

Alto Hospicio, veintitrés de marzo de dos mil veintiuno.

VISTOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que esta causa se inició por Evy Johanna Caicedo Peralta, cédula nacional de identidad N° 25.852.576-0, colombiana, desempleada, con domicilio en calle Sotomayor 528, oficina 404, ciudad de Iquique, quien denuncia tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales en contra de su ex empleadora Envía Servicios Integrales E.I.R.L, rol único tributario N° 76.778.097-4, representada legalmente por Ginna Paola Piraquive Agudelo, cédula de identidad N° 22.680.919-8, o por quien haga sus veces, en virtud del artículo 4 del Código del Trabajo, ambas con domicilio en calle Mar Caspio 4770, ciudad de Iquique; y en contra de la denunciada solidaria o subsidiaria, Centro de Formación Técnica de Tarapacá, rol único tributario N° 65.154.398-3, representada legalmente por José Abner Villegas Ahumada, cédula de identidad N° 8.526.130-4, o por quien haga sus veces de conformidad al artículo precitado, ambos domiciliados en Juanita Fernández 3199, comuna de Alto Hospicio, en atención a los siguientes argumentos:

Expuso que el 3 de enero de 2019 ingresó a trabajar para la empresa Envía Servicios Integrales E.I.R.L en calidad de auxiliar de aseo y oficios varios, en la comuna de Iquique. Las funciones que realizaba consistían en prestar servicios de aseo en dependencias de la denunciada solidaria, añadiendo que, el 31 de julio de 2019, se firmó un anexo de renovación de contrato, donde se modificó la fecha de aquel, con vigencia hasta el 31 de diciembre del mismo año.

En cuanto a la jornada de trabajo, indicó que se distribuía en 6 días a la semana, con un total de 45 horas semanales, ejercida en turnos diurnos, por los que percibía una remuneración que, para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo, ascendía a la suma de \$352.000.

Hizo presente que, durante el tiempo que duró la relación laboral, jamás se le amonestó ni se le cursó reclamo alguno por su actuar, manteniendo un comportamiento leal y cumpliendo adecuadamente todas las obligaciones que emanaban del contrato de trabajo, desarrollando el mismo de forma eficiente y oportuna.

Sin perjuicio de aquello, el 2 de diciembre de 2019, fue despedida por aplicación de la causal del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, siendo comunicada del mismo a través de una carta,



el día 6 de ese mismo mes, producto de lo cual concurrió a la Inspección Comunal del Trabajo de Alto Hospicio, interponiendo reclamo el 3 de enero de 2020, quedando citada al comparendo de conciliación para el día 13 de enero del 2020, instancia en que se le pagó feriado proporcional y remuneración fija, todo por un total de \$270.144, sin lograr acuerdo respecto a la aplicación de la causal y de las indemnizaciones por término de contrato.

Manifestó que tal despido obedeció únicamente a una represalia por parte de su ex empleadora, por haber solicitado la intervención de la Inspección del Trabajo tras ser víctima de diversos incumplimientos contractuales y, específicamente, por la no incorporación de cláusulas necesarias derivadas de su nacionalidad extranjera.

En concreto, dijo que el 2 de diciembre de 2019 ingresó denuncia a la Inspección del Trabajo de Iquique, la cual fue notificada a la demandada, realizándose un proceso de fiscalización, para luego, exactamente 4 días después, ser desvinculada por “necesidades de la empresa”, explicando que días antes había conversado sobre la inclusión a su contrato de trabajo de aquellas cláusulas especiales derivadas de su calidad de extranjera, establecidas en Decreto Supremo 597 del año 1984, y luego, al no obtener respuesta positiva por su empleadora, quien nunca regularizó su situación, formuló denuncia; siendo el hecho de la denuncia divulgado dentro de su lugar del trabajo.

Además, sostuvo que los hechos que fundan la causal de despido, consistentes en la supuesta pérdida de un contrato de servicios de aseo con la empresa demandada solidaria, son falsos, ya que el 30 de diciembre de 2019 se publicó en el portal de mercado público el Decreto Exento 239, que estableció la prórroga del servicio de aseo de parte de su empleadora hacia el Centro de Formación Técnica Tarapacá, por un plazo de 8 meses, a contar del 6 de enero de 2020 y hasta el 6 de septiembre de 2020, por un monto total de \$27.173.096.

Así, dado el tenor literal del Decreto Exento, su ex empleadora, al menos desde noviembre de 2019, tuvo conocimiento de las intenciones del Centro de renovar su contratación, lo cual se concretó mediante Memo 22, sin considerar las tratativas previas existentes entre las partes.

De esta forma, y siendo inexacta la causal de despido invocada, no es posible entender su desvinculación sino como una represalia por la denuncia que formuló ante la Inspección del Trabajo, cuestión que supone la transgresión a su



derecho a la indemnidad laboral, en los términos del artículo 485 del Código del Trabajo.

Esgrimió que son indicios de lo anterior, los siguientes hechos:

1. Activación de fiscalización 2413 de la Inspección Provincial de Iquique, dando cuenta que se formuló denuncia ante el órgano fiscalizador.

2. La carta de despido, puesto que en aquella culmina el proceso de vulneración de derechos, al ser desvinculada por una causal y hechos falsos que solo buscan ocultar la realidad, cual es, que fue despedida por haber realizado una denuncia ante la Inspección del Trabajo

3. Acta de comparendo de conciliación 104/2020/7, en que figura, dentro de las declaraciones de la reclamada, lo siguiente: “yo le actualicé el contrato pero sin la cláusula de viaje porque yo no fui quien la trajo al país” .

Respecto a la responsabilidad solidaria o subsidiaria del Centro de Formación Técnica de Tarapacá, explicó que, si bien prestó servicios para la empresa Envía Servicios Integrales E.I.R.L, tales servicios fueron realizados en beneficio del referido Centro, dándose en la especie los requisitos del artículo 183-A y siguientes del Código del Trabajo respecto al régimen de subcontratación, naciendo para la empresa principal y la contratista una responsabilidad de tipo solidaria, por lo que ambas empresas se encuentran obligadas al pago de las obligaciones laborales y previsionales que esta última adeude a sus trabajadores; o bien, una responsabilidad de tipo subsidiaria, siempre y cuando se acredite la efectividad del ejercicio de los derechos de información, retención y obligación de pago, en los términos del artículo 183-C del código del ramo.

Por tanto, solicitó se acoja la denuncia de tutela laboral, por haberse vulnerado con ocasión del despido su derecho a la indemnidad laboral y derecho a la honra, y se condene a las denunciadas:

1) Al pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo por \$352.000, o la suma que se determine conforme al mérito del proceso.

2) Al pago de la indemnización del inciso tercero del art. 489 del Código del Trabajo, equivalente a 11 remuneraciones, por la suma de \$3.872.000, o la suma que se determine conforme al mérito del proceso.



Todo lo anterior, con intereses y reajustes, aplicados hasta la fecha efectiva del pago, más las costas de la causa, o a todo lo que el Tribunal determine conforme al mérito del proceso.

En subsidio, interpuso demanda de despido injustificado y cobro de prestaciones e indemnizaciones laborales en contra de su ex empleadora Envía Servicios Integrales E.I.R.L.; y en contra del Centro de Formación Técnica de Tarapacá, en calidad de demandada solidaria o subsidiaria, reproduciendo los hechos detallados a propósito de la tutela laboral.

Por tanto, solicitó se acoja la demanda, se declare que el despido del cual fue objeto es injustificado y, en consecuencia, se ordene el pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo por la suma de \$352.000, con los reajustes, intereses y las costas de la causa, o bien, lo que el Tribunal estimare procedente, conforme al mérito del proceso.

SEGUNDO: Que, a folio 22, comparece Daniela Belén Orellana Segovia, abogada, en representación de ENVIA SERVICIOS INTEGRALES E.I.R.L., representada legalmente por Ginna Paola Piraquive Agudelo, ambos domiciliados en calle Bolívar 202, oficina 901, Iquique, contestando la demanda y solicitando su rechazo, en base a los siguientes argumentos:

Dijo que es efectiva la celebración de un contrato de trabajo entre las partes en la fecha indicada por la actora, así como los servicios que prestó para la empresa, el lugar en que se desempeñaron las funciones y la remuneración pactada.

En cuanto al despido, arguyó que el 2 de diciembre de 2019, en forma personal, se le notificó a la demandante y a dos trabajadoras más el término de la relación laboral, que se haría efectivo a contar del 2 de enero de 2020, fundado en la causal del artículo 161 del Código del Trabajo, es decir, necesidades de la empresa, basada en el hecho de la racionalización estructurada de la empresa y en razones económicas derivadas del término de contrato con el demandada solidaria el 31 de diciembre de 2019, razón por la cual la empresa se vio en la necesidad de desvincularla junto a varios otros trabajadores, los que también prestaban servicios de aseo en las dependencias del Centro de Formación Técnica.

