

Santiago, veintiuno de septiembre de dos mil veintidós.

VISTOS, OIDOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que, comparece VALESKA DEL CARMEN PEREIRA GUTIÉRREZ, chilena, soltera, cesante, C.I. 15.820.544-0, domiciliado para estos efectos en calle Estado 57, of 602, comuna y ciudad de Santiago, deduce demanda en procedimiento de aplicación general por despido injustificado, recargo legal y cobro de prestaciones laborales que correspondan, en contra de su ex empleador CHARLES TAYLOR AFFINITY CHILE LTDA, Rut 77.408.820-2, cuyo giro es actividades de consultoría de gestión, representada legalmente por don JOSÉ BARRIGA UGARTE, C.I. 8.200.141-7, o quien haga las veces de tal de conformidad a lo establecido en el artículo 4o del Código del Trabajo, ambos domiciliados en PHILLIPS N° 40, PISO 2, comuna de Santiago; sobre la base de los siguientes fundamentos de hecho y derecho que expone.

Indica que el día 27 de enero del año 2014 ingresó a prestar servicios para la empresa ESTUDIO FARAGGY y CIA. LTDA., Rut: 77.408.820-2, bajo vínculo de subordinación y dependencia en los términos del artículo 7° del Código del Trabajo, para desempeñar el cargo de Administrativo, posteriormente en octubre de 2015 el cargo fue modificado al de evaluadora.

Posteriormente en el año 2019, sin suscribir finiquito alguno, fue contratada por la demandada CHARLES TAYLOR AFFINITY LTDA RUT: 77.408.820-2, dado que esta última reconoció su antigüedad laboral para efectos indemnizatorios, puesto que ambas empresas están relacionadas y controlada por el mismo representante legal señor JOSÉ BARRIGA UGARTE. Sus funciones fueron desempeñadas hasta el día 28 de enero de



2022, fecha en que fue despedida en forma improcedente e injustificada por la causal establecida en el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa.

En cuanto a la naturaleza de las funciones y lugar de prestación de los servicios, indica que sus funciones para con la demandada fueron las de “evaluador”, es decir, durante sus labores debía realizar el ingreso y procesamiento de datos e información de los siniestros del área de cesantía que la demandada ejecutaba para diversos clientes, entre ellos Banco Santander, Security Sura, Mapire, Cruz Blanca, etc.

Inicialmente sus labores las desempeñó en calle Phillips N°40 Santiago Centro. Posteriormente, desde el mes de marzo de 2020 y por razones de la pandemia que afecta al país, la jornada de trabajo se modificó y los servicios comenzaron a prestarse bajo la modalidad de teletrabajo, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 inciso 3° del Código del Trabajo.

Según consta en finiquito de fecha 2 de febrero de 2022, se reconoce una remuneración mensual de \$953.205.-, suma que deberá servir de base de cálculo según el artículo 172 del Código del Trabajo.

En cuanto a los antecedentes del término de la relación laboral, sostiene que con fecha 28 de enero de 2022, mientras se encontraba realizando su trabajo en modalidad de teletrabajo, la demandada le comunica, a través del señor Enier San Martín que se encontraba despedida, por la causal señalada en el artículo 161 del Código del Trabajo, enviándole la misiva de su despido vía correo electrónico y manifestándole que no se pudo hacer nada por mantenerme en la empresa. Acto seguido, le informa que le volverían a contactar para coordinar la firma del finiquito.



En efecto, la carta de despido, en lo pertinente, es del siguiente tenor:

“Porta presente y junto con saludarlo(a) comunico a Ud. que Charles Taylor Affinity Chile Ltda., RUT N9 77.408.820-2 ha resuelto poner término, a partir de día 28 de Enero de 2022, a su contrato de trabajo y que mantiene vigente con su empleador desde el día 27 de Enero de 2014, desempeñando las funciones correspondientes al cargo de Evaluador, invocando para tal efecto la causal de caducidad establecida en el inciso 1° del artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, "Necesidades de la Empresa, establecimiento o servicio".

Esta decisión se ampara en lo dispuesto en el artículo 161 inciso 1 del Código del Trabajo, esto es Necesidades de la Empresa, entendiéndose por tal: “las necesarias del establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores.”

Se fundamenta la causal invocada en el obligado proceso de reorganización, reestructuración y racionalización de sus recursos al que Charles Taylor Affinity Chile Ltda. ha debido someter los servicios de su giro, esto es, de ajuste y liquidación de seguros, atendidos los resultados que ha experimentado su operación, sus costos y los flujos derivados por nuestros clientes durante los últimos 2 años, lo que nos ha puesto en la obligación de optimizar las actividades requeridas para la realización de los servicios prestados a nuestros clientes los cuales han presentado una reducción dramática y sostenida de ingresos de siniestros durante los últimos períodos, tal como la administración de la empresa lo ha ido comunicado a sus trabajadores en diferentes instancias. No obstante todas



las acciones llevadas a cabo, el año 2021 finalizó con pérdidas para la compañía.

