 2019, donde claramente se estableció un estado de excepción, donde se impusieron por parte de la autoridad correspondiente, toques de queda, donde se impusieron por parte la autoridad pertinente restricciones a los medios de locomoción, particularmente a aquel referido al metro y también tener presente que dentro del contexto de esta situación vivida por el país, claramente aquel se encontraba en una situación de absoluta inseguridad en torno a los hechos que estaban acaeciendo en el país en ese periodo de tiempo y me refiero particularmente al ataque en relación con los medios de locomoción, por cierto también a los referidos a las barricadas que de manera intensa se situaban en distintas zonas de la capital y en distintas zonas también del país, que hacía colocar a las personas que habitamos el país en una situación de absoluta anormalidad para los efectos del cumplimiento de nuestras obligaciones, por cierto de todo ámbito de cosas, llámese estudiantiles en el caso de los estudiantes, pero en el caso que nos convoca en orden al compromiso de nuestras obligaciones laborales.

Que quiero decir con esto, que efectivamente la trabajadora hizo abandono de su lugar de trabajo los días 6, 7 y 11 de noviembre, por cierto los días 6 y 7 de noviembre a través del chat, que no fue controvertido que se tratara de este chat de la empresa, porque así también lo reconocieron los propios testigos de la empresa demandada y también fue acompañado por la propia demandante, el chat en torno a la conversación que se dio a los hechos que estaban pasando en el país. A través de ello y de las conversaciones que esta juez tuvo acceso respecto de esos chat, efectivamente se da cuenta que el empleador a partir del día 5 de noviembre del año en curso, dispuso una especie de término a la flexibilidad que había otorgado en un comienzo en relación con el inicio de este estallido social el día 18 de octubre del año en curso, imponiendo a los trabajadores que se pusieran al día en cuanto a sus horarios de trabajo y que

aquellos fuesen respetados, por que por cierto no empecía a él el hecho de que en definitiva por esta situación del país, claramente también tenían que cumplirse las obligaciones laborales contraídas en virtud de estos contrato de trabajo celebrado entre los intervinientes. Sin embargo atento esta situación del país. atento que es de toda lógica entender que evidentemente una persona que no tiene las mismas posibilidades que otra en relación a la posibilidad de desplazarse en relación a la lejanía de su lugar trabajo porque por cierto que también quedó acreditado incluso por los propios testigos de la parte demandada quienes sabían que la comuna donde vivía la parte demandante estaba situada en la comuna de Santiago, distante por cierto conforme a toda lógica, sin necesidad que nos presenten un plano para los efectos de así establecerlo, que desde la comuna de Santiago hasta la comuna de Vitacura, hay una distancia absolutamente considerable. Todos sabemos que en la comuna de Vitacura efectivamente y a través de la propia declaración del testigo el Maximiliano, se puede determinar que no existía un Metro cercano para los efectos de poder acceder de manera fácil y dentro de los horarios que estaban agendados los metros antes de cerrar sus puertas a las horas previstas, esto es, a las 20:00 horas en esos días de contingencia nacional.

En ese sentido entonces, el no permitir que una trabajadora pudiera retirarse con antelación al término de la jornada laboral, aun cuando la demandada haya señalado que aquello le ocasionaba los perjuicios, atenta la calidad que ostentaba la empleadora, en atención a ser una empresa dedicada al cuidado de la mascota, a emergencias de las mascotas, y que en razón de no cumplirse los turnos claramente aquella situación podía eventualmente también acarrear un perjuicio relativo a la muerte de alguno de sus pacientes, por cierto también que este Tribunal tiene presente que el propio testigo quien es la persona también que ostentaba el cargo de médico veterinario, don Luis Felipe Martín Faine, reconoció que los días 6 y 7 de noviembre en particular, él también en muchos casos tuvo