Negó que el despido se haya realizado en represalia de la denuncia, ya que, tal como se señaló, esta fue notificada de su desvinculación con fecha 2 de



diciembre de 2019, en forma personal, junto a otras dos trabajadoras, por la causal de despido referida.

A mayor abundamiento, explicó que no supo de la renovación de contrato con la demandada solidaria sino hasta el 23 de diciembre de 2019, es decir, 21 días después de notificadas las desvinculaciones a las trabajadoras, oportunidad en que Fernanda Salazar Rubilar, Directora económica y administrativa de la demandada solidaria, a través de la casilla de correo electrónico fsalazar@cftestataltarapaca.cl, solicitó una reunión con la empresa, fijada para el 26 de diciembre de 2019, con el objetivo de ver la posibilidad de prorrogar el contrato, solicitando asimismo información sobre contratación del personal, situación que se concretizó recién el 8 de enero de 2020, fecha en que se dictó el Decreto Exento 03, a través del cual la demandada solidaria resolvió la prórroga del contrato de prestación de servicios, con un plazo de vigencia desde el 6 de enero de 2020 hasta el 6 de septiembre de ese mismo año.

Precisó que, el 3 enero de 2019, la empresa celebró un contrato de prestación de servicios de aseo en establecimiento C.F.T. de la Región de Tarapacá, en el cual se estipuló como fecha de término de la relación contractual el día 3 de enero de 2020 (cláusula novena). Ese mismo 3 de enero de 2019, se contrató a la demandante y a varios trabajadores más, a fin de poder prestar servicios a la demandada solidaria.

El 2 diciembre de 2020, como se señaló, se les notificó el término de la relación laboral a los trabajadores que prestaban servicios para la demandada solidaria, entre ellos a la actora, la que se haría efectiva el 2 de enero de 2020.

Curiosamente, ese mismo día, y en forma posterior a la notificación de despido, la actora interpuso reclamo ante la Inspección del Trabajo, dándose inicio a una activación de fiscalización, desconociendo la identidad de la persona que la inició sino hasta la notificación de la presente demanda, ya que tales denuncias son confidenciales, indicando además que, dado que dichas inspecciones se realizan con regularidad, tampoco le sorprendió el hecho de ser fiscalizada.

Añadió que el 13 de enero de 2020, en comparendo de conciliación, una vez más, y al tener ya plena certeza de la renovación del contrato con la demandada solidaria, se le ofreció a la actora por segunda vez ser reintegrada a sus funciones, haciéndose referencia a que esta fue bien evaluada como trabajadora,



tanto por la empresa como por la demandada solidaria, pero lamentablemente no se llegó a un acuerdo.

Adujo que el despido se realizó conforme a derecho, siendo efectivos los hechos que fundaron la causal de término de contrato invocada, sin vulnerar garantía fundamental alguna respecto de los trabajadores que fueron notificados de su desvinculación ese mismo día.

Por tanto, solicitó se rechace la denuncia de tutela laboral impetrada por los argumentos ya esgrimidos, y se declare, en definitiva, que el despido se ajustó a derecho, rechazando las indemnizaciones reclamadas, con costas. En subsidio, pidió se exima a su parte del pago de las costas de la causa.

En cuanto a la demanda subsidiaria de despido injustificado y cobro de prestaciones e indemnizaciones laborales, solicitó asimismo su rechazo, reproduciendo las alegaciones formuladas respecto a la denuncia de tutela laboral por vulneración de garantías fundamentales, por no corresponder o existir las indemnizaciones alegadas en los términos planteadas por la demandante, ni otra prestación, todo con expresa condenación en costas.

TERCERO: Que, a folio 19, comparece doña Leticia Valeska Robles Valenzuela, abogada, en representación del demandado solidario o subsidiario Centro de Formación Técnica Tarapacá, representada por José Abner Villegas Ahumada, ingeniero acústico, ambos domiciliados en Juanita Fernández 3199, Alto Hospicio, contestando la demanda y solicitando su rechazo, por los siguientes argumentos:

Señaló que es efectiva la situación de incertidumbre en la cual se encontraba la relación contractual entre la empresa Envía Servicios Integrales E.I.R.L y su representada, durante el tiempo en el cual ocurrió el despido, ya que la prórroga del contrato entre ambas empresas se suscribió con fecha 8 enero de 2020, siendo aprobada por Decreto Exento N° 03 de la misma fecha, esto es, después del despido de la demandante, toda vez que consta en la carta de despido que este le fue comunicado el 2 de diciembre de 2019.

Con todo, según lo indica la demandada principal, su desvinculación tampoco fue una medida aislada, sino que se justificó en el término de la obra, lo que consta en los finiquitos de las trabajadoras Brenda Chamber y Jéssica Puertas, ambas despedidas en igual fecha y ligadas a la misma labor, razón por la cual el despido de la actora no fue una medida “sancionatoria” o de “venganza”. Es



más, en la carta de despido se señalaron expresamente agradecimientos a la trabajadora, atendido su excelente desempeño y compromiso, haciéndose presente, además: *“que las puertas de nuestra empresa siempre estarán abiertas para Ud.”*, lo que evidencia la inexistencia de algún tipo de represalia o mala fe envuelta en el despido. Luego agregó que, durante el comparendo, la demandada principal le ofreció volver a trabajar, siendo la trabajadora quien no quiso reintegrarse. Incluso, a la mayoría de sus compañeros de trabajo, los cuales fueron despedidos en la misma época, se les ofreció volver a trabajar posteriormente, de los cuales muchos aceptaron y hoy se encuentran con una relación laboral vigente en la obra.

Por otro lado, esgrimió que la tutela laboral no opera en contra de su representada, puesto que jamás incurrió en faltas a los derechos fundamentales, ya que la vulneración de estos solo otorga acciones en las que el sujeto pasivo es personalísimo, en el sentido que no es posible atribuirle a “otro”, que no fuera el propio autor de las conductas vulneratorias, responsabilidad en las mismas; indicando además que, incluso cuando se acogiese la denuncia de tutela laboral en contra de su representada, su responsabilidad solo sería subsidiaria, puesto que se ejerció el derecho de información previsto en el artículo 183D del Código del Trabajo, tanto al contratar los servicios, como de manera mensual, fijándose aquella como condición esencial para autorizar el pago de los mismos.

Por último, argumentó que no corresponde la indemnización por sustitución de aviso previo debido a que la carta de despido tiene fecha 2 de diciembre de 2019, y en ella señala que el despido se realizará con fecha 2 de enero de 2020, haciéndose efectivo el aviso previo con 31 días de anticipación.

Por tanto, solicitó se rechace la acción de tutela laboral por vulneración de derechos en su contra, por los argumentos ya esgrimidos, con costas.

En cuanto a la demanda subsidiaria de despido injustificado y cobros de prestaciones e indemnizaciones laborales, solicitó asimismo su rechazo, con costas, dando por reproducidas las alegaciones referidas a propósito de la contestación de denuncia por tutela laboral, precisando que en ningún caso se podría establecer una responsabilidad solidaria en su contra, dado el ejercicio efectivo del derecho a la información, siendo en último caso solo una responsabilidad de tipo subsidiaria.

CUARTO: Que, con fecha 13 de noviembre de 2020, se llevó a cabo audiencia preparatoria de juicio oral, oportunidad en la que se llamó a las partes a conciliación, que no prosperó, procediendo el Tribunal a fijar los siguientes hechos



pacíficos: 1) el inicio de la relación laboral se produjo el 3 de enero de 2019. 2) las funciones desarrolladas por la trabajadora eran de auxiliar de aseo. 3) el lugar de trabajo fue las dependencias del Centro de Formación Técnica de la Región de Tarapacá, en la comuna de Alto Hospicio. 4) la jornada laboral era de 45 horas semanales y se distribuía en turnos diurnos. 5) la remuneración mensual percibida por la trabajadora ascendía a \$352.000. 6) la causal de despido invocada por la demandada principal es la del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa. 7) en la especie concurren los requisitos del régimen de subcontratación.

Luego, como hechos controvertidos, se fijaron los siguientes: 1) La efectividad de que el despido de la actora se encuentra motivado por denuncia ante la Inspección del Trabajo y la labor fiscalizadora de esta. Pormenores y circunstancias. 2) Efectividad de los hechos que fundan la carta del despido, fecha de esta y cumplimiento de formalidades legales. 3) Prestaciones adeudadas con ocasión del término de la relación laboral. 4) Si la demandada solidaria ejerció el derecho de información, conforme al artículo 183-D del Código del Trabajo.

