

CARATULADO : MÁRQUEZ CON SALMONES MULTIEXPORT S.A.
MATERIA : DESPIDO INJUSTIFICADO Y OTROS
RIT : O-185-2020

Osorno, treinta de marzo de dos mil veintiuno.

VISTOS:

En la causa **RIT O-185-2020** compareció don **RODRIGO ANTONIO MÁRQUEZ MATUS**, cesante cédula de identidad n° 9.838.118-K, domiciliado para estos efectos en calle Francisco Bilbao n° 1129, oficina 901, de la ciudad de Osorno, interponiendo demanda en contra de **SALMONES MULTIEXPORT S.A.**, sociedad del giro de su denominación, RUT N° 79.891.160-0, representada legalmente por Andrés Lyon Labbé, gerente general, ambos con domicilio en Avenida Cardonal n° 2501, de la ciudad de Puerto Montt. Dice que el 20 de enero de 2016 suscribió contrato de trabajo con Salmones Multiexport S.A., desempeñándose como Jefe de Centro en el Centro de cultivo Angostura o en otros centros de cultivo de su empleador. Posteriormente, el 01 de octubre de 2018, suscribió un anexo al contrato de trabajo, según el cual prestaba servicios en el Centro de Cultivo Angostura, pudiendo desempeñarse en otros centros de cultivo que el empleador mantiene en el área denominada "*Gerencia Producción Aysén*", ubicada en las islas de la comuna de Aysén, XI Región, donde se encuentran los centros Ninualac, Marcacci, Soledad, Mayhew, Guapo, Luz, Allan, Wickham, Willams, Yates, Italiano, Victoria, Cuchi, Quemada, Angostura, bajo el cargo de SIT MANAGER. De conformidad a lo dispuesto en el inciso 2° del artículo 22 del Código del Trabajo, estaba excluido de la limitación de jornada de trabajo. En lo relativo a las remuneraciones, ellas se componían de los siguientes conceptos: a) sueldo base, por la suma de \$1.847.462 mensual; b) gratificación, correspondiente a la suma mensual de \$126.865; c) asignación de zona, por prestar servicios en la XI Región, correspondiente a \$277.119 mensuales. En consecuencia, la última remuneración mensual, para los efectos de lo dispuesto en el artículo 172 del Código del Trabajo, es de \$2.251.446. En cuanto al término de la relación laboral: el 17 de abril de 2020 fue informado de su despido, fundado en la errónea aplicación del artículo 160 n° 5 del Código del Trabajo, recibiendo una carta que inserta. Promete acreditar en la oportunidad procesal correspondiente, que los hechos referidos por la demandada en la carta de despido no son efectivos, carecen de exactitud y veracidad y los hechos se dieron en otro contexto y circunstancias. Dice que debía viajar a desempeñar sus funciones, vía marítima, desde la ciudad de Puerto Montt, hacia el Centro Cuchi, ubicado en la Región de Aysén, el día 15 de abril de 2020 (siendo retrasado el viaje posteriormente por razones climáticas). En razón de ello, y ante la contingencia ocasionada por el Covid 19, se debió presentar el día 13 de abril del presente a realizarse examen PCR, a fin de descartar que estuviera contagiado con la referida enfermedad para poder desempeñar sus funciones de manera normal durante su turno. Una vez tomados los exámenes a todo el personal, debían esperar 48 horas por los resultados, a fin de que una vez descartados los contagios emprendan viaje hacia el respectivo Centro de cultivo. Es así como los trabajadores con residencia en Puerto Montt y sectores aledaños pudieron regresar a sus domicilios; mientras que aquellos que tenían domicilio fuera de la ciudad, fueron ubicados en Hostal Benavente, ubicado en calle Manuel Rodríguez n° 214, Puerto Montt. Dicha Hostal no era de aquellas en las que habitualmente el demandante o sus colegas se hospedaban, muy por el contrario, era un lugar con serios problemas de higiene: baños mal aseados, ropa de cama mal oliente, se ofrecía comida a granel en mesones a disposición de todos los trabajadores sin guardar ningún protocolo de higiene de los alimentos, la comida provenía de un lugar ajeno a dicha residencia, hacinamiento de los huéspedes, etc. Todas estas circunstancias hicieron que el demandante y 2 colegas (Manuel Salazar y Nicolás Bustamante) tomaran la decisión de, a su costo, buscar un lugar donde hospedarse que les ofreciera condiciones mínimas de higiene y seguridad, de las



