

Santiago, veinticinco de abril de dos mil veintitrés.

**VISTOS, OIDOS Y CONSIDERANDO:**

**PRIMERO:** Que, comparece CARLOS SEBASTIÁN PIZARRO NOVOA, cajero, Rut N9 13.888.740-5, con domicilio en Agustinas N9681, oficina 1805, comuna de Santiago, quien deduce demanda por despido injustificado y cobro de indemnizaciones en contra de PORSCHE CHILE SPA., RUT: 76.178.493-5, representada legalmente por don JAIME CERECEDA ZÚÑIGA, ignora profesión u oficio, Rut: 6.972.210-5, ambos con domicilio en Avenida Raúl Labbe N9 12.509, Lo Barnechea, por las razones de hecho y de derecho que a continuación expone:

Señala que ingreso a prestar servicios para la demandada, con fecha 6 de mayo de 2018, mediante contrato suscrito en esa misma fecha, el cual al momento de su despido, tenía el carácter de indefinido. Fue contratado como cajero, y su jornada de trabajo era de 45 horas semanales, de lunes a viernes de 8:30 a 18:15 horas. Luego, por decisión de su la empresa asumió cargo de Coordinador de Rent a Car, su remuneración mensual era de \$1.562.341.

Como su remuneración era variable por el bono cumplimiento de metas, la suma indicada corresponde al promedio de las 3 últimas remuneraciones que trabajé 30 días, esto es, las de junio, julio y agosto de 2022. En todo caso, dicha suma o la menor o mayor que se determine de acuerdo al mérito del proceso, de conformidad al Art. 172 del Código del Trabajo, deberá servir de base para el cálculo de las prestaciones demandadas.

Afirma que con fecha 31 de agosto de 2002, su empleadora le despidió mediante la siguiente carta:

**“Santiago, 31 de agosto de 2022**

**Señor**

**Carlos Sebastián Pizarro Novoa**

**Cédula de identidad N°13.888.740-5 Fabian Oyanedel N°5481, Huechuraba, Santiago.**

**Presente**

**Ref. Informa término de contrato de trabajo por causa que indica.**

**De nuestra consideración,**

Por medio de la presente notificamos a usted, que se ha resuelto poner término a su contrato de trabajo, en forma inmediata a partir de hoy y, sin derecho a indemnización, por aplicación de la causal del Art160 N°7 del Código del Trabajo, a saber, "El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna, cuando el empleador ponga término invocando una o más de las siguientes causales: N°7 Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato" Los hechos en que se funda la causal invocada y que fueron determinantes para la resolución adoptada son los siguientes:

Usted detentaba, en el último tiempo, el cargo de Coordinador Rent a Car, sus funciones principales, según la cláusula segunda del anexo a su contrato de trabajo de fecha 1o de octubre de 2021, en dicho cargo correspondían a:

Mantener en estado y orden los vehículos asignados al Rent a car, entendiéndose con esto que los vehículos deben tener todas sus mantenciones al día y reparaciones en caso de ser necesarias; maximizar esta nueva unidad de negocios con un nivel de ocupación de las unidades Rent a car sobre el 75%. Debe dar cumplimiento a todos los protocolos definidos para el arriendo de vehículos.

Asimismo, usted se obligó a cumplir con las instrucciones y políticas corporativas impartidas por el empleador por intermedio de sus superiores y con el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, desempeñando su servicio fiel y lealmente, debiendo desplegar sus mejores esfuerzos en el cumplimiento de su cargo. Por último, mediante la reunión de 23 de mayo de 2022, con su jefatura directa Sr. Sergio Ampuero, gerente de servicio y de la jefa de operaciones, Sra. Alejandra Aravena, usted aceptó los términos y condiciones impuestas por Porsche relacionadas con el uso de una Tarjeta de cama de combustible Copec para el llenado de combustible para las unidades (vehículos) a su cargo en la flota del área de Rent a Car. Esta tarjeta es para uso exclusivo de carga de combustible en los vehículos de la flota del Rent a Car. NO está autorizado el uso para cargar combustible en su vehículo particular, ni para otros vehículos. Así quedó claramente establecido en la referida reunión con su jefatura directa y la jefatura de operaciones. Ese mismo día se le entregó la tarjeta y se realizó la solicitud a Copec de la primera carga de la tarjeta que se le entregó, por \$250.000.