A continuación, las partes ofrecieron la prueba que consta íntegramente en el registro de audio de audiencia.

QUINTO: Que, con fecha 5 de marzo de 2021, se llevó a efecto audiencia de juicio oral, rindiéndose la siguiente prueba:

▪ **POR LA PARTE DENUNCIANTE:**

Documental:

1. Acta de comparendo de conciliación de fecha 13 de enero de 2020, con la asistencia de Cristian Polanco Azocar, en representación de la trabajadora, y de Ginna Paola Piraquive Agudelo, en representación de Envía Servicios Integrales E.I.R.L, señalando la parte reclamante que jamás recibió carta certificada que diera cuenta de la comunicación al despido ni se le exhibió comprobante de pago de cotizaciones previsionales. Además, que no existe justificación para la causal de despido invocada porque el 30 de diciembre de 2019 la reclamada renovó contrato de prestación de servicios con el lugar donde la trabajadora desempeñaba sus funciones, contando con los recursos para mantener la relación laboral, siendo la verdadera razón de su desvinculación una represalia de su empleadora por haber denunciado a la Inspección de Trabajo la no actualización de su contrato laboral, a



fin de incluir los derechos especiales que le asisten por su nacionalidad extranjera, vulnerando de esta manera el principio de indemnidad laboral. La parte reclamada, por su parte, reconoce el vínculo laboral entre las partes y que el despido fue por necesidades de la empresa, indicando que este fue notificado personalmente a la trabajadora con 30 días de anticipación, mediante carta firmada por ella, siendo ese día notificadas otras dos trabajadoras más, por la misma causal de despido. Asimismo, dijo que la renovación de contrato con CFT Tarapacá se produjo el 30 de diciembre de 2019, llamando ese mismo día a la trabajadora para notificar la ampliación de contrato con la mandante y preguntar si quería seguir trabajando, a lo que esta la responde que no; que la demandaría y que debía pagarle tres millones de pesos. Respecto a la renovación del contrato solicitado por la trabajadora, explicó que se actualizó el contrato pero sin la cláusula de viaje porque no fue ella quien la trajo al país. En cuanto a la fiscalización, se produjo por denuncia anónima, investigación que fue cerrada sin novedad, luego de haberse revisado el libro de remuneraciones respecto de 10 trabajadores.

Al final del acta aparecen tres rúbricas debajo de las cuales se lee lo siguiente: “parte reclamante”, “Inspector conciliador” y “parte reclamada”.

2. Activación de fiscalización 2413, de fecha 2 de diciembre de 2019, en la que indica como oficina de ingreso ICT Alto Hospicio, figurando los nombres y datos de la denunciante y de la denunciada principal, como solicitante y fiscalizado, respectivamente. En cuanto al ítem a fiscalizar, se señala: “contrato individual de trabajo: no consignar por escrito las modificaciones del contrato de trabajo”. En los antecedentes para la fiscalización consta que no se adjuntaron documentos y que la trabajadora solicita confidencialidad por miedo a perder su trabajo. La trabajadora tiene un contrato a plazo fijo y dos renovaciones, por lo que solicita se realice el contrato indefinido (actualización).

3. Carta de despido emitida por Envía Servicios Integrales E.I.R.L, dirigida a Evy Johanna Caicedo Peralta, de fecha 2 de diciembre de 2019, en que se comunica a la trabajadora que la empresa ha resuelto poner término a su contrato de trabajo a contar del 2 de enero de 2020 por la causal dispuesta en el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, es decir, “necesidades de la empresa”, basadas en la racionalización de carácter operacional en el área en que esta prestaba sus servicios. Y continúa señalando: “Es así como, a consecuencia de un proceso de racionalización estructurado, fundado en razones económicas, que derivan del término de contrato con uno nuestros clientes, específicamente con el



Centro de Formación Técnica Tarapacá, el 31 de diciembre de 2019. Dicha situación ocasiona una sobredotación de personal, que replica iguales funciones a las suyas, existiendo además la imposibilidad de reubicarlos en otra instalación; en tal sentido, nos vemos en la necesidad de realizar una reestructuración de tipo operacional, con el propósito de reducir costos operacionales” . Luego, se señala que el finiquito se pagará el 9 de enero de 2020 en las oficinas de Inspección del Trabajo de Iquique. Concluye con lo siguiente: “Por último, es prescindible manifestarle nuestros agradecimientos por su excelente desempeño y compromiso para con la empresa y sus compañeros, y hacer presente que las puertas de nuestra empresa siempre estarán abiertas para usted” . Al final, el documento aparece con rúbrica y timbre, debajo del cual se lee el nombre de “Ginna Paola Piraquive Agudelo” .

4. Contrato de trabajo de fecha 3 de enero de 2019, suscrito entre la denunciante y la denunciada principal, cuya cláusula primera indica que la trabajadora se compromete y obliga a ejecutar el trabajo de auxiliar de aseo y oficios varios, para el empleador y/o sus clientes, en los recintos o áreas de la empresa y/o de sus clientes, en la ciudad de Iquique. En cláusula segunda se expresa que la trabajadora ingresó a prestar servicios el 3 de enero de 2019. En cláusula tercera se agrega que el contrato tendrá vigencia hasta el 31 de marzo de 2019. En cláusula cuarta se regula la remuneración a percibir por los servicios y en cláusula quinta el pago de un bono de responsabilidad y asistencia. En cláusula sexta se señala la distribución de la jornada laboral.

Además, se adjuntan dos anexos de contrato de trabajo de fecha 3 de enero de 2019. En el primero se deja constancia que la trabajadora prestará servicios en la instalación de Centro de Formación Técnica ubicado en Juanita Fernández 3199, Alto Hospicio. En el segundo se acuerda el pago de horas extraordinarias de conformidad al artículo 32 del Código del Trabajo.

Y, por último, se adjunta anexo de contrato de trabajo de fecha 31 de julio de 2019, en cuya cláusula segunda se pacta renovación del plazo de vigencia del contrato, desde el 31 de julio al 31 de diciembre de 2019.

5. Decreto Exento N° 293 del 30 de diciembre de 2019, emitido por el Centro de Formación Técnica Tarapacá, que en su considerando segundo establece que, mediante Decreto Exento N° 109, de 20/11/18, se aprobó llamado a licitación pública y bases para la contratación del “servicio de aseo en



establecimiento CFT estatal, Alto Hospicio” , mediante Decreto Exento N° 238, de 26/12/18, se adjudicó la licitación a la empresa Envía Servicios Integrales Ginna Paola Piraquive Aguadelo E.I.R.L., por un periodo de 12 meses. Más tarde, por Decreto Exento N° 20 de 29/01/2019, se aprobó contrato de prestación de servicios de fecha 03/01/19 entre el CFT y la empresa referida; y por Decreto Exento N° 75 de 16/04/2019 se aprobó anexo de contrato de prestación de servicios de aseo de fecha 18/03/2019, que aumenta la dotación de trabajadores a 4 personas, generando un aumento en el monto mensual del contrato. En considerando tercero se señala que la cláusula novena del aludido contrato dispuso lo siguiente: *“La empresa se compromete a entregar los servicios objeto del presente contrato por el plazo de 12 meses a contar del inicio del servicio. Se deja constancia que los servicios comenzaron a ejecutarse el día 3 de enero de 2019, y por tanto deberán prestarse hasta el 3 de enero de 2020. Lo anterior, sin perjuicio de lo indicado en las base administrativa punto 32 sobre “continuidad de los servicios” y para el caso de que en el proceso de licitación de un próximo servicio -una vez finalizado este contrato- resultare adjudicada una empresa distinta a la actual, en cuyo evento la empresa se obliga a tomar todas las medidas de coordinación, a fin de no perjudicar el normal funcionamiento de las dependencias del CFT”*. En considerando cuarto se indica que los servicios deberán prestarse hasta el 3 de enero de 2020, estando aún pendiente el proceso de licitación pública, que debe convocarse para contratar un nuevo servicio. En considerando sexto se señala que, mediante Memo N° 22 de fecha 26/12/19 de la Dirección Económica y Administrativa de la institución, con visto bueno del rector, se solicitó contratar mediante trato directo la prórroga por el termino de 8 meses a contar de la fecha de término del servicio de aseo con la empresa ya individualizada, bajo las mismas condiciones del contrato anterior. En considerando octavo se describe que se solicitó a la empresa Envía Servicios Integrales E.I.R.L. cotización por esos 8 meses, la que se presenta el 27/12/19, detallándose en considerando noveno que se dan los presupuestos para acudir a la contratación por tracto directo. Finalmente, se resuelve la compra directa entre la demandada principal y la demandada solidaria o subsidiaria, consistente en la prórroga de los servicios por 8 meses, a contar del 6 de enero de 2020 y hasta el 6 de septiembre de 2020.

