

Santiago, dieciocho de noviembre de dos mil veinte.

Se complementa acta de audiencia de fecha 30 de octubre de 2020, incorporándose con esta fecha el texto íntegro de la sentencia dictada.

Se hace presente que firma el Juez Presidente, en virtud que el magistrado que dictó la sentencia se encuentra haciendo uso de su feriado legal.

RIT M-2120-2020

RUC 20- 4-0282965-7

M.E.A.P.

TRANSCRIPCIÓN SENTENCIA

Santiago, treinta de octubre de dos mil veinte.

Vistos, oídos y considerando:

PRIMERO: Que comparece doña **Francisca Catalina Díaz Cabeza**, cédula de identidad N° 19.094.130-2, domiciliada para estos efectos en Patricio Lynch N° 4621, comuna de Renca; interponiendo demanda de despido injustificado y cobro de prestaciones en contra de la empresa **Goldenfrost S.A.**, Rut 96.605.880-3, representada legalmente por don Rodrigo Duorojeani Schlotfeldt, cédula de identidad N° 18.022.605-2, ambos con domicilio en Avenida Américo Vespucio 1955, comuna de Renca.

Señala que comenzó a prestar servicios para la demandada el 12 de marzo del año 2018 como “customer service”, en virtud de contrato indefinido, con una última remuneración mensual de \$605.539.- El término de la relación laboral se produce el día 29 de mayo del año 2020, por las causales del artículo 160 N° 4 letra b) y N° 5 del Código del Trabajo, ello en el contexto que, con fecha 25 de mayo del año 2020, uno de los trabajadores de la empresa resultó contagiado con Covid-19, en razón de lo cual se decretó cuarentena para todos los trabajadores del mismo turno. Sucede que al día siguiente, otra trabajadora está en la misma situación, sin embargo, no ocurrió con los trabajadores de ese turno –al que correspondía la demandante-, ante lo cual el día 27 de mayo del año 2020, se solicitó hablar con las jefaturas sobre estas situaciones, produciéndose una reunión a este respecto, lo que se repite el día 29 de mayo del año 2020 –una reunión que no habría durado más de 20 minutos-, y estos serían los hechos que se señalan en la carta de despido como constitutivos, específicamente los relacionados al día 29 de

Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago – Merced 360

Fono 226755600/ Mail: jlabsantiago2@pjud.cl



mayo del año 2020, controvirtiendo la demanda que esto corresponda a una causal de despido, toda vez que tenía relación esto con dudas sobre la seguridad por el efecto de la emergencia sanitaria y, en cualquier caso, fu una paralización menor y al tenor del artículo 184 del Código del Trabajo, solicitando entonces sea condenada la demandada en definitiva al pago de la indemnización sustitutiva de aviso previo, años de servicio y recargo legal, todo con reajustes, intereses y costas de la causa.

SEGUNDO: Que en la presente audiencia única la demandada contesta la demanda, solicitando el rechazo de la misma. Señala que es efectiva la existencia de la relación laboral, la fecha de inicio, la fecha de término, las causales por las cuales se puso término a la relación laboral. Que no es efectivo que haya habido una trabajadora en el turno de la demandante positiva para Covid-19, sino a ésta se le decretó cuarentena por tener un contacto estrecho con una persona diagnosticada. Que el día 29 de mayo la demandante y otro grupo de trabajadores, por toda la mañana, paralizaron la faena pese a que la empresa sí tomó todas las medidas de seguridad por situaciones de emergencia sanitaria, entregando elementos de protección personal, estableciendo protocolo, medidas de separación de espacios, etc.

Señala que luego de esta información de que habría una trabajadora con un contacto estrecho de Covid, se habría cerrado el establecimiento el día 25, se habría sanitizado el mismo, dando cumplimiento al protocolo correspondiente respecto a estas situaciones. Que el día 29 de mayo los trabajadores se negaron a prestar servicios, solo volvieron a hacerlo el mismo día a las 14 horas. Que, dentro de este contexto, la demandante se sacó la mascarilla que se le habría entregado como elemento de protección personal y se negó a volver a ponerla hasta que terminó de hablar frente a todos, lo cual –entiende la empresa- constituye las causales señaladas.