Los hechos en que se funda la causal consisten en que usted durante los meses de junio, julio y agosto del presente año 2022, en reiteradas ocasiones, cargó combustible a su vehículo personal con la tarjeta asignada para la carga de combustible a los vehículos del Rent a Car. Existen videos del concesionario Copec, de sus estaciones de servicio en que usted realizó estas cargas a un

vehículo ajeno a la flota, que estaba usted conduciendo, que aparece claramente en los videos, y no a vehículos de la flota de Rent a Car.

Puntualmente, aparece cargando combustible en el vehículo marca Chevrolet, año de fabricación 2014, modelo Spark GTII, LT 1.2, motor B12D1034935KD3, color gris titanio, a gasolina, Inscripción GCGG.83-K, inscrito a su nombre en el Registro de vehículos motorizados del Servicio de Registro Civil.

Esto constituye un incumplimiento a las obligaciones legales y contractuales. La gravedad del incumplimiento está dada por dos elementos, en primer lugar, la naturaleza del incumplimiento, esto es, usar en beneficio personal combustible que paga la empresa para uso exclusivo de los vehículos del Rent a Car, lo que estaba expresamente prohibido por su jefatura. Y, en segundo lugar, la gravedad se alcanza por la reiteración de su conducta incumplidora (varias ocasiones durante los meses de junio, julio y agosto de 2022).

Es importante señalar que, en el último tiempo, desde la referida reunión del 23 de mayo pasado, el control del empleador se hizo más eficaz respecto de la carga de combustible a los vehículos de la flota de Rent a Car. Desde esa fecha se cambió el sistema de carga de combustible desde rendiciones individuales al uso de la Tarjeta de carga de combustible Copec. Desde esa fecha se activó este nuevo sistema de tarjeta. Anteriormente se rendía directamente cada carga y el sistema era más vulnerable a irregularidades.

Cómo se descubrieron estas irregularidades? A petición del empleador, Copec nos envió un registro de las cargas o detalle de transacciones, indicando la estación de servicio en que se cargó, su domicilio de la estación de servicio, el uso de la Tarjeta de carga de combustible Copec de Porsche, cantidad de combustible cargado, valor en dinero y otros detalles. Revisamos cómo se estaba ocupando la tarjeta. Nos causó dudas los domicilios o ubicaciones de las estaciones de servicio en las que se efectuaban algunas cargas. La orden de Porsche era cargar en estaciones de servicio de 3 kilómetros a la redonda de nuestro local. No más allá. Y aparecían estaciones lejanas, como una en el Km.7,55 del eje oriente-Poniente de la Costanera Norte. La que se repite en varias ocasiones de cargas de combustible. Por estas sospechas le pedimos a Copec las grabaciones de las cámaras de seguridad de esa estación de servicio, y aparece usted cargando combustible a un vehículo que no es de la flota de Rent a Car. Aparece cargando al ya mencionado vehículo marca Chevrolet de su propiedad. Es decir, cargando a un vehículo NO autorizado. En atención a esto lo llamamos a usted a una reunión el lunes 29 de agosto pasado, con su jefatura

directa Sr. Sergio Ampuero, gerente de servicio y de la jefa de operaciones, Sra. Alejandra Aravena. Las mismas personas de la ya citada reunión del 23 de mayo pasado. En la reunión del 29 de agosto se le mostraron los videos, usted se reconoció en ellos y también reconoció haber hecho uso indebido de la Tarjeta de carga de combustible Copec al cargar en un vehículo de su propiedad. Se excusó señalando que habla tenido un apuro económico, pero que lo había devuelto cargando combustible en los autos de la flota de Rent a Car, pagado por usted. Usted no pudo probar esta devolución que afirmó haber realizado.

El detalle de algunas de las cargas de combustible es el siguiente:

Pues bien, los hechos descritos ocurrieron mientras usted se desempeñaba en el cargo de Coordinador Rent a Car y debía desempeñar correctamente sus funciones, de forma fiel y leal, empleando el máximo de diligencia.