6. Finiquito contrato de trabajo de fecha 8 de enero de 2020, suscrito entre la demandada principal y la actora, en que se refiere que esta prestó servicios para la empresa como auxiliar de aseo, desde el 3 de enero de 2019 al 2 de enero 2020, fecha en que el contrato concluye por necesidades de la empresa, haciéndose



pago de liquidación de sueldo y vacaciones proporcionales. El documento se encuentra firmado ante la Inspección del Trabajo con fecha 13 de enero de 2020. Al final se lee la siguiente leyenda: “me reservo el derecho de demandar el despido injustificado, el cobro de prestaciones, nulidad de despido, tutela por vulneración de derechos de la trabajadora y daño moral” .

7. Informe de exposición N° 2413 y carátula de informe emitido por la Inspección Provincial de Iquique. En la síntesis de procedimiento se expresa que la fiscalización se origina mediante solicitud realizada en la ICT Alto Hospicio con fecha 2 de diciembre de 2019 por no consignar por escrito modificaciones al contrato de trabajo. Se establece, además, que la empresa demandada registra fiscalizaciones en los últimos doce meses y que no se pudo contactar telefónicamente a T5, al ser el llamado contestado por una persona de sexo masculino que se identifica como esposo de T5 e informa que esta no se encuentra presente, que está en su lugar de trabajo. Se agrega que no se entrevistó a trabajadores, puesto que cumplen labores en distintas instalaciones en las comunas de Iquique y Alto Hospicio, y que tampoco se entrevistó a T5 porque no se encontraba presente en el domicilio requerido, correspondiente a una casa particular, utilizada como oficina administrativa. Revisado el contrato de trabajo de T5, se constata infracción, puesto que, al ser renovada por segunda vez a plazo fijo, el contrato se transforma en uno de naturaleza indefinida, sin cursar multa por la infracción, atendida su corrección inmediata, la que se acredita mediante envío al correo electrónico de funcionario fiscalizador de anexo de contrato firmado por T5, en el cual se detalla que es de duración indefinida. Por último, se registra como fecha de inicio y término de fiscalización, el 5 de diciembre de 2019.

8. Certificado de pagos de cotizaciones previsionales de la actora, emitido por PREVIRED con fecha 13 de enero de 2020, correspondiente a los meses de septiembre, octubre, noviembre y diciembre de 2019, registrándose todas las cotizaciones pagadas por la demandada principal.

Absolución de posiciones:

Absolvente **Ginna Paola Piraquive Agudelo**, cédula de identidad N° 22.680.919-8, por sí y en representación de **Envia Servicios Integrales Ginna Paola Piraquive Agudelo E.I.R.L.**, rol único tributario N° 76.778.097-4, quien, consultada al efecto, manifestó no haber enviado carta certificada de término de vínculo laboral a las trabajadoras, pues les fue notificada personalmente a estas,



razón por la que tampoco remitió comprobante de la carta a la Inspección del Trabajo. Respecto al comparendo ante la Inspección Comunal del Trabajo, en lo relativo a no estar dispuesta a incluir cláusula al contrato de trabajo, explicó que la actora tenía la visa temporal que se otorga a los extranjeros y que los habilita para trabajar válidamente en Chile en cualquier empresa. En cuanto a la cláusula de viaje, se incluye solamente cuando una persona tiene visa de turista, pero la actora le presentó un documento en que se señalaba que esta ya había solicitado la visa temporal, razón por la que se le escrituró un contrato laboral igual al que tienen las personas residentes en Chile. Dijo que la demandante le solicitó en el mes de agosto modificar el contrato de trabajo para efectos de enviar los documentos a la Gobernación, puesto que se le había vencido la visa en julio de 2018, debiendo ingresar papeles nuevamente, a lo que esta le respondió que el contrato era indefinido y que ella ya tenía residencia, por lo que no era necesario el establecimiento de una cláusula de viaje, ya que lo que correspondía hacer era modificar su solicitud en la Gobernación, pues erradamente solicitó visa turista. Luego, la actora le dijo que ya había hablado con un amigo para que le hiciera un contrato para poder presentarlo, cuestión que hizo, no volviendo a insistir en el punto. En cuanto al término de los servicios, este se produjo el 2 de enero de 2020. Agregó que tuvo una reunión con Fernanda y la Sra. Leticia, el día 23, 26 de fin de año, oportunidad en que se acepta la renovación de contrato, procediendo a llamar por teléfono a las 3 trabajadoras a las que había entregado la carta para consultarles si querían volver a trabajar, a lo que Brenda y Jéssica dijeron que sí, mientras que Evy dijo que no. Luego, en bodega de la empresa, le insistió nuevamente, de forma personal, y ella reiteró que no, cuestión que se repitió en comparendo ante la Inspección del Trabajo. Las otras dos trabajadoras dijeron que querían tomarse unos días de descanso y luego volvieron a trabajar. En cuanto a la posibilidad de reubicar a las trabajadoras en otras instalaciones, dijo que no era posible, puesto que ello necesariamente significaba despedir a otros trabajadores con contrato vigente, por eso les señaló que tenían que esperar la renovación de CFT, ya que los otros contratos se mantenían vigentes con personas contratadas para tales fines.

Atendido que la declaración de Ginna Paola Piraquive Agudelo fue ofrecida, asimismo, como confesión de parte, esta procede a responder las preguntas de los abogados de la parte demandada en el siguiente tenor: manifestó que el contrato con CFT estuvo vigente hasta el 2 de enero de 2020 y que la carta de despido fue notificada el 2 de diciembre de 2019. Si así no lo hubiese hecho, habría tenido



que pagar indemnización sustitutiva de aviso previo, siendo esa la razón por la que notificó en tal fecha, preparándose para un eventual término de contrato. Ello, porque en la licitación se evalúa, entre otros, el valor del sueldo ofertado a los trabajadores, por eso no podían las trabajadoras continuar sus servicios, porque tal indemnización no es considerada en el presupuesto. Respecto a la fiscalización llevada a cabo por la Inspección del Trabajo, indicó que hubo una en diciembre de 2019, pero no supo del reclamo de la demandante sino hasta la firma del finiquito, en que se le comunica que se había entablado demanda en contra la empresa. Luego, al solicitar fiscalización por ley de transparencia, se percatan que la persona que hizo la denuncia fue Evy y que había solicitado reserva de identidad por miedo a ser despedida, pero eso fue mucho tiempo después, porque la Inspección mantuvo esa reserva.

En cuanto al pago mensual por la prestación de servicios a CFT, este era posterior al término de los servicios. Explicó que se solicita autorización conforme con facturas a CFT, adjuntando documentación tales como libro de asistencia y F30, que es el extracto de antecedentes de la empresa, previsionales y laborales de trabajadores, donde se indica si han sido multados. Dijo que actualmente está retenido el pago por la demandada solidaria, presumiendo que es en razón del presente juicio.

▪ **POR LA PARTE DENUNCIADA PRINCIPAL:**

Documental:

1. Copia de acta de comparendo de conciliación de fecha 13 de enero de 2020, en iguales términos que la prueba documental de la denunciante.

2. Copia de contrato de trabajo de fecha 3 de enero de 2019, cuyo contenido es igual al de la prueba documental de la denunciante, salvo por el hecho que al final del documento aparece una rúbrica, debajo de la cual se lee el nombre de “Ginna Paola Piraquive Aguledo” y, al lado de esta: “Evi Johanna Calcedo, 25.852.576-0”

3. Tres copias de cartas de notificación de término de relación laboral, todas de fecha 2 de diciembre de 2019, dirigidas a Evi Johana Caicedo Peralta, Brenda Ángel Margarita Chamber Hinojosa y Jéssica del Carmen Puertas Puertas, en las que se señalan como funciones desempeñadas por las trabajadoras las de auxiliar de aseo; como causal de despido, la del artículo 161 inciso primero del Código del



Trabajo, esto es, “necesidades de la empresa” ; y, como fecha término de los mismos, el 2 de enero de 2020. En cuanto a los hechos fundantes de la causal de despido invocada, en las tres cartas se establecen los mismos, en iguales términos a los que alude la prueba documental de la demandante singularizada bajo el número 3.