Tales disminuciones han afectado financieramente a nuestra compañía, lesionando los ingresos y márgenes recibidos, obligando a esta a reorganizar diversas estructuras y áreas, racionalizar funciones, eliminar cargos, tales como el que usted desempeña, y a reducir la duplicidad de estos. Lamentablemente, debido a estas condiciones comerciales objetivas que han afectado seriamente la operación normal de la compañía, disminuyendo sustancialmente las cargas de trabajo, los ingresos del negocio e impactando fuertemente nuestros costos, sumándose a todo ello las condiciones actuales por las que atraviesa la economía y las proyecciones de nuestros servicios para los próximos meses, nos ponen en la necesidad de llevar a cabo esta reestructuración y racionalización, suprimiendo su cargo y poniendo término a su contrato de trabajo, medida esta última que no sólo afecta a usted, sino que también a un importante número de la dotación de trabajadores de la empresa.

Es del caso señalar que aquellas funciones relacionadas con el cargo Evaluador y que hasta la fecha usted desempeñaba en virtud de su cargo, serán redistribuidas y absorbidas por otros trabajadores de la empresa”.

(...) Finalmente, cumpla con informarle que el término de su contrato de trabajo no guarda o dice relación alguna con su conducta personal o desempeño laboral, sino que, por el contrario, como ya se dijera, en la necesidad que se tiene de reorganizar y reestructurar los servicios en la forma ya referida, y poder así enfrentar, en mejor forma, los nuevos desafíos que el futuro le depara: aprovechando esta oportunidad para



expresarle nuestros agradecimientos por el esfuerzo desplegado durante el tiempo que prestó servicios para la empresa".

Afirma que su despido deberá ser declarado improcedente e injustificado, por cuanto la carta de despido no cumple con el estándar mínimo exigido por nuestra legislación y jurisprudencia, en lo que dice relación con la exposición de los fundamentos que debe contener.

A mayor abundamiento, los hechos referidos resultan vagos e imprecisos, más aun considerando que los trabajos continúan desempeñándose de la misma forma y continuidad y por tanto no existe esa baja productividad señalada en la comunicación de despido.

Adicionalmente, no se indica en la misiva los motivos precisos de porque fue la despedida y no otro trabajador, que permita objetivamente comprender y justificar la decisión de su desvinculación.

Como es posible advertir del texto transcrito, no se advierten fundamentos reales, que permitan considerar que la decisión del despido fue adoptada sobre consideraciones objetivas, pues no se explica ni justifica de qué forma la baja de la productividad y cambios en el mercado, obliga a la empresa a desvincularle.

Agrega que con fecha 2 de febrero de 2022, suscribió el respectivo finiquito a través de la página de la Dirección del Trabajo, por el que se le pagaron sus indemnizaciones legales. Sin embargo, y al no estar de acuerdo con la causal aplicada para su desvinculación, ni con el descuento patronal de AFC, dejó expresa reserva de derechos, mediante la frase "me reservo el derecho de demandar judicialmente el despido injustificado y solicitar el reembolso del descuento improcedente del seguro de cesantía".



Rechaza los argumentos de la carta de despido, indicando que de su mera revisión, se advierte la falta de sustantividad al pretender informar un contenido real y efectivo que justifique su desvinculación y que por tanto, la misiva indicada, adolece de ineficacia en orden a ajustarse al marco legal del despido por la mencionada causal.

En efecto, los hechos en que se fundamenta la carta de despido son completamente falsos, dado que, los motivos indicados en la carta de despido serían "por ajustes iniciados con ocasión de la reducción de ingresos de siniestros, en especial de los proyectos y los requerimiento de parte de los clientes a raíz del cambio en las condiciones del mercado dada la situación actual del país, que según se indica en la misiva, habría una reducción dramática y sostenida de ingresos de siniestros durante los últimos períodos, lo cual no es efectivo.

Es del caso señalar que, pese a lo indicado en los hechos genéricos de la carta de despido, es de conocimiento público que la demandada, requiere siempre de personal administrativo - evaluador como era en su caso, ya que se dedican a la actividad económica de consultoría de gestión para agentes y liquidadores de seguros, y su puesto de trabajo era fundamental para el desarrollo de la empresa. Así las cosas, su rubro no se ha visto perjudicado o disminuido por motivo de la emergencia sanitaria actual u algún otro hecho relevante. Prueba de ello, y quedando de manifiesto que su labor en la empresa era esencial, radica en que no podían suspender ni paralizar labores por motivos de la pandemia, situación que llevo a la demandada a modificar la jornada de trabajo en modalidad teletrabajo, desde el mes de marzo de 2020.