cuales carecía dicho establecimiento. Previo a retirarse tomó contacto vía telefónica con don Sergio González López, Asistente de gestión de personal de Aysén, para informar la situación anteriormente descrita. Hasta ese momento (13 de abril de 2020) no existía protocolo alguno que regulara el actuar de la empresa y trabajadores frente a la toma de exámenes y posterior aislamiento del personal en residencias especialmente indicadas para ello, previo al ingreso del turno; tampoco se informó de su existencia al momento de tomar contacto telefónico con dicho encargado y en ningún momento se les indicó que retirarse del lugar elegido por la empresa para el alojamiento del personal estaba prohibido. Recién el 14 de abril de 2020 la empresa envía un correo a todo el personal acompañando el “Anexo N° 8: Protocolo Covid 19- Aplicación de Test PCR Centro de Cultivo y Pisciculturas”. Del análisis de dicho protocolo, que será incorporado en la oportunidad procesal respectiva, queda de manifiesto que la conducta efectuada en ningún caso puede configurar la causal de despido invocada. Una vez ubicado el demandante y sus colegas en el recinto donde decidieron hospedarse mientras esperaban ingreso al turno, el mismo día 13 de abril, recibieron correo electrónico de parte de Sergio González López, asistente de gestión de personal de Aysén, quien les solicita que regresen a sus domicilios por no aceptar el alojamiento que la empresa destinó para ellos. Este correo fue respondido por el demandante a los minutos de ser recibido, explicando las circunstancias que hicieron que tomaran la decisión de abandonar la residencia ofrecida por la empresa. Sin perjuicio de ello, se mantuvieron en la incertidumbre a la espera de noticias por parte de la empresa, hasta que el día 17 de abril de 2020 se les informa, vía telefónica, que estaban desvinculados de la empresa por aplicación de la causal contenida en el artículo 160 n° 5 del Código del Trabajo. Sobre los hechos en que la demandada funda el despido, los cuales fueron plasmados en la referida carta, señala que hay una serie de errores e imprecisiones: - en ningún caso su conducta puso en riesgo a otros trabajadores, por cuanto si bien hubo trabajadores hospedados en el lugar proporcionado por la empresa (aquellos con domicilio fuera de Puerto Montt y alrededores); también hubo quienes luego de la toma de muestras para examen PCR, retornaron a sus domicilios particulares por las 48 horas, posteriores, no existiendo control alguno respecto de ellos, aun cuando unos y otros compartirían embarcación para ir rumbo a sus respectivas faenas. Es decir, se establecen protocolos para unos trabajadores sí y para otros no, resultando totalmente arbitraria esta situación; - la empresa hace referencia al cumplimiento de un protocolo, el cual a la fecha en que ocurrieron los hechos, era desconocido para los trabajadores, no hubo publicidad del mismo, no hay constancia alguna de que los trabajadores lo hayan recibido previo a la toma de muestras para examen PCR, a fin de saber a qué atenerse. Dicho protocolo fue difundido vía correo electrónico recién el día 14 de abril de 2020; - la empresa hace referencia al daño económico producido a la misma por haberse perdido los pasajes, la estadía y costo del examen. Sobre este punto señala que fue la empresa la cual decidió marginarlo de ingresar a su turno a desempeñar sus funciones. Se pudo haber aplicado el mismo criterio que se aplicó respecto de quienes, luego de la toma de muestras de examen PCR regresaron a sus domicilios, sin que exista un control por parte de la empresa. Señala que la decisión de buscar otro alojamiento se debió justamente a asegurar su integridad, de tener condiciones mínimas de higiene y salubridad; - hace referencia la carta a que la decisión del actor implicó: “... la sobre carga de las tareas para sus demás compañeros y el riesgo en la operación de la compañía lo que trae riesgos sanitarios al existir la posibilidad de no realizar todos los manejos necesarios en un centro de cultivo para mantener la salud de los peces, lo que podría desencadenar en muertes masivas de peces provocando un riesgo sanitario ambiental”. Esto no es efectivo, lleva años de experiencia en el rubro de las salmoneras, frente a lo cual puede asegurar que siempre las empresas cuentan con relevos y resguardos en cada turno, para evitar sobre carga de trabajo. El riesgo de los peces está contemplado en una planificación que es aprobada por la propia empresa, y en el turno que debía



hacer ingreso no había ningún manejo de riesgo planificado que pueda implicar muerte masiva de peces, tampoco la empresa estaba en una condición sanitaria compleja. Hablar de mortalidades masivas en este contexto resulta una exageración burda, pues existen un sin número de procesos que se llevan a cabo para, precisamente, evitar esto. Se trata de un sistema de trabajo que se realiza en equipos multidisciplinarios y que no depende exclusivamente de una persona, pues sería un riesgo que obviamente la misma empresa no tomaría. En cuanto al derecho, invoca y transcribe el artículo 7 del Código del Trabajo. Así las cosas, teniendo presente la naturaleza contractual de la relación laboral, el legislador, en el título V del Libro I del Código del Trabajo, regula en extenso las causales, formalidades y consecuencias asociadas a la terminación de esta especial forma de vinculación jurídica entre particulares. En el caso de marras, el demandado fundamentó su despido en el artículo 160 n° 5 del Código del Trabajo, que transcribe. En consecuencia, para que el empleador pueda invocar esta causal de terminación del contrato de trabajo, es indispensable la existencia de 2 requisitos copulativos: a) Que haya actos, omisiones o imprudencia temerarias; b) Que dichas acciones, omisiones o imprudencias afecten la seguridad o funcionamiento del establecimiento, la seguridad o la actividad de los trabajadores, o la salud de los trabajadores. Invoca y transcribe el artículo 162 del Código del Trabajo. Necesariamente hay que establecer una correlación entre las normas anteriormente transcritas (artículo 160 n° 5 y artículo 162 inciso 1° del Código del Trabajo), por cuanto es en la carta de despido –y no en el finiquito u otro instrumento de índole laboral- donde debe señalarse con precisión la causal aplicada y sus fundamentos, cuestión que en la especie no aconteció. La carta de despido hace un relato sesgado de cómo ocurrieron los hechos, no quedan claros una serie de puntos: - ¿Se trató de una acción; una omisión o una imprudencia temeraria de parte de mi representado? - ¿De qué modo la supuesta acción, omisión o imprudencia de parte de mi representado afectó la seguridad o funcionamiento del establecimiento, la seguridad o la actividad de los trabajadores, o la salud de los mismos? ¿Cuáles son los bienes jurídicos protegidos que la conducta de mi representado dañó? En la referida carta sólo se alude a suposiciones, a ningún daño concreto para la empresa ni para los demás trabajadores. Se alude a un protocolo que no fue notificado formalmente a los trabajadores sino una vez ocurridos los hechos que motivaron el despido de mi representado. Se hace una discriminación arbitraria entre los trabajadores de un mismo turno, por cuanto quienes tenían residencia en Puerto Montt podían regresar a sus domicilios sin ninguna medida de control, mientras que quienes eran de fuera de dicha ciudad tenían que alojar en una residencia proporcionada por la empresa, con dudosas condiciones de higiene y seguridad. Se castigó de forma injusta la conducta de mi representado, quien fue impedido de ingresar a desempeñar sus funciones en el turno respectivo, sólo por tomar medidas extras de seguridad, llegando al extremo de ser despedido de la empresa. Se le hace responsable por una eventual sobrecarga de trabajo de los demás trabajadores por no ingresar al turno, cuestión que no es efectiva, por cuanto todos los turnos contemplan relevos, por la naturaleza de sus servicios. Menos aún se le puede adosar responsabilidad por una eventual emergencia sanitaria por excesiva mortalidad de peces, pues existe un equipo multidisciplinario a cargo de evitar estas situaciones, por lo que su ausencia en el turno- que se debió a decisión exclusiva de la empresa- en ningún caso pudo haber ocasionado ninguna de estas consecuencias. Sobre la aplicación de esta causal, Thayer y Novoa han sostenido que la conducta del trabajador debe ser intencional, por lo cual debe concurrir dolo. Similar criterio comparte Manuel Vivanco, para quien las conductas desarrolladas por el trabajador y que configurarían esta causa a su vez, tipifican un delito penal, ya sea el delito de daños, por aplicación del artículo 488 del Código Penal, o un cuasidelito contemplado en los artículos 490 y siguientes del Código Penal. Invoca y transcribe jurisprudencia judicial. Así las cosas, el legislador, poniéndose en el lugar de trabajadores cuyos vínculos contractuales