4. Copia de activación de fiscalización de fecha 2 de diciembre de 2019, en iguales términos que la prueba documental de la denunciante.

5. Copia de informe de exposición N° 2413 y carátula de informe de fiscalización emitidos por la Inspección Comunal del Trabajo Alto Hospicio, en iguales términos que la prueba documental de la denunciante.

6. Copia de contrato de prestación de servicios de aseo en establecimiento C.F.T. de la Región de Tarapacá, suscrito entre la demandada principal y la demandada solidaria, de fecha 3 de enero de 2019. En cláusula primera se detallan los antecedentes de la contratación entre las partes. En cláusula segunda se fija el objeto del contrato, describiéndose los servicios que serán prestados por la demandada principal. En cláusulas cuarta y quinta se establecen los requisitos para contratar y su efectivo cumplimiento, figurando entre estos certificado de antecedentes laborales y previsionales que informe saldo insulto de remuneraciones o cotizaciones de seguridad social con actuales trabajadores o con aquellos contratados en los últimos dos años. En cláusula séptima se pacta precio y forma de pago, estableciéndose como condición de pago certificado de la Inspección Provincial del Trabajo que acredite el pago de las cotizaciones previsionales de los trabajadores y certificado que acredite que no se registra deudas ni saldo insoluto de remuneraciones o cotizaciones de seguridad social con actuales trabajadores en plazo de últimos dos años anteriores a la licitación. En cláusula octava se deja constancia que los servicios comenzaron a ejecutarse el 3 de enero de 2019. En cláusula novena se establece que los servicios deberán prestarse hasta el 3 de enero de 2020, sin perjuicio de lo indicado en las bases administrativas sobre “continuidad de los servicios” . En cláusula décimo tercera se señala que el personal de aseo deberá estar conformado por un mínimo de tres trabajadores, sin perjuicio que se pueda aumentar la dotación. En cláusula décimo sexta se indica que el contrato podrá modificarse o terminarse anticipadamente, entre otras, por registrar saldos insolutos de remuneraciones o cotizaciones de seguridad social de trabajadores.



XXNSTXSMZX

7. Copia de Decreto Exento N° 03, de fecha 8 de enero de 2020, que aprueba el contrato del 1 de enero de 2020, suscrito entre la demandada principal y la demandada solidaria o subsidiaria, denominado “servicio de aseo en establecimiento CFT de la Región de Tarapacá”, que regula la prórroga del contrato de prestación de los servicios de aseo establecimiento CFT Tarapacá con Envía Servicios Integrales E.I.R.L., celebrado el 8 de enero de 2020.

8. Copia de finiquito de contrato laboral de Evy Caicedo Peralta, en iguales términos que la prueba documental de la denunciante.

9. Copia de correo electrónico de fecha 23 de diciembre de 2019, enviado por doña Fernanda Salazar Rubilar desde la casilla fsalazar@cftestatarapaca.cl, a doña Ginna Piravique a la casilla administración@enviaservicios.com, en el que se lee citación a reunión para el 26 de diciembre a las 15:00 horas, con respecto a prórroga de contrato e información sobre contrataciones de personal.

10. Copia de acta de reunión de fecha 26 de diciembre de 2019, que indica como actividad “reunión empresa envía (aseo)” y hora de inicio, 15:00 horas. A continuación, se señalan como observaciones/temas tratados, “prórroga de contrato”. En los acuerdos se fija lo siguiente: 1. “se acuerda prórroga de contrato por un periodo de 8 meses”; 2. “envío de cotizaciones de los servicios actualizados por el periodo de 8 meses”, figurando como plazo 26/12/19; 3. “envío digital prórroga del contrato”, figurando como plazo 2 y 3 de enero de 2019; 4. “firma de prórroga de contrato”, estableciéndose como plazo 2 y 3 de enero de 2019; y 5. “subir al portal de compras públicas decreto exento CFT prórroga de contrato”, con plazo hasta el 30/12/19. El documento aparece suscrito con tres firmas al lado de las cuales se escritura: “Ginna Piraquive Agudelo”, “Pablo Poblete” y “Fernanda Salazar”.

Testimonial:

1. Declaración de doña **Jéssica del Carmen Puertas Puertas**, cédula de identidad N° 12.170.163-9, desempleada, domiciliada en Ramón Pérez Opazo N° 2865, Alto Hospicio, quien manifestó haber sido compañera de trabajo de Evy Johanna en CFT, para la señora Ginna, donde cumplían funciones de auxiliar de aseo, sin recordar la fecha exacta, pero fue antes de la pandemia, en 2019, agregando luego que la actora trabajó hasta el 2 de enero de 2020. Consultada, dijo que la fecha le consta porque hasta esa fecha trabajó también ella, junto a dos compañeras más, habiéndose enviado a las tres una carta el mismo día. A la



exhibición de documento por el abogado de la demandada principal, lo reconoce como la carta que recibió, cuya fecha es del 2 de diciembre de 2020, indicando además que la firma estampada en el documento es la suya. Dijo que esa misma carta fue enviada también a Evy y Brenda, por término de trabajo de la empresa con la señora Ginna.

Contrainterrogada, aclaró que la actora trabajó hasta el 2 de enero de 2020. Respecto al envío de la carta, explicó que no se la enviaron sino que se la entregó directamente su jefa durante el transcurso de la tarde en CFT, el 2 de diciembre, pasada la hora de la colación, sin recordar hora exacta. Además, dijo que a las tres trabajadoras les fue entregada la misma carta de previo aviso de término de servicios. Manifestó que le consta que estaba la actora presente, porque las tres trabajadoras se encontraban en el mismo lugar al momento en que se las entregan. Luego del finiquito, dijo que volvió a trabajar para la empresa, específicamente el 28 de enero de 2020, puesto que se tomó dos semanas de vacaciones, explicando luego que le dijo a la empresa que ella quería volver a trabajar, pero que quería darse esas dos semanas. Consultada, explicó que la empresa no le ofreció volver a trabajar de inmediato, sino que ella fue quien le pidió trabajo nuevamente a la empresa. En cuanto a la razón que le comunicaron como causa de despido, señaló que fue el término de contrato. Respecto a si era factible ser reubicada en la misma empresa, dijo que existía la posibilidad, pero ella no lo hizo porque quiso descansar. Agregó que no era posible ser reubicada en CFT, pero sí en otras instalaciones. Interrogada respecto a la eventualidad de ser reubicada en el Centro Militar, dijo que no, porque ella había trabajado antes ahí y no quería volver.

2. Declaración de doña **Brenda Ángel Margarita Chamber Hinojosa**, cédula de identidad N° 14.108.174-8, empleada, con domicilio en San Renato, Calle Uno, Alto Hospicio, quien manifestó que trabajó junto a Johanna en CFT como auxiliar de aseo, y también con Jéssica, sin recordar el año en específico en que trabajaron juntas, pero que fue antes de la pandemia, mucho tiempo atrás. Manifestó haber trabajado en la empresa hasta el año pasado. Dijo que su jefa le fue a dejar una carta, esto ocurrió durante la tarde del 2 de diciembre. A la exhibición de documento por el abogado de la parte demandada principal, la reconoció como la carta que ella recibió, figurando como fecha 2 de diciembre de 2019, siendo el año en que recibió la carta y la firmó, sin recordar la fecha exacta en que dejó de prestar servicios para la empresa, pero sí dejó de trabajar. Luego volvió a trabajar en CFT. Las finiquitaron por temas relativos a la licitación,



porque había que esperar a ver si la empresa quedaba o no para poder volver. Les ofrecieron volver a las tres: Johanna, Jéssica y ella, volviendo solo ella y Jéssica. Johanna no quiso volver porque ese día en que se hizo entrega del documento, no recuerda si estaban en colación o no, pero Johanna hizo una pequeña reunión en la bodega para que demandaran las tres a la empresa, porque el documento estaba mal. Ella le respondió que no, porque el documento estaba bien y porque se supone que volverían a trabajar a CFT, y si reclamaban, podían ser asignadas en cualquier otra instalación, lo que molestó a Johanna. La llamaron por teléfono para ofrecerle volver.

Contrainterrogada, manifestó que le dejaron la carta de despido en la tarde, en una oficina, y que ello ocurrió aproximadamente a las 3 o 4 de la tarde, sin recordar la hora exacta. Sabe que a la demandante también le ofrecieron volver porque la jefa fue para allá y se los ofreció, luego llamó para insistirle volver, lo que ocurrió tras ser finiquitada. En cuanto a la posibilidad de ser reubicada en otra instalación, dijo que en su caso era posible, puesto que ella es chilena, mencionando, por ejemplo, caballería, policlínico, no siendo así en el caso de Johanna, por ser extranjera. Ello, si es que no hubiesen quedado en CFT.

