

Santiago, veintisiete de abril de dos mil veintitrés.

□ **Vistos.**

Que ante este Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago se ha llevado a efecto audiencia de juicio en los autos RIT T-111-2022, por tutela por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido y en subsidio despido injustificado y cobro de prestaciones.

□ La demanda fue interpuesta por doña FRESIA MYRIAM RIQUELME BUSTAMANTE, cédula nacional de identidad 9.769.554-7, con domicilio en calle José Miguel Borgoño 1792, comuna de Maipú, en contra de HOTELERA PATAGONIA TRES S.A., rol único tributario 76.320.775-7, empresa de giro actividades de hoteles, actividades de restaurantes y de servicio móvil de comidas, suministro de comidas por encargo (servicios de banquetería) y actividades de consultoría de gestión, representada legalmente por GASTÓN VICTORINO FERNÁNDEZ BASTÍAS, cédula nacional de identidad 9.922.977-2, , ambos con domicilio José Victorino Lastarria 299, comuna de Santiago.

□ **Considerando.**

Primero. Argumentos y pretensiones de la demandante. Expone en síntesis que ingresó a prestar servicios para Hotelera Patagonia Tres S.A, el día 6 de julio de 2015, comenzó desempeñándose como Ayudante de Cocina, pasando luego al puesto de Maestra de Cocina y finalmente siendo designada como Encargada de Casino de Personal, realizando labores propias de su cargo adicionalmente -sin mediar su aceptación ni paga adicional-, se exigía a la empleada efectuar labores no relacionadas con su cargo, como servir desayunos para huéspedes (con la pandemia), hacer los turnos de los funcionarios de cocinas (stewards y cocineros), ver los temas de propinas, hacer pedidos para cocina y casino, apoyar en cocina cuando fuera necesario, entre otras tareas similares, la remuneración, para efectos

de lo dispuesto en el artículo 172 del Estatuto Laboral, ascendía a \$763.396.

□ Narra que en el contexto de la pandemia el Gerente de la empresa Giovanni Giovanni, fue reemplazado por doña Soledad Tobar, la que tuvo una actitud hostil con la demandante desencadenado en el despido de esta.

□ Ante este desmejoramiento de sus condiciones laborales, la actora, hacia el mes de abril de 2021, pidió irse de la empresa de forma negociada, lo que en primer lugar expuso a la propia señora Soledad Tobar, y luego a la gerenta de personas, Constanza Díaz, y a la encargada de recursos humanos, Dayana Tapia. En aquella oportunidad, la empresa, conforme con aquella solicitud, de hecho, le hizo un ofrecimiento monetario a la subordinada, mas esta lo rechazó por estimarlo muy bajo, por lo que en definitiva no se alcanzó acuerdo, Tras el rechazo de la oferta patronal, el trato de la señora Tobar empeoró significativa y progresivamente. Ahí comenzó a participar del maltrato activamente el señor Felipe Arias, es así que durante las vacaciones de la actora, en el mes de junio de 2021, abrieron la pequeña bodega que esta tenía asignada (especie de casillero en que el empleado puede guardar bienes personales), a la cual tenía acceso únicamente la empleada, que tenía la única llave, por supuesto sin consultar o siquiera avisar a la actora, e incluso rompieron el candado que lo protegía, relata una serie de hechos como malos tratos, hostigamientos, indirectas etc.

□ Con fecha 26 de noviembre de 2021 la trabajadora presentó formalmente una Denuncia por Vulneración de Derechos fundamentales ante la Dirección del Trabajo, la cual se encuentra pendiente de resultados.

□ Hacia fines de noviembre de 2021, Dayanna Tapia le dijo a que varios funcionarios la habían denunciado de acoso, todos del equipo de Felipe Arias.

□El 20 de diciembre luego de una investigación que estima dirigida en su contra fue despedida en vulneración a su derecho a la honra previsto en el artículo 19 N° 4 de la Constitución Política de la Republica y la garantía de indemnidad

□Cita normativa doctrina y jurisprudencia.

□Solicita en definitiva se acoja la denuncia o en su caso la demanda subsidiaria con costas, condenando a la demandada al pago de:

A) Indemnización especial del art. 489 del Código del Trabajo, por monto de \$8.397.356.- B) Indemnización sustitutiva del aviso previo, por monto de \$763.396.-

C) Indemnización por años de servicio, por monto de \$4.580.376.