han sido terminados, de un modo contrario a derecho, habilitó la posibilidad de concurrir al tribunal a fin de que declare tal situación, y condene al empleador al pago de las indemnizaciones y recargos que procedan. Lo anterior, tiene su correlato normativo en la disposición contenida en el artículo 168 del Código del Trabajo que transcribe. En cuanto a las prestaciones demandadas: como consecuencia de todo lo anteriormente expresado, la demandada deberá pagarle las siguientes sumas: a) indemnización sustitutiva del aviso previo, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 168 inciso 1°, en relación al artículo 162 inciso 4° del Código del Trabajo, por un monto de \$2.251.446; b) indemnización por años de servicio, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 163 del Código del Trabajo, correspondiente a 4 años de servicio, por la suma de \$9.005.784; c) incremento legal de la indemnización por años de servicios, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 168 inciso 2° del Código del Trabajo, es decir, de un 100% por carecer el despido de motivo plausible, lo que asciende a la suma de \$9.005.784. En su defecto, para el caso improbable que el tribunal estime que el despido sí tuvo motivo plausible, pero la aplicación de la causal es indebida, demanda el incremento legal contemplado en el artículo 168 letra c), que corresponde a un 80%, lo que se traduce en la suma de \$7.204.627; d) intereses y reajustes en conformidad a la ley, y con expresa condenación de costas. En definitiva, pide tener por interpuesta demanda laboral por despido indebido y cobro de prestaciones laborales, dar lugar a ella en todas sus partes declarando: 1) Que el despido del cual fue objeto es indebido, por no ser aplicable la causal invocada; además, por no ser efectivos ni fundados los hechos plasmados en la carta de despido, debe estimarse que el despido carece de motivo plausible, para todos los efectos legales; 2) Que la demandada deberá pagar las indemnizaciones y recargos ya señalados, que suma el total de \$20.263.014; o la suma mayor o menor que el tribunal estime pertinente de acuerdo al mérito del proceso; 3) Que la demandada deberá pagar intereses y reajustes legales; 4) Que la demandada deberá pagar las costas de la causa.

Al contestar la demanda la demandada pidió su rechazo. Se refiere a los antecedentes de la demanda. Niega y cuestiona todos los argumentos tanto de hecho como de derecho invocados por el demandante, salvo los que expresamente reconocer: 1.- Fecha de inicio y término de la relación laboral. 2.- Función que desempeñaba. 3.- Causal de término de relación laboral y contenido de la carta de despido. 4.- Cumplimiento de las formalidades legales del despido. 5.- Monto de la remuneración por \$2.251.446. En cuanto a los hechos: los hechos que fundan la carta de despido se basan en que desde Abril de este año Salmex está realizando examen PCR para detectar contagio por Covid-19, esto se aplica a todo el personal que va ingresando a las áreas de mar, para tal caso se solicita al personal que se presenten en las dependencias de Salmex en Puerto Montt con 48 horas de antelación a su ingreso al área de producción. En el caso de trabajadores que son de otras regiones, como es el caso del actor, se les proporciona alojamiento en un recinto arrendado exclusivamente para personal de la empresa, mientras están en espera de conocer los resultados de los exámenes. Estos días de anticipación al ingreso se les cancelan como horas extras. El día 13 de abril se tomó muestra a un número de personas que viajarían desde Puerto Montt al sur, requiriéndose por una parte de ellas alojamiento, ya que eran de distintas partes del país, por tanto, una vez que se tomó la muestra para el examen se les fue a dejar a la hostel arrendada por la compañía, que cumple con las condiciones necesarias para prevenir contagios, a la espera del resultado del test PCR y al ingreso del turno respectivo. Una vez instalado en este, comenzaron las quejas del señor Bustamante, Márquez y Salazar (solo 3 de todo el grupo que ingresó), las cuales fueron dirigidas al administrativo del área de Aysén. Luego de esto las personas se dirigieron al guardia que está en el ingreso y le señalan que su jefe los autorizó a dejar el recinto, lo que no era verdad, retirándose del lugar con destino desconocido, lo que provocó que tuvieran que ser retirados del grupo de personas que se trasladaban hacia el sur al recambio de turnos y



posteriormente desvinculados. En cuanto a los protocolos, estos se han implementado desde el comienzo de la contingencia, lo cual ha sido ampliamente difundido por medio electrónico (mails, página corporativa) tanto como físicos (afiches en diarios murales) e información desde jefaturas hacia abajo. Además, al ingresar al proceso de toma de muestra se firma una autorización para efectuarse el examen en la empresa, el encargado de Salmex les da a todos los trabajadores una charla explicativa, que básicamente consistía en reiterar los protocolos que se estaban implementado en la empresa frente al COVID-19, en este caso, el Anexo 8 que se consigna en la carta de despido, el que transcribe en lo pertinente. Es decir, el paso 1 de este anexo es la toma del examen, al que accede el trabajador previa firma en que autoriza la toma de la muestra, documento que fue debidamente firmado por el actor al inicio del proceso de aplicación de este protocolo, no siendo por tanto efectivo que lo desconocía. Además, el actor asistió a la empresa 48 horas antes del inicio de su turno, lo que también se encuentra consignando como parte del protocolo que ahora manifiesta desconocer. Recuerda además que dentro de este contexto la Seremi de Salud de Aysén dictó la resolución exenta N°249, a fines de marzo, que implementaba una barrera sanitaria para los funcionarios de las empresas salmoneras, debido a que se les responsabilizaba del aumento de casos en ese momento. Resolución que logró revertirse a los dos días de su entrada en vigencia gracias al compromiso de la industria en el control de la enfermedad, de forma tal que la implementación de controles y la materialización de una residencia sanitaria en este contexto cobra absoluta relevancia. En cuanto a los argumentos de derecho: alega la efectividad de la causal invocada en la carta de despido: Invoca y transcribe jurisprudencia judicial. Transcribe el artículo 160 N°5 del Código del Trabajo. Por tanto, en cuanto a que los hechos ejecutados por el dependiente sean extremadamente imprudentes o con una negligencia considerable, es dable considerar el momento en que nos encontramos y en el cual es fundamental la participación y cooperación de los propios trabajadores para evitar la propagación de la enfermedad. Tal como la expresa la carta de despido, que transcribe. De forma tal que la decisión del actor de retirarse de la residencia sanitaria implementado por la empresa es ciertamente una imprudencia temeraria, que no tiene justificación alguna. Los protocolos que se han ido implementando por Salmex para poder enfrentar de mejor manera la contingencia actual guarda absoluta proporción con ello. Desde la implementación del sistema a la fecha las únicas personas que los han infringido son los tres ex trabajadores ya señalados. La finalidad del protocolo es responder a una preocupación permanente por la salud de todos los trabajadores, sus familias y por cierto de la población en general, evitando que en el transporte de personal entre regiones se produzca una propagación de la enfermedad COVID-19. Ciertamente que esto requiere de la colaboración de los dependientes y de su apego a los protocolos que se dictan en beneficio de todos. La inversión de la empresa en toma de exámenes y obtención de resultados en 48 horas, el arriendo de locales para funcionar como residencias sanitarias, el arriendo de barcos para traslado de personal a centros, suponen una medida pensada y coordinada para el control del virus. De ello se desprende que la actitud del ex colaborador de hacer abandono de la residencia sanitaria sin causa justificada, por un mero capricho y sin autorización, exponiéndose a contraer el virus con posterioridad a la toma de examen, poniendo en riesgo la salud de otros trabajadores, infringiendo los protocolos de contención, configura la causal aplicada. Además, y tal como señala la Corte Suprema *“no se requiere entonces una intencionalidad especial, sino un olvido inexcusable de las precauciones que la prudencia común aconseja”*, precaución que por cierto aconsejaba quedarse en la residencia sanitaria a la espera de los resultados del examen. Invoca y transcribe jurisprudencia judicial. Respecto a este punto es claro que se está ante la posibilidad concreta de un daño a un bien jurídico establecido expresamente en la causal, la salud, no requiriéndose un daño concreto, como erróneamente lo señala el actor en su libelo. La carta de despido, en su primer párrafo, no hace