Contrainterrogada por la demandada solidaria, expresó no recordar la época de suscripción del finiquito.

A la consulta del Tribunal, aclaró que la dueña de la empresa es doña Ginna, quien fue al CFT a ofrecerles volver a trabajar.

Declaración de parte:

Comparece **Ginna Paola Piravique Agudelo**, en representación de Envía Servicios Integrales Ginna Paola Piravique Agudelo E.I.R.L., prestando declaración en los términos referidos a propósito de la prueba de absolución de posiciones de la denunciante.

POR LA PARTE DENUNCIADA SOLIDARIA/SUBSIDIARIA:

Documental:

1. Copia de contrato de prestación de servicios de aseo, de fecha 3 de enero de 2019, suscrito entre el Centro de Formación Técnica de la Región de Tarapacá y Envía Servicios Integrales Ginna Paola Piravique Agudelo E.I.R.L., en iguales términos que la prueba documental rendida por la demandada principal.



2. Copia de acta de recepción de servicios, de fecha 3 de enero de 2019, donde se lee que Fernanda Salazar Rubilar, Director Económico y Administrativo, certifica el inicio del servicio de aseo prestado por Envía Servicios Integrales Ginna Paola Piraquive Agudelo E.I.R.L., RUT 76.778.097-4, en establecimiento C.F.T. de la Región de Tarapacá.

3. Copia de Decreto Exento N° 03, de fecha 8 de enero de 2020, en los mismos términos que la prueba documental rendida por la demandada principal.

4. Copia de acta de comparendo de conciliación, de fecha 13 de enero de 2020, en los mismos términos que la prueba documental rendida por la demandante y demandada principal.

5. Certificado de antecedentes laborales y previsionales 2000/2019/91319 emitido por la Dirección del Trabajo, correspondiente al mes de enero de 2019, en que se establece que la demandada principal no registra multas ejecutoriadas, deuda previsional ni resoluciones de multa en el periodo. Respecto al estado de las cotizaciones previsionales, se registran pagadas, detallándose luego un monto total de remuneraciones por trabajadores vigentes y sin indicaciones de sumas por concepto de pago de indemnizaciones. En cuanto al objetivo del certificado, se expresa: “cursar estados de pago” .

6. Certificado de antecedentes laborales y previsionales 2000/2019/152533 emitido por la Dirección del Trabajo, correspondiente al mes de febrero de 2019, que replica la información consignada en el certificado precedente.

7. Certificado de antecedentes laborales y previsionales 2000/2019/219990 emitido por la Dirección del Trabajo, correspondiente al mes de marzo de 2019, que replica la información consignada en el certificado precedente.

8. Certificado de antecedentes laborales y previsionales 2000/2019/291177 emitido por la Dirección del Trabajo, correspondiente al mes de abril de 2019, en que se establece que la demandada principal no registra multas ejecutoriadas, deuda previsional ni resoluciones de multa en el periodo.

9. Certificado de antecedentes laborales y previsionales 2000/2019/443547 emitido por la Dirección del Trabajo, correspondiente al mes de mayo 2019, en que se establece que la demandada principal no registra multas ejecutoriadas, deuda previsional ni resoluciones de multa en el periodo.



10. Certificado de antecedentes laborales y previsionales 2000/7682559 emitido por la Dirección del Trabajo, correspondiente al mes de junio de 2019, en los mismos términos que los certificados anteriores.

11. Certificado de antecedentes laborales y previsionales 2000/2019/7798351 emitido por la Dirección del Trabajo, correspondiente al mes de julio de 2019, en los mismos términos que los certificados anteriores.

12. Certificado de antecedentes laborales y previsionales 2000/2019/514752 emitido por la Dirección del Trabajo, correspondiente al mes de agosto de 2019, en los mismos términos que las certificaciones anteriores.

13. Certificado de antecedentes laborales y previsionales 2000/2019/8049812 emitido la Dirección del Trabajo, correspondiente al mes de septiembre de 2019, en los mismos términos que la certificación que antecede.

14. Certificado de antecedentes laborales y previsionales emitido 2000/2019/771430 por la Dirección del Trabajo, correspondiente al mes de octubre de 2019, en los mismos términos que la certificación que antecede.

15. Certificado de antecedentes laborales y previsionales 2000/2019/8302240 emitido por la Dirección del Trabajo, correspondiente al mes de noviembre de 2019, en los mismos términos que la certificación que antecede.

16. Certificado de antecedentes laborales y previsionales emitido 2000/2019/820224 por la Dirección del Trabajo, correspondiente al mes de diciembre de 2019, en los mismos términos que la certificación que antecede.

17. Certificado de antecedentes laborales y previsionales emitido por la Dirección del Trabajo, correspondiente al mes de enero de 2020, en que se establece que la demandada principal no registra multas ejecutoriadas, deuda previsional ni resoluciones de multa en el periodo. Además, se indica un total de 3 trabajadores vigentes y 1 desvinculado, incorporándose al final del documento los nombres de los trabajadores vigentes. Respecto al estado de las cotizaciones previsionales, se registran pagadas, detallándose luego un monto total de remuneraciones por los 4 trabajadores y sin indicaciones de suma por concepto de pago de indemnizaciones. En cuanto al objetivo del certificado, se expresa: “cursar estados de pago” .



18. Copia de finiquito de trabajo, de fecha 8 de enero de 2020, suscrito entre la demandada principal y doña Jéssica del Carmen Puertas Puertas, en que se señala que la trabajadora prestó servicios para la demandada como auxiliar de aseo, desde el 1 de marzo de 2019 al 31 de diciembre de 2019, fecha en que su contrato terminó por la causal del artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, registrándose un pago por concepto de vacaciones proporcionales. El documento aparece suscrito ante la Dirección del Trabajo con fecha 8 de enero de 2020.

19. Copia de finiquito de trabajo, de fecha 8 de enero de 2020, suscrito entre la demandada principal y doña Brenda Ángel Chamber Hinojosa, en que se señala que la trabajadora prestó servicios para la demandada como auxiliar de aseo, desde el 1 de marzo de 2019 al 31 de diciembre de 2019, fecha en que su contrato terminó por la causal del artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, registrándose un pago por concepto de vacaciones proporcionales. El documento aparece suscrito ante la Dirección del Trabajo con fecha 8 de enero de 2020.

A continuación, las partes formularon observaciones a la prueba.

SEXTO: Que, en cuanto a la acción de tutela laboral, la demandante la funda en la vulneración de garantías fundamentales con ocasión del despido, señalando que los reales motivos por los cuales fue desvinculada de la empresa fueron como consecuencia de una denuncia que formuló en forma previa ante la Inspección del Trabajo en contra de la demandada principal, lo que constituiría una transgresión a su garantía de indemnidad laboral, en los términos del artículo 485 del Código del Trabajo.

Al respecto, cabe hacer presente que el artículo 493 del Código del Trabajo pone de carga de la denunciante, como exigencia mínima probatoria, aportar antecedentes que constituyan indicios suficientes del acaecimiento de los hechos que se denuncian como constitutivos de la vulneración de derechos fundamentales. Tales indicios, según ha señalado la jurisprudencia, deben generar la “sospecha grave” en el juzgado, respecto de su efectiva ocurrencia. Cumplido lo anterior, será de carga de la denunciada la justificación y proporcionalidad de las medidas adoptadas.

En este caso, los indicios que esgrime la denunciante son tres: la activación de fiscalización 2413 de la Inspección Provincial de Iquique, la carta de despido a



la actora y el acta de comparendo de conciliación ante la Inspección del Trabajo, siendo estos tres instrumentos rendidos por la parte como prueba documental.

Tales indicios resultan, a juicio de esta sentenciadora, insuficientes para tener por establecido que el despido del que fue objeto constituyó una represalia por su denuncia ante la Inspección del Trabajo.

En efecto, la carta de despido de la actora se encuentra fechada el 2 de diciembre del año 2019. La demandante refiere en comparendo de conciliación del 13 de enero de 2020, celebrado ante la Inspección Comunal del Trabajo de Alto Hospicio, que “jamás recibió carta certificada que diera cuenta de la comunicación del despido” . Luego, en su libelo, indica que: “exactamente 4 días después – entendemos, de la denuncia- se me comunica que me encuentro desvinculada por supuestas necesidades de la empresa” , introduciendo como posible fecha de comunicación del despido el 6 de diciembre de 2020. Y decimos posible, porque partimos del supuesto que habla de cuatro días corridos, cuestión que tampoco precisa. Sin aclarar, finalmente, si esa comunicación se produjo de forma personal, por teléfono, por correo, o por algún otro medio, ni quién fue la persona que le informa de aquello, ignorando además cómo llegó a su poder la carta de despido que rinde como prueba, que es distinta a la acompañada por la demandada principal, en cuanto esta última contiene dos firmas al final del documento.