D) Incremento legal del artículo 168 inciso 2° del Código del Trabajo, por monto de \$4.580.376.- En subsidio de lo solicitado en este literal, en el evento de estimar S.S. que solo es aplicable lo establecido en el art. 168 letra c) del Código del Trabajo, esta parte solicita: -Incremento legal del artículo 168 letra c) del Código del Trabajo, por monto de \$3.664.301.- E) Premio empleado del año 2019, consistente en el otorgamiento de pasajes, alimentación y estadía de 3 noches en algún Hotel de la colección (cadena hotelera) para dos personas, o en subsidio su pago en dinero, por monto de \$2.000.000.- F) Feriado legal y proporcional adeudado, por monto de \$807.927.- 4. Que a los montos a que resulte condenada la denunciada se deben aplicar reajustes e intereses, según lo dispuesto en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo. 5. Que se condena a la denunciada al pago de las costas de la causa, de conformidad a las disposiciones legales pertinentes.

Segundo. Contestación de la denuncia y demanda subsidiaria. Expresa en síntesis que la demandante ingresó a prestar servicios el día 6 de julio de 2015 desempeñando las funciones de ayudante de cocina para luego pasar

a desempeñarse como encargada de casino de personal, labores por las que percibía una remuneración mensual ascendente a la suma \$763.396.

Niega y controvierte que la trabajadora haya sido vigilada, hostigada o seguida por doña Soledad Tobar en su cargo de Gerenta del Hotel, ni que se hayan desmejorado las condiciones laborales de la denunciante. Indica que la bodega a la que se hace mención en la demanda, es una que sirve para guardar insumos o materias primas para cocinar, motivo por el cual no tiene un titular asignado, esta sirva para el general de los trabajadores y no puede ser apropiada por una persona en particular. Niega lo denunciado en cuanto a que sus compañeros se hayan burlado. Se desconoce la supuesta denuncia realizada por la trabajadora el día 26 de noviembre de 2021. Niega que el proceso de investigación por la denuncia de acoso laboral sea una “horrenda, inmoral y vulneratoria maniobra empresarial”. Niega que el despido de la trabajadora obedezca a represalias por denuncias ante la Inspección del Trabajo.

Interpone la excepción de incompetencia absoluta del Tribunal en lo referente a la denuncia por vulneración al derecho a la honra.

Indica que el despido de la trabajadora ocurrido con fecha 17 de diciembre de 2021 se produjo por conductas de acoso laboral de la trabajadora en contra de José Luis Valenzuela Bustos, Mirko Venegas Barrera, Verónica Carrasco Vallejos, Felipe Arias Vásquez y Camilo Gutiérrez Bastías.

Reconoce adeudar feriado legal y proporcional por la suma de \$ 413.910

Solicita el rechazo de la denuncia y demanda subsidiaria con costas.

Tercero. Audiencia preparatoria. Que, llamadas las partes a conciliación, esta no se produce. Se evacua el traslado de la excepción de incompetencia absoluta del Tribunal, dejándose su resolución para sentencia definitiva.

Se dicta sentencia parcial condenando a la demandada al pago de la suma de \$ 413.910, por concepto de feriado legal y proporcional.

Estimando la existencia de hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos el Tribunal recibe la causa a prueba fijando los siguientes puntos:

1.-Contenido de la carta de despido y efectividad de las declaraciones formuladas en ella.

2.- Circunstancias bajo las cuales se comunica el término de la relación laboral para la demandante y el resto del personal de la demandada.

3.- Situación del feriado legal demandado, en caso de haber sido utilizado época de su uso, en su defecto, montos a compensar. 4.-

4.-. Formalidades acometidas por la demandada en la emisión y expedición de la carta de despido.

5.- Efectividad que la demandante obtuvo el denominado premio al empleado del año 2019. Circunstancias que determinaron su devengo, prestaciones que implicaba y solución de las mismas.

6.- Efectividad que el despido de la demandante constituye una represalia a denuncias o reclamos formulados por la demandante.