más que dar concreción a lo concluido por la sentencia de la Corte Suprema, en cuanto al deber de protección que emana del artículo 184 del Código del Trabajo, que obliga al empleador a adoptar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de sus dependientes, lo que SALMEX ha efectuado a través de la dictación y aplicación de protocolos, teniendo además el deber de exigir a cada uno de sus trabajadores su acatamiento y en caso de incumplimientos, de adoptar las medidas necesarias, aunque ello implique la desvinculación de trabajadores. Por último y en relación a la parte final de la carta de despido y los riesgos sanitarios eventuales y la sobrecarga de trabajo para sus demás compañeros de trabajo, ello se desprende del hecho de ser retirados del equipo de recambio, sin que sea posible incorporar a otros trabajadores para suplirlos, dado el estricto protocolo de viaje. Además de tenerse en consideración que el actor se desempeñaba como Jefe de Centro del centro de cultivo, función vital para su correcto funcionamiento. Por tanto, los hechos consignados en la carta de despido son efectivos, configuran la causal invocada y así deberá ser declarado por el tribunal. En cuanto a las prestaciones demandadas, ellas dependerán de lo que establezca el tribunal. Sin perjuicio de ello, se manifiesta que atendido los argumentos entregados en la carta de despido y teniendo presente el contexto social en el que nos encontramos en ningún caso podrá ser declarado el despido sin motivo plausible. En definitiva pide el rechazo de la demanda, con costas.

En la audiencia preparatoria las partes no arribaron a conciliación.

En la audiencia de juicio. La demandada acompañó los siguientes documentos: 1) Carta de despido de fecha 17 de abril de 2020. (folio 28/32); 2) Autorización toma de muestra examen. (folio 28/34); 3) Protocolo Covid-19 de marzo 2020. (folio 28/35); 4) Anexo 1 Protocolo Covid-19. (folio 28/36); 5) Anexo 2 Protocolo Covid-19. (folio 28/37); 6) Anexo 3 Protocolo Covid-19. (folio 28/38); 7) Anexo 4 Protocolo Covid-19. (folio 28/39); 8) Anexo 5 Protocolo Covid-19. (folio 28/40); 9) Anexo 6 Protocolo Covid-19. (folio 28/41); 10) Anexo 7 Protocolo Covid-19. (folio 28/42); 11) Anexo 8 Protocolo Covid-19. (folio 28/43); 12) Anexo 9 Protocolo Covid-19. (folio 28/44)

La demandada rindió prueba confesional consistente en la declaración del demandante don Rodrigo Márquez Matus.

La demandada rindió prueba testimonial consistente en las declaraciones de don Sergio Antonio González López, don John Adams Leyton Ahrens, doña Claudia Andrea Mansilla Aguilar y don Patricio Orlando Andrade Andrade.

La demandante acompañó los siguientes documentos: 1) finiquito del demandante, de 24 de abril de 2020; 2) impresión de correo electrónico de fecha 14 de abril de 2020, a través del cual empresa comunica a los trabajadores el Anexo 8: Protocolo Covid-19. Aplicación del Test PCR – Centros de Cultivo y Pisciculturas, enviado por Claudia Mansilla, Control Interno de Salmones Multiexport S.A.; (folio 14/23); 3) impresión de correo electrónico de 13 de abril de 2020, enviado por Sergio González López, asistente de gestión de personal de Región de Aysén de la empresa Salmones Multiexport S.A. (folio 14/24); 4) impresión de correo electrónico de fecha 13 de abril de 2020, con respuesta del demandante Rodrigo Márquez a don Sergio González López; (folio 14/25); 5) impresión de conversación de WhatsApp de fecha 13 de abril de 2020, entre el demandante y doña Bárbara Obrequé. (folio 14/26)

La demandante rindió prueba testimonial consistente en las declaraciones de don Manuel Enrique Salazar Galiardi, don Nicolás Alexis Bustamante Vidal, don Iván Rodrigo Albornoz Gaete y don Hardy Alonso Nempo Agüero.

La demandante solicitó exhibición de documentos, la que fue cumplida parcialmente por la demandada. La actora acompañó el documento exhibido consistente en impresión de correo electrónico enviado por Claudia Mansilla, Control Interno de Salmones Multiexport S.A., informando a los trabajadores sobre Protocolo Covid -19, para aplicación del Test PCR en Farming, de fecha 14 de abril de 2020; (folio 49-50). Respecto de los otros dos documentos solicitados



exhibir y que no fueron presentados, la demandante solicitó que se haga efectivo el apercibimiento legal. Concedido traslado, la demandada dijo que dichos documentos no existen. El tribunal quedó en resolver en definitiva.

Las partes formularon observaciones a la prueba.

CON LO RELACIONADO Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que en la audiencia preparatoria las partes establecieron como hechos no controvertidos los siguientes:

- 1) Que desde el 20 de enero del 2016 hasta el 17 de abril del 2020 existió entre las partes un contrato de trabajo indefinido.
- 2) Que la remuneración del demandante, para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo es de \$2.251.446.
- 3) Que la demandada cumplió con las formalidades del despido.
- 4) Que al momento del despido la demandante se desempeñaba como jefe del centro Cuchi ubicado en la región de Aysén.