que suplir los turnos de otros médicos, porque efectivamente muchos no pudieron en definitiva cumplir con los horarios establecidos en los turnos, claramente dispuestos con mucha anterioridad a este estallido social, por lo tanto, era de toda lógica que evidentemente más de algún trabajador tuviera que retirarse con anticipación desde y hacia su lugar de trabajo. Es así que precisamente por los mismos argumentos que esgrime la parte demandada para los efectos de decir -tiene que quedarse- precisamente esos mismos argumentos lo utiliza la parte demandante para decir -yo me tenía que ir a mi hogar-. Como ya señalé, no habían medios de locomoción disponibles en el país durante las jornadas laborales que se imputan a la trabajadora haber salido intempestivamente de su lugar de trabajo, estamos en plena situación donde la merma de locomoción colectiva, donde la merma del transporte relativo al metro donde evidentemente se cerraba las puertas con anticipación, donde evidentemente se estableció que la lejanía el domicilio de la actora no le permitía de modo seguro irse en otra vía distinta que no fuese el metro que llegaba directamente a su domicilio, por cierto que también le podría haber traído a ella y aun mas, los perjuicios que la propia demandada reclamó en relación a lo que le ocasionaba el hecho de la trabajadora se tuviera que ir de manera intempestiva desde su lugar de trabajo. La trabajadora corría el riesgo por cierto, era un horario de trabajo hasta las 19:00 horas, estábamos todavía en el mes de octubre, si bien una fecha concordante con mes de primavera, lo cierto es que a la 21:00 horas por cierto ya podemos pensar que en ese horario la luz del día no es la misma luz del día de las 4:00 de la tarde de las, 3:00 de la tarde, y corriendo serio peligro de vida la actora en cuanto a cumplir a cabalidad esos horarios que impuso el empleador, por cierto que la dejaba en una situación de absoluta indefensión en torno a lo mismo.

Ella trató de ver la posibilidad y también se advierte a través de los whatsapp de que el empleador también le diera la posibilidad de tener una

locomoción distinta para los efectos de llegar hacia su domicilio, situación que no fue en definitiva aceptada por parte de la empleadora puesto que evidentemente aquello le originaba por cierto un gasto mayor, pero que evidentemente no podemos en eso basar una falta o una injustificación por parte de la demandante para retirarse esos días con anterioridad al horario de su jornada de trabajo, estaba en riesgo su vida, estaba en riesgo su integridad física.

Por cierto también no solamente debe ser una salida que sea una salida injustificada, sino que además debe ser una salida sin aviso previo y debe ser una salida intempestiva. ¿Podemos situar o referir que esta salida de la trabajadora los días 7 y 11 de noviembre fueron de manera intempestiva, aun incluso la del 11 de noviembre, fueron una salida de carácter intempestiva?, por cierto que no lo fueron, la trabajadora través de los chats hacia la empresa propiamente tal y referido también por los testigos, avisó que ella no podía irse en otro medio de transporte, avisó a las 15:51 horas, que ella no podía dejar de tomar el metro y por lo tanto se retiraría a las 19:00 horas, por lo tanto una salida intempestiva es algo absolutamente que pasa en el momento, que está absolutamente sin el mérito de haber señalado nada al respecto y que se produce una causal absolutamente repentina. En el caso particular, se dio la conversación en torno a las situaciones que estaban atravesando los trabajadores, particularmente la actora, en torno a que ella no podía irse en otro medio de transporte que no fuera el metro, avisó de esa situación los días 6 y 7 de noviembre al empleador, lo avisó a través de chat correspondientes, si bien efectivamente no hay autorización al efecto, lo cierto es que si se hizo con los avisos correspondientes, puesto que dio el aviso correspondiente al personal que estaba a cargo de la clínica al efecto, las personas que integraban por cierto el directorio de la misma conforme también reconocieron los testigos. Por lo tanto, efectivamente decir que la trabajadora hizo aquello de un modo injustificado, en razón de lo ya señalado, claramente se