TERCERO: Que en la presente audiencia se realizó el respectivo llamado a conciliación, el cual no prospera, fijándose como hechos no controvertidos lo siguientes:

- 1) Existencia de la relación laboral iniciada el 12 de marzo de 2018.



- 2) Hecho del despido por las causales del artículo 160 N° 4 letra b y N° 5 del Código del Trabajo, con fecha 29 de mayo del año 2020.
- 3) Remuneración de la demandante de \$ 606.539.-

Se fijaron finalmente como hechos controvertidos:

- 1) Hechos contenidos en la carta de despido y su efectividad.

CUARTO: Que a continuación, conforme lo establecido en el artículo 454 N°1 del Código del Trabajo, se procedió a incorporar la prueba de la parte demandada.

Documental:

- 1) Contrato de trabajo.
- 2) Anexo de contrato de trabajo de marzo de 2018.
- 3) Instructivo de Prevención de riesgos.
- 4) Descripción de cargo.
- 5) Recibo de reglamento.
- 6) Reglamento Interno.
- 7) Carta de aviso de término de la relación laboral, así como comprobante de envío a la Dirección del Trabajo.
- 8) Informes de seguridad.
- 9) Documento control de acciones correctivas.
- 10) Correo electrónico de 29 de mayo de 2020.
- 11) Comunicación enviada de fecha 30 de junio de 2020.
- 12) 9 órdenes de compra.
- 13) Actas de entrega Kit Covid-19.
- 14) Memorando interno de 20 de marzo de 2020.
- 15) Cuestionario de sintomatología.



- 16) Documento Entrega Insumos Protección Personal.
- 17) Protocolo Covid de 20 de marzo de 2020.
- 18) Protocolo limpieza oficinas, baños.
- 19) Instructivo Uso de Mascarillas de mayo de 2020.
- 20) Protocolo Proveedores Externos.
- 21) Protocolo de actuación ante casos sospechosos.
- 22) Instructivo uso de máscara facial.
- 23) Documento Traslado de pasajeros en van.
- 24) Memorandum Ajuste en el servicio de traslados.
- 25) Documento implementación distancia en el casino.
- 26) Registro de capacitación de uso de mascarilla.
- 27) Registro de capacitación Sensibilización de mayo de 2020.
- 28) Planillas limpieza y desinfección de equipos.
- 29) Control de Visitas números 17186 y 17187.
- 30) Anexos de contrato de trabajo entrega de implementos de escudo facial.
- 31) Declaración de condiciones de salud suscrita por Evelyn González.
- 32) Carta conductora a la Notaría de fecha 11 de junio de 2020.

Asimismo, prueba testimonial consistente en la declaración de las siguientes personas, quienes prestaron declaración luego de ser legalmente juramentadas:

- 1) Don Rodrigo Andrés Pizarro Ramírez.
- 2) Doña Carmen Gloria Cofré Zamorano.

Asimismo, se procedió a incorporar la prueba de la parte demandante.

Documental:



- 1) Finiquito no suscrito por las partes.
- 2) Solicitud de fondos realizado por la demandada.
- 3) Actualización del contrato de trabajo.
- 4) Anexo de contrato de trabajo de 31 de enero de 2020.

Y prueba testimonial, habiendo prestado declaración luego de ser legalmente juramentado:

- 1) Don Felipe Gómez González.