SEGUNDO: Que la demandada rindió prueba confesional consistente en la declaración del demandante don Rodrigo Márquez Matus dijo sus funciones. Debía implementar en los dependientes del centro los protocolos; periódicamente se establecían controles de temperatura, exámenes PCR. Las medidas comenzaron a hacerse por iniciativa propia, no recuerda fecha, en marzo 2020. Eran protocolos generales y la empresa los informaba por correo electrónico. Respecto de las empresas contratistas debían verificar principalmente la sintomatología, tomaban la temperatura, veía si tenía mascarilla. En general en su caso se les tomaba PCR y se iba a su domicilio. Fue la primera vez que se tomó PCR cuando ocurrió el tema con Multiexport. Los demás se fueron a sus casas; el demandante podría haberse vuelto a su domicilio en Osorno pero prefirió quedarse a su casa. No había nada que indicara que podía volverse a Osorno pero para facilitar la logística decidió quedarse en Puerto Montt. Pidió un hospedaje y se fue el Hotel Central, le tomaron PCR y ahí le dijeron que lo iban a cambiar. Al día siguiente que decidieron cambiarse de hotel se envió el anexo 8 del Protocolo que dice que hay cierto confinamiento de las personas que van ingresando desde afuera. John Leighton no lo conoce. Cuando se hizo el PCR no recuerda que le hayan dicho que debía irse a residencia sanitaria.

TERCERO: Que la demandada rindió prueba testimonial consistente en las declaraciones de don Sergio Antonio González López, don John Adams Leyton Ahrens, doña Claudia Andrea Mansilla Aguilar y don Patricio Orlando Andrade Andrade.

Doña Claudia Mancilla Aguilar dijo que es jefa de administración y dentro de las áreas tiene la emisión de reglamentos internos referidos a cultivo, personas y administración. Se incluyen los protocolos de Covid 19 que comenzaron desde marzo de 2020 que detalla los requerimientos que los colaboradores deben saber según la ACHS y el Ministerio de Salud para los lugares de trabajo. Los protocolos desde marzo comenzaron a salir semanalmente en intranet y envío de correo electrónico a los colaboradores. Cada vez que hay una actualización de carga esta información en intranet y se envía automáticamente a todos los colaboradores que tienen de Multiexport. Por correo se les envía el protocolo en PDF. La administración de los centros tienen acceso a este correo, los jefes tienen la posibilidad de descargar los archivos o verlos en internet. Contrainterrogada dijo que anexo n°8 fue comunicado a los trabajadores 14 de abril fue publicado en intranet y a través de correos electrónico a las plantas de cultivo.

Don John Adams Leighton Arens dijo que se desempeñaba como asistente gestión de personas, ahora tiene otro cargo, en lo del Covid sigue estando a cargo de coordinar el día a día de la tomas de muestras de PCR para el personal del área de cultivos. La normalidad es que los coordinadores de cada área les avisan que tienen ingresos, El testigo los cita dos días antes para hacer los PCR, Los que son de Puerto Montt se van a su domicilio y los de afuera a una residencia sanitaria en la Hostal Benavente y si se excede los envían a otro lugar, lo nombra. Esto se ha aplicado desde finales de marzo del año 2020; desde esa fecha se



estaban haciendo test de los trabajadores. Se escrituró en un protocolo. En el caso del demandante, no recuerda ya que pasaban diariamente 100 personas para hacer examen. Pero el proceso era el siguiente, en una sala grande de 40 personas en sillas con metro de distancia y los hacían pasar a tomar la muestra por orden de llegada; los de Puerto Montt se iban a su domicilio y los que eran de afuera debían irse a la hostel sanitaria. Los citaban a distintos horarios para no provocar aglomeración; al principio era complicado viajar y se demoraban mucho en llegar, llegaban a distintos horarios; los enviaban en furgón a la residencia sanitaria y les decía que no podían salir de ese lugar, que les llevarían la comida y lo que necesitaran. Cuando habla residencia sanitaria es una hostel que la empresa arrendó para que se mantuvieran los trabajadores mientras se esperaban los resultados del PCR. En ese tiempo la información era solo verbal a los trabajadores. Cuando eran citados con 48 horas se les informaba el protocolo. Contrainterrogado dijo que se comunicó el protocolo escriturado al día siguiente que el demandante se retirara de la residencia sanitaria; Claudia Mancilla lo publicó en la intranet y lo comunicó por correo a todos los que tienen correo corporativo; en un principio todos iban a la residencia sanitaria y después los de Puerto Montt podían irse a sus domicilios por sus medios, Uber o vehículos particulares.

Don Sergio González López dijo que sus funciones son el tema de recursos humanos, documentación legal y logística de traslado de personas y con lo de la pandemia coordinar el tema de exámenes de Covid y en Puerto Montt el alojamiento de la gente que es de fuera en el hostel que designe la empresa. En el caso del demandante estaban partiendo los protocolos que había fijado la empresa para enfrentar el tema Covid. El demandante estaba citado para el día lunes a examen, se comunicaron con ellos y les dijeron que no les gustó el hospedaje y que posibilidad había para cambiarse. Consultó a su jefatura Rodrigo Navarra y le dijo que no podían cambiarse para asegurar que no salieran hasta que se embarcaran. Les dijo a ellos que no podían trasladarse del lugar, también se lo dijo Bárbara Obreque trabajaba en personal y al medio día le comentó al gerente zonal Rodrigo Pérez que había personas descontentas en el hostel y le confirma que deben cumplirse los protocolos. Eran 4 personas, 3 de ellos se habían trasladado a otro hostel elegido por ellos. No sabe que controles había en el hostel dispuesto por la empresa. El demandante era jefe de centro y líder de un grupo de personas y se esperaba que ellos pudieran dar el primer ejemplo, se estaba partiendo con el tema de control de la pandemia, y hacerlo más fácil para el resto de los colegas. Si un jefe de centro no asiste a trabajar, es el que maneja su centro y debe velar día a día con el cuidado de los peces a su cargo, entonces todo el resto de la gente las instrucciones, la ausencia del demandante provocó que hubo que tomar medidas del centro, colocarle otras personas de otros centros; el jefe de área tuvo que hacer un trabajo con otras personas para suplir la ausencia de ese turno. Contrainterrogado dijo que existía un protocolo que salió no recuerda fecha, pero fue comunicado a todos los trabajadores vía correo y enviado a los centros para comunicarlos a los trabajadores. El protocolo fue comunicado antes de los hechos del demandante, pero no recuerda la fecha. Cuando habla de residencia sanitaria es un local que contrata la empresa de forma exclusiva para la empresa; se revisa con personal del área de prevención de riesgo que cumpla con lo necesario para mantener lo sanitario; es el área de RRHH que se encarga de eso, ve los procesos y autoriza las residencias con las que se va a trabajar. Por cada centro existe un jefe de centro. El demandante era el único jefe de centro en ese centro; existe el primer asistente de centro que es su contra turno y se distribuyen las labores 14 días uno y 14 días otro.