Tales imprecisiones no son menores, toda vez que la fecha de la denuncia y de la carta de despido de la actora son las mismas, ninguna de las cuales registra una hora precisa de confección, por lo que difícilmente se puede extraer que la denuncia haya sido formulada de forma previa a la carta de término del contrato de trabajo. Pero incluso pensando que efectivamente fue anterior al despido, resulta contrario a las máximas de la experiencia concluir que, minutos u horas después de haber estampado denuncia en contra de su empleadora, esta toma conocimiento y, de forma inmediata, confecciona la carta para proceder a despedirla en represalia, todo dentro de la jornada laboral de ese 2 de diciembre de 2019.

A este respecto, la actora añade que los hechos que configuraron su denuncia habían sido conversados días antes con su empleadora, y además porque, posterior a la denuncia, esa información fue divulgada en su lugar de trabajo.

Lo cierto es que, al absolver posiciones doña Ginna Paola Piraquive Agudelo, representante legal de la empresa Envía Servicios Integrales E.I.R.L., reconoce haber tenido una conversación previa con la trabajadora relativa a la inclusión en su



contrato de trabajo de cláusulas especiales derivadas de su nacionalidad extranjera, pero indica que aquello ocurrió en una única ocasión, meses antes del día en que la actora decide denunciar a la Inspección del Trabajo, transcurriendo la relación laboral sin mayores inconvenientes luego de aquella conversación. La demandante, en tanto, ninguna prueba incorpora a este respecto.

En cuanto al hecho de haber sido la denuncia divulgada en su lugar de trabajo, la actora no precisa, nuevamente, cómo es que tomó conocimiento de aquella divulgación, en qué contexto se habría producido, o si alguna persona le imputó específicamente a ella la realización de la denuncia. Al igual que la anterior, esta afirmación no fue corroborada por ninguna prueba en la causa.

Así, las alegaciones que fundan la acción de tutela laboral malamente pueden configurar un indicio de transgresión de garantías fundamentales, puesto que el indicio no consiste en la mera enunciación de un hecho, ni en la proclamación de la garantía constitucional que se aduce transgredida, sino que debe permitir al juzgador concluir la posibilidad efectiva de que la situación alegada ha podido producirse, lo que claramente no ocurre en el caso de marras, puesto que las afirmaciones vertidas por la actora son vagas, imprecisas y carecen de los mínimos elementos de corroboración externa que el legislador exige para estimarlas como “suficientes” .

De esta manera, parece más conforme a la verdad que la actora fue notificada personalmente de su despido el mismo día en que formuló la denuncia ante la Inspección del Trabajo, y que su versión de los hechos, en cuanto al momento en que se habría producido la comunicación del despido por su ex empleadora, es acomodaticia a la fecha en que se lleva a cabo la fiscalización de la empresa, según Informe de Exposición 2413 de la Inspección Comunal del Trabajo, toda vez que la carta de término del contrato de trabajo, correspondiente a Evy Johanna Caicedo Peralta, acompañada por la demandada principal, se encuentra firmada tanto por la representante legal de la empresa como por la propia demandante, documento que no fue impugnado en juicio ni por falsedad ni por falta de autenticidad; y registra en ella la misma fecha que las cartas de despido de las trabajadoras Brenda Ángel Margarita Chamber Hinojosa y Jéssica del Carmen Puertas Puertas, quienes prestaban servicios en el mismo lugar de trabajo de la actora y desempeñaban las mismas funciones que aquella, invocándose respecto de todas la misma causal de terminación del contrato.



Lo anterior se corrobora no solo con el mérito de las cartas de despido de Brenda Chamber Hinojosa, Jéssica Puertas Puertas y Evy Caicedo Peralta, sino también por los finiquitos suscritos por todas estas, que dan cuenta del término del vínculo laboral con la empresa demandada; y las declaraciones realizadas por las trabajadoras Brenda Chamber Hinojosa y Jéssica Puertas Puertas, quienes son contestes al señalar que la carta de despido les fue comunicada personalmente por la “señora Ginna” el día 2 de diciembre de 2019, durante su jornada laboral, específicamente en el transcurso de la tarde, al interior de las dependencias de la demandada solidaria CFT Tarapacá, siendo también notificada en ese acto la demandante, a quien conocen como “Johanna”, lo que les consta porque estaban junto a ella al ser informadas del término de los servicios, cartas que además aparecen firmadas por las trabajadoras y fueron reconocidas por ambas testigos al ser exhibidas durante su declaración.

Es así como, consecuente con lo dicho, se procederá a rechazar la acción de tutela laboral por vulneración de garantías fundamentales como las indemnizaciones que de ella derivan, como se dirá en lo resolutive de este fallo.

SÉPTIMO: Que, en cuanto a la demanda subsidiaria de despido injustificado y cobro de indemnizaciones laborales, cabe destacar que no son hechos controvertidos en la causa la existencia de la relación laboral entre las partes, las funciones desempeñadas por la actora, el lugar donde se prestaron los servicios, la fecha de inicio y término de la relación laboral, el hecho del despido y la causal de término invocada por la demandada principal.

Respecto a la justificación del despido, el inciso primero del número 1 del artículo 454 del Código del Trabajo pone de cargo del demandado acreditar la veracidad de los hechos imputados en la carta de término de contrato laboral, sin que pueda alegar en juicio hechos distintos a los que allí se señalan.

En efecto, consta de la carta de despido de la demandante, de fecha 2 de diciembre de 2019, que la causal invocada para el término del contrato es la prevista en el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, esto es, “necesidades de la empresa”, basadas en la racionalización de carácter operacional en el área en que la actora prestaba sus servicios, siendo los hechos que configurarían la causal aludida, los siguientes: “Es así como, a consecuencia de un proceso de racionalización estructurado, fundado en razones económicas, que derivan del término de contrato con uno nuestros clientes, específicamente con el



Centro de Formación Técnica Tarapacá, el 31 de diciembre de 2019. Dicha situación ocasiona una sobredotación de personal, que replica iguales funciones a las suyas, existiendo además la imposibilidad de reubicarlos en otra instalación; en tal sentido, nos vemos en la necesidad de realizar una reestructuración de tipo operacional, con el propósito de reducir costos operacionales” .

La causal de “necesidades de la empresa” ha sido entendida, tanto por la jurisprudencia como por la doctrina, como una causal de tipo objetiva, en cuanto afecta a condiciones objetivas de la relación laboral, sin poder ser atribuidas a la persona o a la conducta de alguna de las partes. Debe, asimismo, estar conectada a una situación económica cuya “gravedad” afecte la empresa, y que represente, en palabras de Sergio Gamonal y Caterina Guidi, “Una situación de tal envergadura que ponga en peligro la subsistencia de la empresa, y no meramente una rebaja en sus ganancias” (Gamonal Contreras, S. y Guidi Moggia, C. (2015). “Manual del Contrato de Trabajo, p. 388). Además, implica la existencia de un vínculo causal entre la necesidad generada por la situación objetiva y la medida de desvinculación de la trabajadora, en cuanto su continuación podría poner en riesgo la continuidad de la empresa. Y por último, no se debe tratar de una situación transitoria o puntual, sino que debe ser de carácter permanente, atendido el principio de estabilidad en el empleo que inspira a la legislación laboral y que transforman la separación del trabajador en una medida de *última ratio*.

En este sentido, la carta de despido indica que el término de contrato con la demandada solidaria, Centro de Formación Técnica de Tarapacá, ocasionó una sobredotación de personal, siendo imposible, además, la reubicación de ese personal en otra instalación, viéndose la empresa en la necesidad de realizar una reestructuración de tipo operacional, con el propósito de reducir costos operacionales.

Pues bien, sin perjuicio que se logró acreditar, a través de la rendición del contrato de prestación de servicios de aseo en establecimiento C.F.T. de la Región de Tarapacá, de fecha 3 de enero de 2019, que la vigencia del mismo estaba fijada hasta el 3 de enero de 2020; y se acreditó también, a través de Decreto Exento N° 03, de fecha 8 de enero de 2020 y N° 293, de fecha 30 de diciembre de 2019, emitidos por la demandada solidaria, que la renovación o prórroga de los servicios prestados por Envía Servicios Integrales E.I.R.L. a la mandante no se oficializó sino una vez desvinculadas las tres trabajadoras que prestaban servicios en dependencias de CFT Tarapacá, entre ellas, la actora: lo cierto es que tales circunstancias no torna en objetiva situación de necesidad



alegada, toda vez que es la demandada principal no logró acreditar que tal desvinculación era la única y última medida posible para asegurar la continuidad económica de la empresa o siquiera si consideró, o era viable, la reducción de costos operaciones a través de una medida distinta al despido de la trabajadora, o que le era absolutamente imposible la reubicación de la misma en otras instalaciones, al menos, hasta conocer los resultados de la licitación en curso.