7. Forma en que las circunstancias que motivan el despido y el despido mismo han afectado la honra de la demandante.

Cuarto. Incorporación de medios probatorios. Que la denunciante incorpora los siguientes medios de prueba:

Documental. 1. Contrato de trabajo de fecha 06.07.2015. 2. Actualización de contrato de trabajo de fecha 06.10.2015. 3. Anexo de contrato de trabajo de fecha 01.02.2016. 4. Liquidación de

remuneraciones de noviembre de 2021. 5. Correo electrónico de fecha 12.11.2021 dirigido por la actora a doña Soledad Tobar. 6. Diploma “Destacado del año 2016”. 7. Diploma “Colaborador del mes de junio”. 8. Diploma “Destacado del mes de octubre”. 9. Diploma “Colaborador del mes”. 10. Documento intitulado “Premio empleado del año”. 11. Diploma “Colaborador del año” 2019. 12. Print de pantalla del portal web del Hotel Cumbres Puerto Varas. 13. Certificado de alta laboral diferida ley n° 16.744, de fecha 23.09.2021. 14. Licencia médica de fecha 06.10.2021. 15. Orden de reposo ley n° 16.744, de fecha 29.11.2021. 16. Diploma a colaborador del año concedido a la actora. 17. Dos mensajes de texto entre la actora y un(a) compañero(a) de trabajo. 18. 4 páginas de correos electrónicos entre la actora y funcionarios de la empresa, de fechas 28.10.2021, 05.11.2021 (2) y 09.11.2021. 19. Denuncia por vulneración de derechos fundamentales ante la Dirección del Trabajo, de fecha 26.11.2021. 20. Informe de investigación de acoso laboral, de fecha 17.12.2021. 21. Carta de fecha 17.12.2021 dirigida por la empresa a la actora. 22. Carta de despido de fecha 17.12.2021.

Confesional. Absuelve posiciones doña María Soledad Tobar Devia.

Oficios. Inspección Comunal del Trabajo de Maipú.

Exhibición de documentos.

A su vez la parte denunciada incorpora los siguientes medios de prueba:

Documental. 1. Contrato de trabajo suscrito entre Hotelera Patagonia Tres S.A. y la Sra. Riquelme con fecha 6 de julio de 2015; 2. Anexos de contrato de trabajo suscritos por mi representada y la Sra. Riquelme de fechas con fechas 1 de febrero de 26 y 1 de enero y 11 de febrero de 2019. 3. Licencias médicas presentadas por la Sra. Riquelme, de fechas 5 de octubre y 29 de noviembre de 2021. 4. Certificados de Alta



Laboral Diferida emitidas por la ACHS, de fechas 28 de septiembre, 9 de diciembre de 2021 y 3 de enero de 2022. 5. Resolución de Calificación de Origen de los Accidentes y Enfermedades, emitida por ACHS, respecto a la Sra. Riquelme, de fecha 20 de diciembre de 2021. 6. Comprobante de Feriado de la Sra. Riquelme, de fecha 17 de diciembre de 2021. 7. Carta de despido por la causal del artículo 160 N°1, letra f) del Código del Trabajo, enviada por mi representado a la Sra. Riquelme con fecha 17 de diciembre de 2021. 8. Comprobante de envío por correo certificado de la carta de despido y su Boleta, emitida por Correos de Chile. 9. Informe de Investigación de denuncia realizada en contra de doña Fresia Riquelme. Este documento contiene cartas de información, informe de investigación y declaraciones de testigos, denunciante y denunciada. 10. Documentos acompañados por doña Fresia Riquelme a la investigación. 11. 3 Capturas de pantalla de la aplicación de WhatsApp, acompañados al proceso de investigación, por los denunciante. 12. Comprobante de envío de Informe de Investigación a la Trabajadora por correo certificado.

Quinto. Hechos acreditados y valoración de la prueba. Que apreciada la prueba rendida de acuerdo a las normas de la sana crítica, esto es, respetando las razones jurídicas y las simplemente lógicas, técnicas o de experiencia, en cuya virtud se le ha asignado valor o se las ha desestimado, se ha tomado en especial consideración la multiplicidad, gravedad, precisión en concordancia o conexión de la pruebas con que se han presentado en el proceso la cual resulta coherente y armónica en sí misma como en conjunto es dable tener por acreditado lo siguiente:

1.- Que con fecha 6 de julio de 2015 la trabajadora denunciante ingresó a prestar servicios para Hotelera Patagonia Tres S.A, en calidad de Ayudante de cocina en el Hotel Cumbres Lastarria, ubicado en calle José Victorino Lastarria 299, comuna de Santiago.