Patricio Andrade Andrade dijo que es prevencionista de riesgo en la empresa. Su labor es la protección de la salud de las personas y la pandemia les ha generado un foco de atención especial. Desde marzo de 2020 cuando se decreta el estado de catástrofe por Covid, se dedicaron a identificar los posibles contagios. El 9 de marzo se decide elaborar protocolo específico. Las autoridades



los fiscalizaban, por tanto desde marzo los obligaron a tomar medidas respecto de la protección de las personas, protocolos y logística. Una de las medidas es que todos los traslados y logística sean razonadas, bajo un solo método de traslado. La autoridad los obligó a tomar medidas. El protocolo madre los obliga a tomar medidas operativas; sacaron anexos a este protocolo. En éste toda persona que ingrese a unidades en terreno debe ingresar con PCR negativo. Por ellos los trabajadores 48 horas antes deben presentarse a tomar PCR y después se les lleva a residencia donde deben permanecer; con los resultados pueden dirigirse al zarpe o vuelo para ingresar al centro; este protocolo se implementó en marzo, el 19 de marzo ya es oficialmente difundido a los trabajadores; y el de toma de PCR fue a finales de marzo de 2020. Los protocolos fueron difundidos a través de intranet y correo electrónico. En el caso del demandante supo que el demandante no estaba a gusto en la hostel y decidió dirigirse a otro lugar a pernoctar; en las hostel hay guardias de seguridad para vigilar salida o ingreso de personas, Una persona en el hostel debe tener autorización para salir de ahí, para evitar contagios. Contrainterrogado dijo que el protocolo de toma de muestras es el anexo 8 y no recuerda la fecha que se comunicó. Los trabajadores que debían irse a residencia sanitaria eran los que venían de otras regiones; los de Puerto Montt podían quedarse en sus domicilios y se trasladaban por su propia cuenta. Conoce la Hostel Benavente, porque debe pasar por su evaluación y se hacen visitas cuando hay reclamos. Frente al reclamo del demandante concurre personal de aseo a la hostel Benavente, no sabe lo que constataron; pero fueron e hicieron aseo.

CUARTO: Que la demandante rindió prueba testimonial consistente en las declaraciones de don Manuel Enrique Salazar Galiardi, don Nicolás Alexis Bustamante Vidal, don Iván Rodrigo Albornoz Gaete y don Hardy Alonso Nempo Agüero.

Don Manuel Salazar Galiardi dijo que el 13 de abril de 2020 se reunieron en una sala más de 50 personas para toma de PCR y coordinar ingreso a trabajo. La mayoría de se fueron a sus casa, al demandante y al testigo les asignaron un alojamiento, fueron y la situación sanitaria no era la adecuada; la persona que estaba como anfitrión no portaba mascarilla; avisaron a Sergio Gonzales jefatura que no estaban las condiciones y se trasladaron a otro lugar; en la tarde les comunicaron que volvieran a sus casas porque había infringido los protocolos. No conocían los protocolos y fueron comunicados el día siguiente. No se les informó inmediatamente que estaban despedidos; les avisaron después por teléfono del hecho del despido. Hostel Benavente en Puerto Montt era el lugar asignado por la empresa y se fueron a la Hostel Pacífico en Puerto Montt y se fueron a pie; no tuvieron contacto con otras personas y que querían cuidarse para ingresar. Se fueron obligados a retornar a sus domicilios y era muy difícil viajar. El 14 de abril se envió por correo el protocolo. El testigo era asistente de centro. El demandante era jefe de centro. Trabajaban con el demandante en centros distintos. Trabajó para la demandada el testigo 4 años. Si un jefe de centro no puede ingresar a un turno, tiene su relevo. Si alguien no puede ingresar por ejemplo por condiciones climáticas, tienen su contra turno. La ausencia del demandante no puede haber causado perjuicio a la empresa porque su turno estaba cubierto. Contrainterrogado dijo que tiene una demanda con la empresa, por el mismo caso, y está a la espera de la fecha de la audiencia que es en mayo. Le interesa que se haga justicia porque se falta a la verdad y afectó a ellos y a sus familias. La modalidad de examen previo se estaba recién implementando, eran los primeros ingresos con examen de PCR. Solo les dijeron que se iban a tomar PCR y que iban a ser derivados a una residencia, pero no sabía cuál. Bárbara Obreque le dijo por teléfono que debía ir a esa residencia y un prevencionista igual; los llevaron en un furgón. Se enteraron en la hostel les dijeron que no podían salir de ese lugar, el administrador del local, y tenían designado un guardia que se preocupaba de que las personas no podían salir de ahí. Avisaron que se iban a retirar. Hablaron con Sergio González y los escuchó, les dijo que iba a comunicar a los demás



departamentos y no supieron hasta el correo que se les decía que volvieran a sus casas. Hostal pacifico era una hostel abierta al público, cuentan con las normas sanitarias, no era exclusivo de la empresa demandada: el resto de los trabajadores se fueron a sus casas.

Don Nicolás Bustamante Vidal dijo que tenían que ingresar a turno, los citaron a tomarse el examen PCR el 13 de abril de 2020, Se tomaron el PCR y los ubicaron en una residencia sanitaria después de la toma de muestra; fueron a dicho lugar y no les pareció adecuado el lugar por las condiciones, llamaron a don Sergio González para ver la posibilidad de cuidarse y les respondieron que no tenían nada más disponible. Le preguntaron si ellos podían buscar un lugar más seguro y les dijo que sí. Les llegó un correo diciendo que habían roto el protocolo, los mandaron a sus domicilios y luego los despidieron. La residencia estaba sucia, debían compartir pieza, no había calefacción, les llevaban la comida en potes fría no sabían la procedencia, el pan y la fruta la dejaban toda en bolsas donde todos sacaban. Se dirigieron al Hostel Pacífico en Puerto Montt, se trasladaron caminando, fue a medio día. Después en la tarde les avisaron que se retiraran a sus domicilios por correo. No sabían del protocolo y este no indica nada referido a la residencia, la que era opcional ya que la gente que vive en Puerto Montt se iba a su casa, no sabe cómo se trasladaban ellos. El testigo era asistente de centro; el demandante Trabajó para la empresa casi 6 años. Si un jefe de centro no ingresa no hay mayores implicancias porque siempre hay un reemplazante. Contrainterrogado dijo que mantiene juicio contra la demandada y está esperando el juicio. Cuando se le citó 48 horas le dijeron que era para la toma del PCR y la espera del resultado; no le dijeron que debía ir a la residencia. Cuando llegaron a Puerto Montt les preguntaron si querían quedarse en una residencia; no les dijeron que no podían salir de ella; en la residencia había un guardia de seguridad, y su labor era ver que nadie saliera de la residencia; cuando salieron le informaron al guardia; llamaron a don Sergio González y le dijeron que querían buscar otra alternativa y este les dijo que si querían podían buscar algo, eso fue vía telefónicamente. La hostel a la que se cambiaron era abierta al público.