Su conducta en esta materia ha lesionado severamente la confianza que debe existir entre las partes de una relación laboral. Usted no cumplió con funciones esenciales a su cargo y, en especial, hizo un uso indebido, y en su propio beneficio de la referida Tarjeta de cama de Combustible Copec. En consecuencia, existen antecedentes suficientes para comprobar que usted incumplió gravemente las obligaciones propias de su cargo, configurándose con ello la causal prevista en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, esto es, “Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato

Con los hechos relatados usted ha incumplido gravemente las obligaciones establecidas en su contrato de trabajo, a saber:

1.4. El Trabajador se obliga a cumplir con las instrucciones y políticas corporativas impartidas por el Empleador por intermedio de sus superiores y con el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Empresa; y durante todo el tiempo que dure el contrato de trabajo, a desempeñar sus servicios fiel y lealmente, debiendo desplegar sus mejores esfuerzos en el cumplimiento de su cargo.

**DÉCIMO:** Sanciones. El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones mencionadas en las cláusulas primera, cuarta, quinta, sexta, séptima y octava de este contrato u otras similares, constituirá infracción grave a las obligaciones que impone este contrato, pudiendo el Empleador ponerle término de conformidad a la ley”.

Por su parte, también incumplió el Reglamento Interno de Orden. Higiene v Seguridad de la empresa, en su Art.86 N°38, relativo a las prohibiciones, a saber:



1.-Es falso que al tiempo que se le entregó la tarjeta de combustible se le haya instruido en los derechos y prohibiciones y uso de la misma.

2.- De hecho, se le indicó que se le entregaría un documento al respecto, el que nunca se le entregó.

3.-En todo caso, señala que atendido que el ejercicio de sus funciones como coordinador de rent a car, debía salir a terreno, y como la empresa no se entregaba un vehículo para ello, se le instruyó que podía en forma prudencial hacer uso para carga su vehículo particular.

4.-Por lo que imputarle tales hechos como infracción de su parte, es improcedente.

5.-Más aun es extraño que luego haber procedido de esa forma, recién se me despidiera a fines de agosto de 2022.

6.-Por otra parte no se indica norma alguna de su contrato o del reglamento interno, que estableciera derechos y prohibiciones del uso de la tarjeta de combustible.

7.-El despido es desproporcionado atendido sus más de 4 años de servicio sin reproche alguno.

8.-Además, el supuesto perjuicio no es de la magnitud y/o gravedad que justifique un despido, sin derecho a indemnización alguna.

9.-Con todo, si la empresa consideraba que era irregular en el peor de los casos debió haberle amonestado previamente o aplicado una sanción menos gravosa, sobre todo ante la falta de tipicidad formal de la infracción imputada.

## RESERVA DE DERECHOS

A pesar de haber suscrito finiquito, ejerce las acciones contenidas en el presente libelo, en virtud de la expresa reserva de derechos y acciones que realicé en el finiquito de fecha 13 de septiembre de 2022, que firmé con fecha 18 de octubre de 2022, lo cual me habilita para interponer la presente demanda.

## PRESTACIONES DEMANDADAS

En consecuencia, recurre con el objeto de que declare ilegal e injustificado el despido de que fue víctima y se ordene a la demandada a pagar las siguientes prestaciones:

1.-Indemnización sustitutiva por falta de aviso previo por \$1.562.341, o la suma menor o mayor que se determine de acuerdo al mérito del proceso, y que SS se digne fijar prudencialmente.

2.- Indemnización por años de servicio, correspondiente a 4 años por \$6.245.364, o la suma menor o mayor que se determine de acuerdo al mérito del proceso, y que SS se digne fijar prudencialmente.

3.- Recargo legal del 80% según lo dispuesto en la letra c) del artículo 168 del código del trabajo por \$4.996.291, o la suma menor o mayor que se determine de acuerdo al mérito del proceso, y que SS se digne fijar prudencialmente.

4.- Todo con reajustes e intereses, y a las costas de la causa.

Solicita tener por interpuesta demanda en juicio ordinario del trabajo por despido injustificado y cobro de indemnizaciones en contra de PORSCHE CHILE SPA., RUT: 76.178.493-5, representada legalmente por don JAIME CERECEDA ZÚÑIGA, ignoro profesión u oficio, Rut: 6.972.210-5, ambos con domicilio en Avenida Raúl Labbe N° 12.509, Lo Barnechea; acogerla a tramitación y en definitiva, declarar que el despido de que fui objeto, es ilegal e injustificado, conforme lo dispuesto en el artículo 168 del Código del Trabajo, y condenar a la demandada, al pago de las prestaciones detalladas en el cuerpo de libelo. Todo, con reajustes, intereses y costas.