QUINTO: Que, en cuanto a las causales que se invoca y los hechos que las fundamentan, en primer lugar, lo relativo al artículo 160 N°4 letra b) del Código del Trabajo. La causal, por supuesto, exige que un trabajador se niegue injustificadamente a realizar sus funciones, no que la empresa deje de funcionar, que es distinto. Sin embargo, por varias razones no es posible entender que en la especie se dio una negativa injustificada de la demandante para trabajar. En primer lugar porque más allá de que la empresa efectivamente acompaña documentos de haber establecido protocolos, entregado elementos de protección personal, comprado elementos de protección personal desde antes de los hechos y después de los hechos –porque hay varios documentos que se refieren a elementos de protección personal que son del mes de junio-, lo cierto es que queda claro con la declaración de todos los testigos, especialmente los de la parte demandada, que el grupo de trabajadores que participó en estas acciones destinadas a obtener una reunión con las jefaturas de la empresa –porque ha quedado claro con la declaración de los testigos de la demandada que los trabajadores pedían una reunión con la gerencia general de la empresa-, uno, no era una negativa injustificada sin más, sino que era una paralización con miras a solicitar una reunión con las jefaturas de la empresa y, el objetivo de la paralización para solicitar una reunión con las jefaturas de la empresa era la incertidumbre que se había generado –de acuerdo a lo que declaran los testigos de la demandada que deciden los trabajadores- porque una trabajadora había tenido problemas con contagio de Covid-19. Es cierto que no se ha probado que la trabajadora haya estado contagiada con Covid-19, sin embargo, los testigos dan cuenta de que la trabajadora no estaba yendo a trabajar porque habría tenido



contacto estrecho con un contagiado de Covid-19, por lo tanto, este hecho que motivaba en principio la actitud de los trabajadores de pedir una reunión con las gerencias de la empresa, resulta un temor -a juicio del Tribunal y como lo señala el apoderado de la parte demandante también, visto desde el mes de mayo del año 2019- bastante justificado, toda vez que los trabajadores tenían dudas y preocupaciones respecto de la situación que había dentro de la empresa; no tanto, las medidas de seguridad que habían dentro de la empresa, sino la situación que había dentro de la empresa por efecto de la emergencia sanitaria y contagios que se estaban dando dentro de la misma empresa, lo que le parece al Tribunal una situación bastante –como decíamos-, razonable y que no tiene que ver con que haya o no medidas de seguridad anterior y, le parece a este juez, a lo menos que resulta irrelevante comenzar a analizar medida por medida; si había distanciamiento social, si habían mascarillas, si habían desafecciones; porque lo que hay en los trabajadores es una situación de preocupación general, ante lo cual hicieron lo que corresponde: pedir a la gerencia de la empresa que se apersona para poder conversar sus inquietudes relacionadas a una circunstancia que era excepcional y que no tiene –por supuesto- otra situación análoga con la cual compararse.

Tiene razón también el abogado de la parte demandante cuando señala que la situación era tan excepcional y tan confusa que la misma empresa tomaba acciones y establecía protocolos que luego dejaba sin efecto porque consideraba que, o no resultaban o no habían sido correctos en su momento, que es lo que pasó con las van, que las implementó como medidas de seguridad, después la eliminó, para el transporte de personal de la empresa porque no las consideraba adecuadas y aquello que había sido implementado en un primer momento como medida contra el contagio, ahora resulta que era evaluado por la empresa como una situación que favorecía el contagio. El problema de ello era que los trabajadores, durante todo el tiempo, habían estado haciendo uso de un servicio de transporte en van que ahora la empresa señalaba que favorecía el contagio.

Es correcto también cuando llama la atención el abogado de la parte demandante que el uso de mascarillas en marzo se señalaba que no era necesario ni obligatorio para todos los trabajadores, a diferencia del protocolo que luego se genera en mayo o en abril, donde se señala que sí es obligatorio. Por lo tanto, la



situación era cambiante, era de incertidumbre, y la situación de los trabajadores le parece al Tribunal que en general se aviene con esa situación de incertidumbre. Y, nuevamente –como lo declaran los testigos de la demandada- los trabajadores en ningún momento dijeron que iban a dejar de prestar funciones y no iban a volver a trabajar. Lo que dijeron era que requerían la presencia del gerente general de la empresa para conversar la situación; quien de hecho no llegó. No llegó el gerente general, sino que hubo otras jefaturas que fueron a la reunión; tuvieron la reunión y los trabajadores volvieron a trabajar, pese a que su requerimiento inicial no había sido cumplido.