2.- Que con fecha 1 de enero de 2019 la demandante pasa a cumplir las funciones de Encargado de Casino de Personal, aumentando su sueldo base a la suma de \$630.000.

3.- Con fecha 11 de febrero de 2019 las partes pactaron un sistema de turnos por el que la actora debía cumplir un turno fijo de lunes a sábado de 7:00 a 15 :00 horas.

4.- Que con fecha 17 de diciembre de 2021 la denunciante fue despedida por decisión de su empleador quien invocó la causal prevista en el artículo 160 N°1 letra f), esto es, conductas de acoso laboral, enviando con la misma fecha de despido a la demandante al domicilio de la trabajadora señalado en el contrato de trabajo.

5.- Que la ultima remuneración percibida por la demandante por el periodo de 30 días trabajados asciende a sueldo base por la suma de \$ 630.000 y gratificación por \$ 133.396, por un total de \$ 763.396.

Sexto. En cuanto a la acción de denuncia por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido. Que, el inciso 1° del artículo 485 del Código del Trabajo prescribe: “ El procedimiento contenido en este párrafo se aplicará respecto de las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales, que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores, entendiéndose por estos los consagrados en la Constitución Política de la Republica en su artículo 19 números 1°, inciso primero, siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral, 4°, 5°, en lo relativo a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada, 6° inciso primero, 12°, inciso primerio y 16° en lo relativo a la libertad de trabajo, al derecho a su libre elección y lo establecido en el inciso cuarto” .

También se aplicará este procedimiento para conocer de los actos discriminatorios a que se refiere el artículo 2° de este Código, con excepción de los contemplados en el inciso sexto.

Se entenderá que los derechos y garantías a que se refieren los incisos anteriores resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquéllas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial. En igual sentido se entenderán las represalias ejercidas en contra de trabajadores, por el ejercicio de acciones judiciales, por su participación en ellas como testigo o haber sido ofrecidos en calidad de tal o bien o como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo.

Interpuesta la acción de protección a que se refiere el artículo 20 de la Constitución Política, en los casos que proceda, no se podrá efectuar una denuncia de conformidad a las normas de este Párrafo, que se refiera a los mismos hechos.”

Séptimo. En cuanto a la excepción de incompetencia absoluta del Tribunal interpuesta. Que atendido lo prescrito en la normativa citada en la consideración anterior, de la que se colige fehacientemente que el derecho a la honra establecida en el numeral 4 del artículo 19 de la Constitución Política de la República, se encuentra protegido por la acción de tutela laboral, cuyo conocimiento y resolución corresponde a los Tribunales de Letras del Trabajo de acuerdo a lo establecido en el artículo 420 letra a) del Código del ramo, se rechaza la excepción de incompetencia absoluta del Tribunal.

Octavo. En cuanto a los derechos fundamentales que la actora reclama como vulnerados. Que la actora denuncia que con ocasión del despido se lesionaron sus derechos fundamentales, en la especie, el derecho a la honra, además de la garantía de indemnidad.



En lo referente al derecho a la honra, este es consagrado en artículo 19 N°4 de la Constitución Política de la Republica en los siguientes términos: “ La Constitución asegura a todas las personas: 4°.- El respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia, y asimismo, la protección de sus datos personales. El tratamiento y protección de estos datos se efectuará en la forma y condiciones que determine la ley”.

Según la doctrina jurídica, este derecho se refiere al conjunto de cualidades éticas que permiten que la persona merezca y reciba la consideración de los demás, y está estrechamente vinculado al buen nombre, la buena fama y el bien moral.

Puede ser entendido tanto desde una perspectiva objetiva como subjetiva. En su aspecto objetivo, el derecho a la honra se refiere al reconocimiento y protección de la dignidad y reputación de una persona por parte de la sociedad en general. Es decir, se trata de la consideración que los demás tienen hacia una persona en términos de su reputación, buen nombre y prestigio. Como tal, el derecho a la honra objetiva implica que nadie puede dañar la reputación o el prestigio de otra persona sin incurrir en responsabilidad legal

Por otro lado, el derecho a la honra también puede ser entendido desde una perspectiva subjetiva, que se refiere al reconocimiento y protección de la autoestima, dignidad y reputación personal de cada individuo. En este sentido, se trata del valor que cada persona atribuye a sí misma y que busca proteger de cualquier injuria o daño que pueda afectar su autoimagen y autoestima. En otras palabras, el derecho a la honra subjetivo implica el derecho de cada persona a no ser objeto de injurias, calumnias o difamaciones que puedan afectar su autoestima y dignidad personal.