**SEGUNDO:** Que, la demandada PORSCHE CHILE SPA., rut: 76.178.493-5, representada legalmente por don Jaime Cereceda Zúñiga, no contesto el libelo de autos, que en efecto debe indicarse que contesto el libelo la empresa a Porsche Chile SpA Rut N°76.245.828-4, quien no fue demandada en autos, atendida esa circunstancia y ante la incidencia planteada por el actor, en la audiencia preparatoria, revisados los antecedentes que obran en el proceso, esto es, la individualización completa ( nombre y rut) de la demandada de autos rut 76.178.493-5, y de quien contesto la demanda rut 76.245.828-4, las que si bien tienen un nombre común sus rut son distintos, considerando además que en la carta de despido allegada al proceso la empleadora del actor se autodenomina “PORSCHE CHILE SpA”, se acogió lo solicitado por el actor, dejándose sin efecto la resolución que tuvo por contestada la demanda, por una empresa distinta a la emplazada en autos, continuándose el proceso en rebeldía de la demandada.

**TERCERO:** Que, atendida la rebeldía de la demandada de autos, en la audiencia preparatoria, el llamado a conciliación no pudo prosperar. Por lo que se fijaron como hechos a probar los siguientes:

1. Existencia de una relación laboral entre el demandante y la demandada. En su caso, fecha de inicio, función desempeñada, jornada, remuneración pactada y percibida.



2. Fecha de término de la relación laboral. En su caso, efectividad que la demandada dio cumplimiento a las formalidades legales respecto a la existencia de la carta y al envío de la misma en tiempo y forma. En la afirmativa, contenido de la emisiva y efectividad de los hechos en ella establecidos y si estos configuran la causal invocada.

**CUARTO:** Que, la demandada de autos, rut: 76.178.493-5, incidentó haciéndose parte del proceso y alegado la Nulidad de todo lo obrado por falta de emplazamiento válido, incidencia que fue rechazada, atendido que no fue controvertido el domicilio en que fue practicada la notificación, que al parecer ambas empresas tanto la que contesto como la demandada comparten, aludiendo solo al “error en el nombre de la demandadas”, considerando además como se dijo que en la carta de despido del actor, aparece su empleadora autodenominándose PORSCHE CHILE SpA, lo alegado no podía prosperar.

**QUINTO:** Que, en la audiencia de juicio comparecieron ambas partes, pero atendida la rebeldía de la demandada en la audiencia preparatoria, fue solo el demandante el que incorporo las siguientes probanzas:

**Documental:**

- 1.- Contrato de Trabajo del actor de fecha 6-5-2018.
- 2.- Carta de despido de fecha 31 de agosto de 2022.
- 3.- Liquidación de remuneración de agosto de 2022.
- 4.- Finiquito de fecha 13 de septiembre de 2022 (con reserva de derechos).

**SEXTO:** Que, atendido el primer hecho a probar fijado en autos, y la documental incorporada consistente en contrato de Trabajo del actor de fecha 6-5-2018, Carta de despido de fecha 31 de agosto de 2022, Liquidación de remuneración de agosto de 2022, Finiquito de fecha 13 de septiembre de 2022, es posible tener por acreditado la existencia de una relación entre el demandante y la demandada, con fecha de inicio 6 de mayo de 2018, de carácter de indefinido desempeñándose al termino de los servicios como Coordinador de Rent a Car, con la remuneración indicada en el libelo de \$1.562.341, atendida la liquidación incorporada, hechos que se tienen por acreditados mediante la documental incorporada y la facultad establecida en el artículo 453 n°1 inciso séptimo del Código del Trabajo.

Que, mediante la carta de despido firmada por la demandada como “Porsche Chile SPA”, y el finiquito firmado por ambas partes, se tiene por acreditado que el termino de los servicios se produjo por decisión unilateral del empleador con fecha 31 de agosto de 2022, en cumplimiento de las formalidades legales, pues no se alega lo

contraria, desvinculación que se funda en la causal establecida en el artículo 160 N°7 del Código del Ramo.