Por tanto, le parece al Tribunal que no estamos ante una paralización de actividades injustificada. Lo que estamos es ante un requerimiento de los trabajadores para tener una reunión con sus jefaturas para aclarar una situación que era excepcional, que generaba incertidumbre y que había generado además medidas contradictorias por parte de la misma demandada respecto de la seguridad de sus trabajadores. Por lo tanto, le parece al Tribunal que había una duda bastante razonable sobre el tema. Habida la reunión, aún sin la persona que los trabajadores requerían que estuviera en la reunión, estos volvieron a prestar sus servicios. No le parece al Tribunal que sea exigible a los trabajadores que las reuniones con sus jefaturas las exijan fuera de su horario de trabajo, porque esta es una cuestión de trabajo, por lo tanto lo razonable es que la reunión fuese pedida dentro de la jornada.

SEXTO: Que además la causal del artículo 160 N°4 letra b) requiere que la paralización genere un efecto dentro del funcionamiento de la empresa, porque si no se produce un efecto real dentro del funcionamiento de la empresa, quiere decir que la paralización no es un trastorno efectivo y por lo tanto la situación no tiene una gravedad o trascendencia como para adoptar una sanción del estilo, poner término a la relación laboral.

Sobre este punto le parece al Tribunal que no hay prueba concreta respecto de las consecuencias que tuvo la supuesta paralización, en general ni la paralización en específico de la trabajadora. Se señala por los testigos que se habría paralizado la cadena de producción y no habrían podido efectuar despachos. Ni la carta de despido dice ni la prueba dice de qué despachos estamos hablando, de qué mercadería se dejó de empacar, a dónde estaba destinada esa mercadería, por

Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago – Merced 360

Fono 226755600/ Mail: jlabsantiago2@pjud.cl



qué era importante, cuál era el valor de esa mercadería. Lo que hay es una afirmación genérica que valdría tanto como una afirmación en el sentido de “es que la empresa no funcionó normalmente”. La empresa no pudo despachar productos -eso es lo que dicen los testigos, cumpliendo con su función- pero no dicen cuál, no explican cuál fue el nivel de afectación concreto ni tampoco se explica ni se sabe cómo después se regularizaron las situaciones. Los despachos que no se habían podido hacer se hicieron durante el día, se hicieron en días posteriores, se cancelaron por parte de los clientes; no hay manera de saber aquello, por lo tanto no hay manera de saber, ni en la carta de despido, ni en la prueba, cuál fue el efecto que generó la paralización o reunión que tuvieron los trabajadores con su jefatura.

Lo que es cierto en general es más cierto aún en particular respecto de la demandante. La demandante, en castellano, es una ejecutiva de atención a clientes. Su trabajo no es empacar camiones, no es preparar productos, no es despachar productos; su trabajo es atender a los clientes, y no sabemos cómo la paralización de la ejecutiva de atención a clientes provoca que los despachos en camiones no puedan ser ejecutados. No hay conexión lógica entre el supuesto daño que tuvo la empresa y el cargo de la trabajadora. Hay un reclamo en el correo electrónico de una persona ligada a la empresa Aristía que señala que no obtuvo respuestas del área operativa, pero ese correo es también totalmente genérico y no señala, en absoluto, cuál fue el problema que le generó esta paralización a la empresa Aristía, qué productos no llegaron y cuándo se regularizó. Y esto es relevante además con otro punto de particular importancia –a lo menos, para este juez-: lo que se sabe es que hay entre ocho y doce trabajadores que participaron en esta reunión y en esta supuesta paralización, de los cuales solo fueron despedidos tres; una de ellas –que es la demandante- ni siquiera encargada de preparar los envíos y despachar o manipular los productos sino que encargada de atención a clientes. Por lo tanto, si la paralización hubiese generado tal nivel de entorpecimiento de la empresa y hubiese rozado en impedir casi el normal abastecimiento de alimentos y esa fuera la razón por la cual se despide a los trabajadores, tendría que habérselos despedido a todos o, a lo menos, tendría que haberse despedido a aquellos que estaban directamente relacionados con la carga de la mercadería, la carga de los productos y el despacho de los productos. En lugar de ello no se despide a los que están

Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago – Merced 360

Fono 226755600/ Mail: jlabsantiago2@pjud.cl



directamente relacionados con el despacho de los productos sino que se despidió a una persona que está relacionada con la atención a clientes, que no tiene ningún efecto con el supuesto efecto adverso que generó la paralización. Y esto nos lleva luego a lo que realmente motiva el término de las relaciones laborales, y esto no tiene que ver con la paralización, sino que tiene que ver con la no utilización de elementos de protección personal. A la trabajadora se la despidió porque se sacó la mascarilla, a la segunda trabajadora –de acuerdo a la declaración de la testigo Cofré- se la despidió porque no usó el protector facial y, -conforme a lo que señala el señor Gómez y lo reafirma el apoderado de la parte demandada en sus observaciones a la prueba- se lo despidió por no ocupar el protector facial y no recibirlo. Por lo tanto, lo que generó la gravedad y lo que motivó a la empresa para despedir a los trabajadores no fue la paralización, porque no se despidió a todos los paralizados, se despidió solo a aquellos paralizados que, o no ocuparon o se quitaron elementos de protección personal. ¿Podría llegar a ser causal? Quizás, lo vamos a ver en el considerando siguiente; pero claramente nos aleja del artículo 160 N° 4 letra b) del Código del Trabajo porque es obvio que con la prueba rendida en el proceso, que esa paralización no fue lo que motivó a la empresa a poner término a la relación laboral de la demandante sino que la circunstancia de la mascarilla y elementos de protección personal, por todas las razones que ya hemos dado. Por lo tanto, esta causal no concurre.

SÉPTIMO: Que respecto de la causal del artículo 160 N° 5 del Código del Trabajo, es importante reproducir el tenor literal, y dice esa causal: “Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos.”

El hecho es que puedo muy exigente, pero objetivamente no hubo ninguna afectación a la seguridad de los trabajadores ni de la empresa. La trabajadora rompió un protocolo, que fue sacarse la mascarilla, pero no estaba enferma de nada, no estaba contagiada de nada, nunca pudo contagiar a nadie de ninguna enfermedad, por lo tanto no hubo una afectación a la seguridad de nadie. Nunca nadie en esa reunión estuvo en posibilidad de contagiarse ni de Covid ni de nada más porque la trabajadora se sacó la mascarilla. Y esto es relevante porque la empresa, al momento de despedir a un trabajador, no puede trabajar sobre