Don Iván Albornoz Gaete dijo que conoce al demandante fueron compañeros de la universidad y tienen un grado de amistad. Conoce los hechos ya que tienen comunicación esporádica ya que son del mismo rubro. El demandante le contó que tenía que ingresar después de hacerse el PCR lo derivaron a una residencia sanitaria que no contaba con las condiciones mínimas de higiene y seguridad, por lo que decidió buscar otro lugar; después de eso le dijeron que debía irse a su casa y después fue despedido injustamente. No había ningún protocolo que lo obligara a tomar esa residencia y contra la lógica. Hizo lo correcto salvaguardando su integridad, la empresa obró con falta de criterio exponiéndolo en esa residencia. Estos hechos ocurrieron en abril de 2020. El testigo trabaja en el rubro salmonero, indica los períodos. Si el jefe de centro no ingresa al turno siempre hay un reemplazo o un apoyo en caso de imprevistos, debido al nivel de millones de dólares que hay en el agua. Hay una complicación si no asiste un jefe de turno pero no algo significativo; es algo que se da antes del Covid y ahora con el Covid.

Don Hardy Nempo Agüero dijo que conoce al demandante desde la Universidad y comenzaron una amistad y luego colegas; lo conoce hace más de 20 años. El demandante le contó lo que había pasado. Le dijo que por un tema de cambio de residencia donde lo habían dejado después de haberse tomado un PCR; que la residencia donde lo habían dejado no cumplía con la calidad de higiene y salubridad mínima. Esto ocurrió en abril de 2020. Conoce el rubro salmonero el 2004. Si un jefe de centro no ingresa al turno, no debiera ocurrir ningún problema si la empresa está bien organizada; nombra los cargos que existen. No ve que faltando el jefe de centro haya un problema en el centro. Contrainterrogado dice que trabajó para la demandada el año 2004, por 3 o 4 meses.



QUINTO: Que como aparece de la carta de despido acompañada por la demandada, la que se aprecia de acuerdo con las reglas de la sana crítica, la demandada fundó la causal de despido del actor en los siguientes hechos:

“Que teniendo presente la situación actual que se vive en el país a raíz de la pandemia producida por el COVID-19, que llevó a la declaración de Estado de Excepción Constitucional de Catástrofe, por Calamidad Pública, en todo el territorio nacional y la dictación de una serie de resoluciones por parte del Ministerio de Salud que tuvieron por finalidad la restricción de ciertas libertades; además de los dictámenes de la Inspección del Trabajo en orden a contextualizar las obligaciones que emanan del deber de protección prescrito en el artículo 184 del Código del Trabajo para el empleador, la empresa ha debido implementar algunas restricciones y cuidados para prevenir el contagio y propagación de la enfermedad. Ello se ha efectuado a través de la dictación e implementación de protocolos, los que se han puesto en conocimientos de todos nuestros colaboradores, incluido el anexo 8: “Protocolo COVID 19 Aplicación de Test PCR-Centros de Cultivos y Pisciculturas” que tiene por finalidad aplicar dicho test a todos los trabajadores que ingresen a los turnos de trabajo en centros de cultivo y pisciculturas para prevenir contagios y cuidar la salud de nuestros trabajadores, para lo cual se debe suscribir una autorización para la toma de muestras.

Que en ese contexto el día 13 de abril del presente año, en el marco de las medidas que la compañía ha tomado para salvaguardar la salud de sus colaboradores, se le citó para que asistiera a realizarse examen PCR con el fin de descartar la posibilidad de contagio por Covid-1-9, esto con 48 horas de anticipación al viaje de ingreso al centro de cultivo donde usted presta sus servicios. Tal como indica el protocolo, una vez tomada la muestra para el examen, se le hospedó en el recinto que la empresa ha dispuesto para los trabajadores que no son de la ciudad, recinto que es de uso exclusivo de la compañía donde se han tomado las medidas necesarias para salvaguardar salud e integridad de los trabajadores mientras esperan los resultados y puedan seguir viaje hacia sus centros de cultivo.

Una vez usted estando instalado en el Hostal Benavente ubicado en calle Manuel Rodríguez 214, recinto arrendado para uso exclusivo del alojamiento de trabajadores de la compañía y contratista de esta, usted expresa su descontento con el recinto y le señala a la persona encargada de la seguridad de este que su jefatura lo ha autorizado para retirarse del hostal, por tanto hace abandono del lugar con destino desconocido, hay que dejar en claro que nunca se le autorizó por parte de su jefatura a dejar el recinto. Este hecho obligó a la empresa para resguardar la salud del resto de los trabajadores que si dieron cumplimiento al protocolo, instruir que usted fuera excluido del grupo convocado para efectuar el reemplazo de los turnos de los colaboradores que se desempeñan en los centros de cultivo de la XI región, pues no era posible tener la certeza que se hubiera contagiado del COVID-19 después que hizo abandono del Hostal”.

Luego la carta hace mención a la situación sanitaria del país, a las medidas adoptadas por la autoridad sanitaria lo que ha dificultado el traslado de trabajadores. Por ello, concluye “su imprudencia no solo puso en riesgo la salud de sus compañeros de trabajo, sino que además ha producido un daño económico al perderse los pasajes y la estadía comprometida, el costo del examen que es asumido en un 100% por la compañía, la sobrecarga de las tareas para sus demás compañeros y el riesgo en la operación de la compañía lo que trae riesgos sanitarios al existir la posibilidad de no realizar todos los manejos necesarios en un centro de cultivo para mantener la salud de los peces, lo que podría desencadenar en muertes masivas de peces provocando un riesgo sanitario ambiental”:

SEXTO: Que de acuerdo al texto de la carta de despido, el empleador demandado sostiene la causal invocada en la existencia de un protocolo conocido por trabajador demandante, el que habría sido vulnerado por éste al retirarse del



hospedaje dispuesto por la empresa; lo que habría puesto en riesgo la salud de los demás trabajadores y el buen funcionamiento de la empresa.