encontraba justificada, sin aviso en razón de lo ya señalado, en torno a estos whatsapp, donde avisó con horas de anticipación que ella tendría que retirarse las 07:00 de la tarde, por cierto el que lo fue con el aviso requerido, y sin autorización previa, por cierto que no tenía autorización, por cierto que el empleador le dijo que no tenía autorización, pero ¿era de cargo de ella obtener esta autorización cuando en definitiva el mayor perjuicio no era para la empresa?, el mayor perjuicio como se dijo estaba dado para la propia actora, quien en ese minuto y a través de la contingencia social, por cierto que estaba corriendo peligro su vida y su integridad física y que no tenía otro medio de transporte distinto que la habilitara para llegar a su lugar de destino de una manera sana, de una manera efectiva y de una manera salva. Situación que evidentemente esta juez en algún minuto se preguntó ya que la misma testigo Andrea Castillo, señaló en algún minuto haberle ido a dejar la mascota, si podría ella haber tenido el auto para los efectos de ir a buscarla, pero no podemos olvidar la situación en que se encontraba el país en ese minuto, si el riesgo lo corría por cierto la trabajadora de llegar a su lugar de trabajo, por cierto que este riesgo lo corría también la propia testigo si tenía que ir a buscarla a un lugar evidentemente lejos ya que aquella misma señaló, que bajo su domicilio también habían barricadas expuestas que la hacían peligrar en torno a salir desde ese domicilio e ir a buscarla. Por lo tanto se entiende que aún sin la autorización previa del empleador, claramente la actora si tuvo justificación para los efectos de realizar entonces esta salida que hizo los días 6, 7 y 11 de noviembre.

Por su parte también, se tuvo en especial consideración que la actora recurrió ante la Inspección del Trabajo, que es la fiscalizadora, es la entidad que por cierto garantiza los derechos del trabajador en el ámbito de las fiscalizaciones por parte de posibles incumplimientos de los empleadores, en torno a que ella también representó esta situación a la propia Inspección Del Trabajo, dando el aviso correspondiente en razón de lo que había acaecido precisamente los días ya

indicados.

Por lo tanto este Tribunal entiende que no obstante la demandado haya ejercido el legítimo derecho de despedirla por la causal que en su minuto estimó configurada al tenor de la efectividad de haberse retirado de su lugar de trabajo, en razón de no cumplirse los requisitos copulativos de la causal invocada, en torno a esta salida intempestiva, sin aviso previo y sin justificación, es que el Tribunal entiende que el despido de la actora efectivamente fue injustificado y así por cierto lo declarará, dando lugar en consecuencia las indemnizaciones que procedan en virtud de aquellos ítems y con el recargo legal también correspondiente en relación a la causal invocada.

Séptimo: Que la prueba rendida ha sido analizada conforme a las reglas de la sana crítica y el resto la prueba incorporada y en la cual ya se hizo referencia en nada altera lo decidido, puesto que nada aportan ni contravienen a lo ya establecido por este Tribunal.

Por estas consideraciones y visto además lo dispuesto en los artículos 1, 2, 3, 161, 162, 168, 172, 425 y siguientes, 456, 459, 485 y siguientes del Código del Trabajo, se resuelve:

I. Que se rechaza en todas sus partes la demanda de Tutela Laboral interpuesta por Josefa Ignacia Tapia Méndez en contra de su ex empleadora Veterinaria Martin Limitada.

II. Que se hace lugar a la demanda subsidiaria de despido injustificado interpuesta por Josefa Ignacia Tapia Méndez en contra de su ex empleadora Veterinaria Martin Limitada, estimándose que el despido del que fue objeto la actora fue injustificado y en consecuencia se condena a la demandada al pago de los siguientes ítems: $1.411.040.- y $7.055.200.- a título de indemnizaciones sustitutiva del aviso previo y por años de servicio respectivamente, cantidades que

deberán solucionarse con el reajuste e interés que prevé el artículo 173 del Código del Trabajo, debiendo previamente incrementarse en un 80% la predicha última indemnización, lo que asciende a la suma de $5.644.160.-

III. Que se rechaza la demanda en todas las demás pretensiones (dado que evidentemente hay una sentencia parcial que ya acogió esos ítems).

IV. Que no se condena en costas a la demandada por no haber sido totalmente vencida.

Ejecutoriada que sea la presente sentencia, cúmplase con lo dispuesto dentro de quinto día y en caso contrario certifíquese dicha circunstancia y pasen los antecedentes a la sección de cobranza laboral y previsional, remitiéndose copia a la Inspección del Trabajo para su registro.

Regístrese y archívese en su oportunidad.

Téngase a las partes por notificadas de las resoluciones precedentemente dictadas.

Dirigió y dictó sentencia doña Mónica Patricia Bellalta Queralto, Juez Titular Destinada al Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

ANDREA PAOLA SOLER MERINO
Fecha: 25-03-2020 13:21:55 UTC-4

XMXCXZJOCT

A contar del 08 de septiembre de 2019, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte http://www.horaoficial.cl