supuestos o sobre hipótesis. Podría haber llegado a contagiarse a alguien si es que hubiese estado contagiada ella de Covid, ese es el razonamiento de la empresa; pero ese razonamiento no es correcto, el tema es que tiene que haber una afectación a la seguridad de los trabajadores o de la empresa, y para eso, por lo tanto la persona que se saca el elemento, tiene que estar en posición de generar un daño a la empresa o sus compañeros de trabajo o a su jefatura o en general a las personas que están en ese lugar. Y ese daño no existe, nunca pudo existir y hay un tema acá de especificidad de las causales de término de la relación laboral. Todas las causales del artículo 160 se interrelacionan entre sí, todas tienen que ver con incumplimientos de una u otra forma del trabajador o del empleador cuando es autodespido, de la misma manera que todas las causales del artículo 159 se interrelacionan entre sí, todas tienen que ver con hechos externos a la voluntad de las partes que han sido prefijados o que son subsecuentes a la relación laboral. Pero eso no significa que todas las causales sean lo mismo, cada causal tiene su ámbito específico, de manera tal que las ausencias se regulan en el artículo 160 N° 3; las vías de hecho, faltas de probidad y atentados de esa naturaleza en el 160 N°1; el abandono del trabajo en el N°4; el causar perjuicio material a la empresa en el N° 6; y el incumplimiento de las obligaciones de un trabajador en el ejercicio de sus funciones se regula en el N°7, causal no invocada. Por lo tanto, los incumplimientos que tengan la gravedad suficiente, pueden ser motivo de término de la relación laboral, pero tiene que invocarse la causal efectiva; porque si lo que se va a invocar es el artículo 160 N°5 del Código del Trabajo, tiene que probarse no solo una actitud temeraria del trabajador o extremadamente imprudente, sino que además el hecho de que esa actitud haya provocado una afectación a la seguridad o el funcionamiento del establecimiento. Y es una carga de la prueba que la empresa se impuso a sí misma cuando redactó la carta de despido y eligió esa causal y no la otra. Las razones no las conocemos pero son irrelevantes al Tribunal.

OCTAVO: Que, en este sentido, estimando el Tribunal que no se configuran las dos causales que han sido específicamente invocadas por la empresa, debe hacerse lugar a la demanda de despido injustificado condenando a la demandada al pago de indemnización sustitutiva de aviso previo, años de servicio, recargo legal, en los montos que se señala en la demanda que se avienen con la fecha de



inicio, término y remuneración que son no controvertidas, de acuerdo a la contestación de la demanda.

NOVENO: Que, habiendo sido valorada la prueba conforme a las normas de la sana crítica, estima el Tribunal que no existen antecedentes que permitan cambiar las conclusiones a las que se ha arribado precedentemente. Hay una extensa documental de la parte demandada que se ha comentado en términos generales, pero que no modifica lo resuelto toda vez que las razones para acoger la demanda no dicen relación con las medidas específicas y concretas que tomó la empresa, más allá de lo que se mencionó en el considerando correspondiente, sino con una situación general con consideraciones técnicas respecto de cómo se configura cada una de las causales que fueron invocadas y, en ningún caso, desconocen las medidas de seguridad que ha tomado la empresa, ni que éstas no sean efectivas, más allá de algunos problemas con algunas de ellas; pero esto no dice relación con las causales, como se ha explicado precedentemente.

En cuanto a la prueba de la parte demandante, hay actualizaciones de contrato de trabajo y un finiquito no firmado que no tienen mayor relación, sobre todo además dadas las razones por las cuales se acoge la acción.

Y visto, además, lo dispuesto en los artículos 160 N° 4 y 5, 162, 163, 168, 452, 453, 454, 456, 457, 458 y 459 del Código del Trabajo, se resuelve:

I. Que SE ACOGE la demanda interpuesta por doña Francisca Díaz Cabeza, en contra de la empresa Goldenfrost S.A., declarándose que el despido que ha efectuado la demandada con fecha 29 de mayo del año 2020 resulta injustificado, en razón de lo cual se condena a la demandada al pago de las siguientes indemnizaciones y prestaciones:

- 1) La suma de \$ \$606.539.- por concepto de indemnización sustitutiva de aviso previo.
- 2) La suma de \$ 1.213.078.- por concepto de indemnización por años de servicio.
- 3) La suma de \$970.462.- por concepto incremento legal de la indemnización por años de servicio, conforme a lo dispone el artículo 168 letra c) del Código del Trabajo.

Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago – Merced 360
Fono 226755600/ Mail: jlabsantiago2@pjud.cl



4) Las sumas ordenadas pagar deberán serlo con reajustes e intereses conforme a lo disponen los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

II. Que habiendo tenido motivo plausible para litigar, no se condena en costas a la demandada.

Quedan las partes notificadas de la sentencia en este acto.

RIT M-2120-2020

RUC 20-4-0282965-7

Sentencia dictada por don Francisco Veas Vera, Juez Suplente del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