El abandono del hostel Benavente por parte del actor ocurrió el 13 de abril (como coinciden las partes en la demanda, contestación y carta de despido), sin embargo solo el día siguiente (14 de abril de 2020) se comunicó por escrito a los trabajadores acerca de la existencia del Protocolo en cuestión. Así lo prueba la impresión de correo electrónico enviado esa fecha por doña Claudia Mansilla adjuntando un archivo denominado “Anexo 8 Aplicación Pcr” (acompañado y exhibido); y el protocolo acompañado por el demandado que demuestra que en lo referido a la estadía en espera del resultado del examen PCR solo se dispone lo siguiente: “*Los trabajadores que no provengan de las ciudades en donde se aplica el test, contarán con alojamiento, colación y las condiciones necesarias para prevenir contagios, a la espera del resultado del test PCR y al ingreso del turno respectivo*”.

SEPTIMO: Que la prueba documental acompañada por la demandada no acredita que los protocolos confeccionados por la empresa y específicamente el referido a la toma de muestra de examen PCR para el Covid-19 y la organización dispuesta para ello, haya sido conocida por el demandante el día de los hechos.

Por el contrario, la propia prueba testimonial de la demandada da cuenta (al ser concontrinterrogados los testigos Mancilla Aguilar, Leighton Arens) que éstos reconocen que el Protocolo denominado Anexo N°8 fue remitido por escrito al día siguiente de los hechos, a todos los trabajadores.

OCTAVO: Que la causal de despido invocada requiere la ocurrencia de actos o imprudencias “*temerarias*” es decir, excesivamente imprudentes, lo que no ocurre en la especie.

En efecto, trasladarse desde un hospedaje que se consideraba insalubre a otro en la misma ciudad en la que se encontraba el primero, sin que exista antecedente de que para ello se haya debido utilizar el transporte público (por el contrario los testigos del actor señalan que se fueron caminando); avisando al empleador; y considerando que los trabajadores con domicilio en la ciudad de Puerto Montt podían ir a sus domicilios a esperar el resultado del examen trasladándose incluso en Uber como lo señala el testigo Leighton Arens de la demandada; a juicio de esta jueza no puede calificarse de una acción temeraria.

NOVENO: Que por otro lado el artículo 160 n°5 del Código del Trabajo requiere que los actos del trabajador afecten la seguridad, funcionamiento del establecimiento, seguridad o actividad de los trabajadores, o la salud de estos.

De acuerdo al tiempo verbal utilizado por el legislador se requiere una afectación real y no una afectación eventual, como sugiere el empleador en la carta al señalar que la imprudencia del demandante puso en riesgo la salud de sus compañeros de trabajo. No existe prueba alguna que dé cuenta de una real afectación a la salud de los demás trabajadores, como tampoco del costo económico (valor de los pasajes y examen de PCR que se señalan en la carta).

Por otro lado, Si bien la demandada sostiene que la ausencia del demandante en cuanto Jefe de Centro produjo una “*sobrecarga de las tareas para sus demás compañeros*”, lo cierto es que como, lo señalan los testigos de la demandante, dado el lugar geográfico distante en el que la empresa desarrolla sus labores, el sistema de turnos en los que prestan servicios los trabajadores, la empresa está organizada para adecuarse a las eventuales ausencias de trabajadores por motivo por ejemplo de factores climáticos o imposibilidad de traslado de ellos. No existe en el juicio prueba alguna que dé cuenta de alteraciones en la operación de la compañía que ésta no haya podido superar y que puedan en definitiva imputarse a la ausencia del demandante.

DECIMO: Que por lo razonado, esta jueza estima que no se ha configurado la causa del despido invocada por el empleador demandado, por lo que se declarará injustificado el despido.

Como consecuencia de lo anterior la demandada deberá pagar al actor \$2.251.446 por indemnización sustitutiva del aviso previo; \$9.005.784 por



indemnización por 4 años de servicio; \$7.204.627 por incremento de un 80% de la indemnización por años de servicio conforme lo establece el artículo 168 letra c) del Código del Trabajo.

DECIMO PRIMERO: Que no se dará lugar al incremento del 100% de la indemnización por años de servicio pedida por no reunirse las condiciones que el legislado establece para declarar que el despido fue carente de motivo plausible; en efecto, el despido se produjo a pocos días (solo casi un mes) desde la declaración de estado de catástrofe producto de la pandemia por Covid 19 y es un hecho público y notorio que no solo las autoridades pertinentes sino también las empresas, y en específico la demandada (como lo señala el testigo de la demandada González López) debieron ir adaptando sus normativas, protocolos y forma de organizarse de acuerdo a como la comunidad científica adquiría conocimiento sobre el virus en cuestión.

DECIMO SEGUNDO: Que el resto de la prueba rendida por las partes en nada altera lo ya reflexionado.

Respecto de la exhibición de documentos y el apercibimiento pedido este se torna irrelevante desde que el demandado ha reconocido que los documentos que se le ordenó exhibir consistentes en comprobantes que acrediten la entrega de los protocolos firmados por el demandante no existen.

Por estas consideraciones y visto además lo dispuesto en los artículos 7, 8, 160, 162, 168, 172, 446, 452, 453, 454, 457 y 459 del Código del Trabajo, se declara:

Que **SE ACOGE** la demanda interpuesta por don **RODRIGO ANTONIO MÁRQUEZ MATUS**, en contra de **SALMONES MULTIEXPORT S.A.**, solo en cuanto se declara injustificado el despido de que fue objeto el demandante, ocurrido el 17 de abril de 2020, condenándose a la demandada a pagar al actor las siguientes prestaciones:

- 1) \$2.251.446 por indemnización sustitutiva del aviso previo;
- 2) \$9.005.784 por indemnización por 4 años de servicio;
- 3) \$7.204.627 por incremento de un 80% de la indemnización por años de servicio.
- 4) A pagar reajustes e intereses de conformidad con lo dispuesto en el artículo 173 del Código del Trabajo;
- 5) A pagar las costas del juicio, regulándose las personales en la suma de \$1.800.000.

RIT O-185-2020

Pronunciada por doña María Isabel Palacios Vicencio, Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Osorno.