En la especie la afectación del derecho a la honra que la demandante denuncia la funda en la causal de despido aplicada en su contra al atribuirle conductas constitutivas de acoso laboral en contra de otros trabajadores de la empresa demandada. Sobre el particular, el análisis de los medios de prueba acompañados se observa que estos se reducen a documentación propia de una relación laboral tal como contratos de trabajo, anexos de los mismos, copias de capacitaciones y reconocimientos realizados a la actora, además de prueba confesional del representante de la parte empleadora la que se ha limitado a negar todos los dichos de la trabajadora plasmados en la demanda.

En lo tocante al asunto controvertido incorpora copias de correos electrónicos y de conversaciones realizadas mediante el sistema de mensajería WhatsApp, las que en primer lugar son realizadas por la trabajadora con personas que no se encuentran identificadas en cuanto a la relación con la causa o la empresa demandada y por otro lado, tampoco han sido reconocidas ni ratificadas por sus supuestos emisores, que le otorgue a este medio probatorio la suficiencia necesaria para en solo merito basar la denuncia por vulneración del derecho a la honra.

Finalmente, en lo que dice relación con el informe de investigación por denuncia de acoso laboral realizada en contra de la actora, cabe tener presente que resulta obligatorio para la parte empleadora frente a una denuncia por acoso laboral de parte de algún trabajador, efectuar la correspondiente investigación, independientemente del resultado de aquella.

Que, así las cosas, conforme al análisis realizado anteriormente no es posible para este Tribunal visualizar ni presumir en alguna forma la afectación del derecho a la honra ya sea en su faz objetiva como subjetiva.



Que, ahora bien, en lo relativo a la garantía de la indemnidad. Como primer punto, cabe tener presente que la demandante ha incorporado como medio probatorio copia de denuncia ante la Inspección del Trabajo de fecha 26 de noviembre de 2021, sin embargo en oficio remitido a este Tribunal por doña Marta Matamoros Donaire, Jefa de unidad de coordinación, defensa laboral y control funcional de la Dirección del Trabajo, certifica que revisado el sistema informático del Servicio, DT Plus, con la información proporcionada en el oficio de origen, no se registran denuncias, reclamos ni constancias efectuadas en contra de la demandada por doña Fresia Riquelme Bustamante. Esta contradicción probatoria, ciertamente resta credibilidad al documento presentado por la actora.

□Luego en segundo lugar es necesario tener en consideración que la garantía de indemnidad es un derecho que tienen los trabajadores en el ámbito laboral chileno y se refiere a que éstos no deben ser objeto de represalias por parte de su empleador, ya sea por haber ejercido ciertas acciones judiciales (como actuar como testigo en un juicio laboral) o como consecuencia de una fiscalización de la Dirección del Trabajo.

La concepción de garantía de indemnidad estricta se relaciona con el derecho del trabajador a ejercer la tutela judicial efectiva.

□En la especie no existe constancia en autos que el despido de la demandante haya obedecido a represalia por parte de la demandada.

Que acorde a lo reseñado se ha de concluir que la actora no logró probar en juicio la vulneración de derechos fundamentales alegada.

Noveno. En cuanto a la justificación del despido. Que conforme a lo acreditado, la demandante fue despedida por decisión de su empleador quien invocó la causal prevista en el artículo 160N°1 letra f) del Código de

Trabajo, imputándole la realización de conductas de acoso laboral en contra de sus compañeros de trabajo.

Al respecto el artículo 454 N°1 del Código del Trabajo, dispone que en el caso de despido la carga de prueba recae en el empleador quien es el encargado de demostrar en juicio la efectividad de los hechos citados en la carta de despido.

Al efecto y previamente se ha de tener presente para la legislación nacional considera que las conductas de acoso laboral son aquellas que constituyan agresión u hostigamiento reiterados y que tengan como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. Para probar la ejecución por parte de la demandante de este tipo de conductas, únicamente se ha presentado copia de informe de investigación realizado al interior de la empresa empleadora, el que ha sido cuestionado ante este Tribunal por la trabajadora, a pesar de lo cual, la demandada no ha incorporado en juicio algún antecedente en defensa de aquel, a fin de ser ratificada la certeza de sus conclusiones y las imputaciones atribuidas a la actora, que acrediten la imposición de la sanción de despido disciplinario.