Aquello no es baladí, puesto que la demandada principal reconoció el carácter indefinido en que se encontraba trabajando la actora, cuestión que consta, además, en activación de fiscalización de 2 de diciembre de 2019 e informe de exposición N° 2413 de la Inspección Comunal del Trabajo, oportunidad en que el funcionario fiscalizador hizo presente a la demandada principal, tras advertir una segunda renovación de contrato, la transformación que sufrió la contratación a plazo de la trabajadora por una de duración indefinida. Y, de hecho, señaló que no se cursó multa a la empresa fiscalizada, solo porque formuló las correcciones permitidas al contrato de trabajo en ese mismo acto. De modo que, sin perjuicio de haber mutado la naturaleza del vínculo laboral, de todas formas la demandada principal siguió condicionando la subsistencia de aquel a la efectiva renovación de un contrato civil de prestación de servicios con un tercero, lo que no implica más que transformar el contrato laboral en un contrato de tipo dependiente; cuestión que pugna no sólo con el carácter protector del derecho laboral y el principio de continuidad o estabilidad en el empleo, sino que además, y precisamente, con la carácter objetivo de la causal de despido invocada.

A mayor abundamiento, la representante legal de la empresa demandada, doña Ginna Paola Piraquive Agudelo, indicó que le fue imposible reubicar a la actora en otras instalaciones, puesto que ello necesariamente significaba despedir a otros trabajadores con contrato vigente, por eso le señaló, tanto a ella como a las otras dos funcionarias desvinculadas, que tenían que esperar la renovación de CFT, ya que los otros contratos se mantenían vigentes con personas contratadas para tales fines. Además de sus dichos, no hay ninguna prueba incorporada en la causa que dé cuenta de la efectividad de tales hechos. Por el contrario, son las mismas testigos de la parte demandada las que permiten cuestionar la veracidad de tales afirmaciones; por un lado, doña Jéssica Puertas Puertas dijo que existía la posibilidad de ser reubicada en otras instalaciones distintas a CFT, pero que ella no lo quiso, porque su intención era descansar unas semanas tras ser finiquitada por la empresa. Incluso, al ser consultada sobre el Centro Militar, dijo que ahí no, porque



ella había trabajado antes en ese lugar y no quería volver. Y, por otro lado, doña Brenda Chamber Hinojosa, dijo que en su caso era posible ser reubicada en otras instalaciones, puesto que ella es chilena, mencionando, por ejemplo, caballería o policlínico, no siendo así en el caso de la actora, por ser extranjera.

Además de todo lo ya dicho, el hecho de la renovación del contrato de prestación de servicios de aseo con la demandada principal está lejos de ser considerada una situación de carácter permanente, siquiera transitoria, correspondiendo más bien a una situación eventual, un hecho futuro e incierto; toda vez que, en efecto, el contrato sí fue renovado, cuestión que se conoció la demandada durante el mes de diciembre de 2019, es decir, cuando la actora seguía prestando servicios a la empresa, por lo que malamente existió alguna vez para esta un perjuicio económico real, actual y grave que justificase la desvinculación de la trabajadora, porque, de hecho, los supuestos costos de operaciones que motivaron la reestructuración, jamás se produjeron.

Es así como, no habiéndose justificado los hechos que fundan la causal de despido invocada, se procederá a declarar el despido del que fue objeto doña Evy Johanna Caicedo Peralta como injustificado.

OCTAVO: Que, sin perjuicio de lo anterior, no se condenará a la parte demandada principal a la indemnización sustitutiva del aviso previo, toda vez que, como se razonó latamente en el considerando sexto de esta resolución, se acreditó que la carta de despido fue notificada personalmente a la actora el 2 de diciembre de 2019, y siendo pacífico el hecho que la misma prestó servicios para su ex empleadora hasta el 2 de enero de 2020, no cabe sino concluir que la comunicación del término de los servicios fue realizada en el plazo de 30 días que exige el inciso cuarto del artículo 162 del Código del Trabajo.

Tampoco procede indemnización por años de servicios, ya que la actora trabajó para la demandada por un tiempo inferior al año, en los términos del inciso primero del artículo 48 del Código Civil, que es el plazo que exige el artículo 163 del Código del ramo para hacer procedente tal indemnización, lo que hace inaplicable, asimismo, el recargo del artículo 168 letra a) del mismo cuerpo legal.

En cuanto al cumplimiento de las demás formalidades del despido, del finiquito suscrito entre las partes y del acta de comparendo de conciliación ante la Inspección del Trabajo, ambas de fecha 13 de enero de 2020, se desprende que la demandada hizo pago de una suma por concepto de feriado proporcional y



remuneración. Y del mérito del certificado Previred acompañado a la causa, consta que a la época del despido las cotizaciones previsionales de la trabajadora se encontraban pagadas, en los términos exigidos por el inciso quinto del artículo 162 del Código del Trabajo.

Por último, no obstante no constar el envío de copia de la carta de aviso de despido que debe remitirse por la empleadora a la Inspección del Trabajo respectiva, no es menos cierto que la importancia y fundamento de aquella exigencia radica exclusivamente en que dicho servicio mantenga un registro de las comunicaciones de término de relación laboral que envían los empleadores a sus trabajadores, por lo que su omisión importa solo para efectos de la aplicación de sanciones de tipo administrativa, siendo irrelevantes para los efectos de la acción de cobro de prestaciones o indemnizaciones laborales.

NOVENO: Que, así las cosas, no habiéndose condenado a la demandada principal al pago de suma alguna por concepto de prestaciones o indemnizaciones laborales, se omitirá pronunciamiento respecto a la responsabilidad solidaria o subsidiaria del Centro de Formación Técnica de la Región de Tarapacá en las acciones inocadas, por resultar cualquier resolución al caso, inoficiosa.

DÉCIMO: Que la prueba rendida ha sido analizada conforme a las reglas de la sana crítica, y la no ponderada expresamente en nada altera las conclusiones arribadas precedentemente.

Por estas consideraciones, y visto además lo dispuesto en los artículos 1, 2, 3, 5, 7, 9, 10 y siguientes, 183-A y siguientes, 159 y siguientes, 425 y siguientes y 485 y siguientes, todos del Código del Trabajo; artículos 139 y siguientes del Código de Procedimiento Civil; y demás disposiciones legales pertinentes, **SE RESUELVE:**

I.- Que **SE RECHAZA** la acción de tutela laboral impetrada por Evy Johanna Caicedo Peralta en contra de Envía Servicios Integrales E.I.R.L, representada legalmente por Ginna Paola Piraquive Agudelo; y en contra de Centro de Formación Técnica de Tarapacá, representada legalmente por José Abner Villegas Ahumada, todos ya individualizados.

II.- Que **SE ACOGE** la acción de despido injustificado impetrado por Evy Johanna Caicedo Peralta en contra de Envía Servicios Integrales E.I.R.L, representada legalmente por Ginna Paola Piraquive Agudelo; y en contra de Centro



de Formación Técnica de Tarapacá, representada legalmente por José Abner Villegas Ahumada, ya individualizados.

III.- Que, sin perjuicio de lo anterior, **SE RECHAZA** la acción de cobro de prestaciones e indemnizaciones laborales impetrada por Evy Johanna Caicedo Peralta en contra de Envía Servicios Integrales E.I.R.L, representada legalmente por Ginna Paola Piraquive Agudelo; y en contra de Centro de Formación Técnica de Tarapacá, representada legalmente por José Abner Villegas Ahumada, atendidos los argumentos expuestos en los considerandos sexto y octavo de esta sentencia.

IV.- Que no se condena en costas a las partes, dado que ninguna ha resultado totalmente vencida en juicio.

Entiéndanse notificadas las partes conforme a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 457 del Código del Trabajo.

Regístrese y archívese, en su oportunidad.

RIT: T-6-2020

RUC: 20-4-0249185-0

DICTADA POR DANIELLA PINTO CORTÉS, JUEZA TITULAR DEL JUZGADO DE FAMILIA, GARANTÍA Y LABORAL DE ALTO HOSPICIO.



XXNSTXSMZX

A contar del 06 de septiembre de 2020, 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>