**SEPTIMO:** Que analizados los elementos de convicción allegados a los autos, conforme lo dispone el artículo 456 del Código del Trabajo, esto es, en virtud de las reglas de la sana crítica, esta sentenciadora ha llegado a las siguientes conclusiones:

a) Que la modificación introducida por la Ley 20.260, conmina al empleador, en los casos de despido, rendir en primer término la prueba, a fin de acreditar la veracidad de los hechos imputados en la comunicación a que se refiere el artículo 162, en su inciso primero y cuarto del Código del Trabajo, viéndose en la imposibilidad de poder alegar en juicio, hechos distintos de aquellos indicados en la carta como justificativos del despido, ello conforme queda establecido a través del artículo 454 N° 1, inciso segundo del Código del Trabajo; en definitiva, la precisión en el señalamiento de los hechos, posibilitan a la parte empleadora, probar con mayor facilidad la justificación de la decisión adoptada, a contrario sensu, hacer imputaciones generales en la referida comunicación, hacen por cierto más dificultosa la carga probatoria.

b) Que la causal de incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo, se debe considerar que la causa de la obligación de una de las partes, es la obligación de la otra y violando uno de los contratantes cualquiera de las cláusulas del contrato, sean éstas expresas, tácitas o subentendidas, será causa suficiente para que el afectado ponga término al vínculo contractual. Que nuestro Código del Trabajo al contemplar esta causal como de caducidad del contrato de trabajo, no define el concepto “grave”, ni fija tampoco obligación básica alguna que pudiere precisar las reglas generales de un contrato de trabajo.

Por ello que se estima que no siempre resulta fácil probar esta causal, dado que el cumplimiento de las obligaciones de una parte, se entiende que está supeditado al cumplimiento de la otra.

Que a falta de normas en dicho sentido, si nos remitimos solamente al tenor literal de esta causal, veremos que para poder invocarla en propiedad, será necesario que en el contrato de trabajo se hayan estipulado las principales obligaciones que debe cumplir el trabajador; lo anterior no quita que sus efectos indirectos puedan provenir también de la reglamentación interna de la respectiva empresa.

Que otra de las características que encierra esta causal tiene que ver con la gravedad de la falta. En tal sentido, la expresión “incumplimiento grave” da a entender que no cualquier incumplimiento es configurativo de ella, puesto que, conforme al sentido gramatical del adjetivo “grave” éste significa entidad o importancia, vale decir, se debe tener por grave la falta que reúna estos requisitos, en cuyo caso el incumplimiento debe ser grande, de mucha entidad, en lo que constituye la esencia o forma de una cosa.

En otras palabras, el elemento que caracteriza fundamentalmente esta causal, es el factor de gravedad del incumplimiento, o sea, que los hechos alegados tengan la entidad o importancia necesaria para constituir una falta grave que autorice en esa virtud el término del vínculo laboral.

Que cabe considerar que el despido es una sanción determinada por el empleador, en uso de su poder disciplinario, que es a la vez parte de su poder de dirección, siendo la sanción más grave y onerosa que contempla el ordenamiento jurídico laboral, que implica la ruptura del vínculo y, desde un punto de vista material, significa privar de su fuente de sustento, intempestivamente, a un trabajador y su grupo familiar.

Que en el mismo sentido, tratándose de una sanción gravísima, queda reservada exclusivamente para las faltas que tengan el mismo carácter. En este sentido, se habla del principio de gradualidad, conforme al cual una falta menor amerita la aplicación de sanciones leves, en tanto que una falta grave faculta al empleador para aplicar sanciones más onerosas.

Que además, como consecuencia del carácter sancionatorio del despido, es que al hacer el llamado “test de gravedad”, debe considerarse las que podrían denominarse “atenuantes” y “agravantes” de la conducta estimada como incumplidas, e incluso considerar circunstancias como “eximentes de responsabilidad del trabajador”. A tal efecto, debe considerarse en un caso determinado, como atenuante el hecho que el trabajador incurra por primera vez en la falta, siendo agravante de la conducta que ésta sea reiterada.

c) Que en la presente causa, ante la nula incorporación de prueba por parte de la demandada para acreditar las imputaciones efectuadas en contra del actor en la comunicación de términos de los servicios, siendo carga probatoria de dicha parte el haberlo acreditado en juicio conforme lo dispone el artículo 454 N°1 del Código del Trabajo, solo es posible concluir que el despido del que fue objeto el actor es injustificado.