Que entonces atendido lo expresado en los párrafos anteriores se colige que la demandada no logró probar los hechos fundantes de la causal de despido aplicada en contra de la demandante, por ende el despido impetrado será declarado injustificado.

Decimo. En cuanto a los feriados demandados. Que atendido los certificados de feriado incorporado por la empleadora y no habiendo sido objeto de controversia la remuneración de la trabajadora se concluye que a la demandante se le adeudada por concepto de feriado la suma de \$ 413.910, respecto de la que se dictó sentencia parcial en audiencia preparatoria.

Undécimo. En cuanto a Premio empleado del año 2019 demandada. Que sobre la particular resulta aplicable la regla establecida en el artículo 1698 del Código Civil que dispone que la carga de probar las obligaciones o su extinción recae en quien las alega. En este caso la demandante solicita el pago de un premio consistente en la estadía en un hotel de la cadena, la que valoriza en la suma de \$ 2.000.000.

En lo referente ha quedado de manifiesto que la actora reclama el cumplimiento por parte de la demandada de la obligación de otorgar un premio que supuestamente habría sido ofrecido por la empresa a sus trabajadores, consistente en otorgar una estadía en un hotel, no una cantidad de dinero, que es lo que alega la actora. Igualmente, la valoración de aquel ha sido arbitrariamente efectuada por la trabajadora, sin antecedentes facticos certeros del valor demandando. Por último, no se ha acompañado en autos algún antecedente que de cuenta que la demandante sea acreedora del mentado premio.

Que atento a lo razonado esta prestación será rechazada.

Duodécimo. Que toda la prueba incorporada ha sido analizada de acuerdo a las reglas de la sana crítica y aquella no mencionada en nada hace variar los hechos precedentemente establecidos en estos autos.

Y visto además los dispuestos en los artículos 1, 3, 5, 66, 67, 73, 159, 173, 453, 454, 495 y siguientes del Código del Trabajo, ley 21.227, se resuelve.

I.- Que se rechaza la excepción de incompetencia absoluta del Tribunal.

II.- Que se rechaza la denuncia por vulneración de derechos fundamentales interpuesta por FRESIA MYRIAM RIQUELME BUSTAMANTE, cédula nacional de identidad 9.769.554-7, en contra de HOTELERA PATAGONIA TRES S.A., rol único tributario 76.320.775-7, , representada legalmente por GASTÓN VICTORINO FERNÁNDEZ BASTÍAS,

cédula nacional de identidad 9.922.977-2, todos previamente individualizados.

III.- Que se acoge la demanda interpuesta por FRESIA MYRIAM RIQUELME BUSTAMANTE, cédula nacional de identidad 9.769.554-7, en contra de HOTELERA PATAGONIA TRES S.A., rol único tributario 76.320.775-7, representada legalmente por GASTÓN VICTORINO FERNÁNDEZ BASTÍAS, cédula nacional de identidad 9.922.977-2 y se declara que el despido de la trabajadora de fecha 17 de diciembre de 2021, es injustificado, en consecuencia se condena a la demandada a pagar a la actora lo siguiente.

- a) \$ 4.580.376, por concepto de indemnización por años de servicio.
- b) \$ 763.376, por concepto de indemnización sustitutiva de aviso previo,
- c) \$ 3.664.376, por concepto de recargo del 80% de la indemnización por años de servicio.

IV.- Que las sumas antes señaladas deberán ser pagadas con los intereses y reajustes previstos en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

V.-Que se rechaza la demanda en todo lo demás.

VI.- Que habiendo sido ninguna de las partes completamente vencida, cada parte pagará sus costas.

VII.- Ejecutoriada que sea la presente resolución cúmplase con lo dispuesto en ella dentro de quinto día, de lo contrario remítanse los antecedentes al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional de Santiago para su cumplimiento compulsivo.

Regístrese, notifíquese y archívese en su oportunidad.

RIT : T-111-2022

RUC : 22- 4-0380429-4

Pronunciada por don (ña) EMA DEL PILAR NOVOA MATEOS, Juez Titular del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

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