En efecto, no puede estimarse que ha habido un incumplimiento de sus obligaciones contractuales, no existe elemento de prueba alguno tendiente a demostrar en forma clara, precisa y concordante que el actuar del actor infracciono a los procedimientos establecidos en la empresa, debe indicarse que el actor en el libelo controvierte los hechos que se le imputan afirmando : “que es falso que al tiempo que se le entregó la tarjeta de combustible se le haya instruido en los derechos y prohibiciones y uso de la misma”, por lo que la demandada debía acreditar el procedimiento de uso de la tarjeta en juicio, tampoco fue acreditado que el demandante los días 16, 19 y 23 de agosto de 2022, haya utilizado la tarjeta y cargado su vehículo en los montos indicados en el libelo para efectos de ponderar la gravedad del incumplimiento, tampoco fue incorporado a juicio el recomo se dijo debía incorporar a juicio el Reglamento de



Orden, Higiene y Seguridad, para efecto de establecer si las normas que estimo infringidas por el actor, son tales, razones por las que no es posible sino concluir que su despido no se ajustó a derecho, en este sentido debe indicarse que contrario a lo señalado por la demandada en las observaciones a la prueba del demandante, que aun cuando la demandada estuviera rebelde debía rechazarse la demanda porque el actor, reconoce los hechos imputados, pues a diferencia de los sostenido, si bien el demandante no discutido el uso de la tarjeta, niega que existiera un procedimiento respecto a su utilización y que dicha conducta estuviera prohibida, hecho gravitante en juicio, ya que correspondía a la parte demandada acreditar que la conducta constituyera un incumplimiento, lo que ante la nula prueba incorporada no ocurrió.

d) Que conforme al análisis efectuado de manera precedente, no cabe sino más que estimar que el despido de que fue objeto el demandante fue indebido, accediéndose en tal caso a las indemnizaciones legales respectivas, esto es, la indemnización sustitutiva del aviso previo, y la indemnización por años de servicios, incrementada esta última en un 80% conforme lo establece la letra c) del artículo 168 del Código.

f) Que para los efectos de determinar el monto de las prestaciones a las que será condenada la demandada, teniendo presente lo dispuesto en el artículo 172 del Código del Trabajo, se tendrá como remuneración del actor aquella indicada por este en su demanda, atendido lo razonado en el considerando precedente.

**OCTAVO:** Que, resulta relevante señalar atendidas las alegaciones de la demandada en la audiencia de juicio, que la forma de distinguir una persona de otra sea natural o jurídica, y en el caso de estas últimas es el Rol Único Tributario, que asigna el Servicios de Impuestos Internos, es el que permite diferenciarlas, por cuanto el nombre, razón social o fantasía, puede variar a elección del titular y coincidir como muchas veces ocurre, y como en efecto se demuestra en autos, en donde la propia demandada utiliza indistintamente Porsche Chile SPA y Porsche Inter Auto Chile SpA, como se demuestra en la carta de despido en donde firma Porsche Chile SPA.

**NOVENO:** Que los demás antecedentes incorporados a estos autos en nada altera lo ya resuelto.

Por estas consideraciones y, visto además lo dispuesto en los artículos 1, 7, 63, 160 N°7, 162, 168, 172, 173, 420, 425, 432, 444, 453, 454, 456, 459 del Código del Trabajo; 341 y siguientes del Código de Procedimiento Civil; 1698 del Código Civil, y demás normas legales vigentes, **SE DECLARA:**

I. Que se acoge la demanda y se declara que el despido de que fue objeto el actor, es indebido.

II. Que en consecuencia la demandada, deberá pagar al actor, ya individualizado en autos, las siguientes sumas por los conceptos que se indican:

1.- \$1.562.341.- por indemnización sustitutiva por falta de aviso previo.

2.- \$6.245.364.- por indemnización por años de servicio.

3.- \$4.996.291.- por recargo legal del 80% según lo dispuesto en la letra c) del artículo 168 del Código del Trabajo.

III. Que las sumas antes mencionadas deberán ser pagadas con el reajuste e interés que establece el artículo 173 del Código del Trabajo

IV. Que se condena en costas a la parte demandada, por haber sido totalmente vencida, regulándose las mismas en un 10% de las sumas ordenadas pagar.

V. Ejecutoriada que se encuentre la presente sentencia cúmplase con lo dispuesto en ella, dentro de quinto día.

RIT : O-6979-2022

RUC : 22- 4-0440178-9

**Pronunciada por doña DANIELA DE LOS ANGELES GONZALEZ MARTINEZ, Juez Suplente del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.**

En Santiago a veinticinco de abril de dos mil veintitrés, se notificó por el estado diario la sentencia precedente.