Cabe mencionar, que el verdadero motivo de la decisión de su despido por sobre otros trabajadores de la misma área en la empresa, pese a sus excelentes evaluaciones y la antigüedad por más de 8 años, fue la negativa de su parte en aceptar rebajar de forma permanente su remuneración, situación que tenía nervioso a todos los trabajadores de la compañía, dado que los personeros de la empresa les presionaban constantemente para acceder a rebajar sus remuneraciones bajo la amenaza de desvincularlos. Prueba de ello, es que durante 3 meses - bajo presión y amenazas- casi la totalidad de los trabajadores de la demandada debió acceder a rebajar su sueldo en un 15%.

En el mismo sentido, hace presente que la misiva de su despido no se condice con la realidad, dado que, no existe hasta la fecha una baja en la productividad y adicionalmente porque por más de 7 años se desempeñó en el área de cesantía de la empresa, por ende conoce a cabalidad los flujos y cargas de trabajo que se les asignaban, llegando a evaluar o procesar un promedio de 90 a 120 requerimientos diarios, llegando a realizar 2000 evaluaciones mensualmente, debiendo trabajar hasta altas horas de la madrugada para mantener su promedio de evaluación de siniestros, toda vez que esto les generaba importantes comisiones.

En consecuencia, la carta de despido no especifica o indica:

- 1) En qué consisten los supuestos ajustes iniciados con ocasión de la reducción de ingresos de siniestros.
- 2) No indica el periodo o fecha en que se iniciarían los supuestos ajustes iniciados con ocasión de la reducción de ingresos de siniestros.
- 3) No señala en detalle la supuesta contracción y el negativo impacto en los márgenes económicos de la compañía.



4) No menciona de qué modo la dotación de personal le afectaría en su funcionamiento y que hace necesaria su desvinculación.

5) La carta de despido es una carta de formato tipo utilizada para todos los trabajadores de las distintas áreas desvinculados en el último tiempo.

6) La misiva busca excusar su desvinculación de forma general y ambigua.

Peticiones concreta de la demanda. En base a los argumentos señalados, y fundamentos de derecho que se darán por reproducidos, solicita que se acoja a tramitación la demanda y en definitiva acogerla en todas sus partes declarando:

1. Que el despido del que fue objeto es injustificado, indebido o improcedente, y condenar a la demandada al pago del recargo legal del 30% de la indemnización por años de servicios por la suma de \$2.287.692.- conforme lo señala el artículo 168 letra A) del Código del Trabajo, (finiquito \$7.625.640.-, indemnización años de servicio, 8 años).

2. Condenar a la demandada a la devolución del aporte patronal del seguro de cesantía por la suma de \$1.500.694.-

3. Todo lo anterior con los reajustes e intereses según los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

4. Costas de la causa.

En mérito de lo expuesto y lo establecido en los artículos 63, 73,161,162,163,168, inciso 1ro, letra a), 169,172,173, 446 y siguientes, todos del Código del Trabajo, y demás normas legales pertinentes,



principios propios del derecho laboral y demás normas legales que fueren aplicables; pide tener por interpuesta demanda en procedimiento de aplicación general, en contra de su ex empleador CHARLES TAYEOR AFFINITV CHILE LTDA, ya Individualizado, acogerla a tramitación y en definitiva dar lugar a ella, declarando que el despido que fue objeto es injustificado, indebido e improcedente, condenando a la demandada al pago de las Indemnizaciones y prestaciones ya señaladas en el cuerpo de este libelo.

SEGUNDO: Que, comparece GIAN CARLO LORENZINI ROJAS, abogado, C.I. 13.611.837-7, domiciliado en Av. Alonso de Córdova N° 2860, oficina 504, en representación de la sociedad demandada CHARLES TAYLOR AFFINITY CHILE LIMITADA, Rut 77.408.820-2, con domicilio en Phillips N° 40, piso 2, Comuna de Santiago, Región Metropolitana, contestando la demanda de autos, solicita su rechazo en todas sus partes, con costa, en base a las siguientes consideraciones.

En lo pertinente, señala que negar especialmente las siguientes afirmaciones de la contraria: 1. No es efectivo que los hechos contenidos en la carta de despido entregada a la actora no se ajusten a la realidad de la empresa. 2. Niega la totalidad del relato de los hechos efectuados en la demanda.

En cuanto a los antecedentes de la relación laboral, indica que su representada, sociedad Charles Taylor Affinity Chile Limitada, antes FGR Affinity, es una sociedad dedicada a la externalización de la administración de carteras masivas del pago de beneficios y pagos masivos, para Compañías de Seguros, Cajas de Compensación y otras.

Charles Taylor desde siempre, ha tenido como uno de sus objetivos centrales, desarrollar relaciones laborales modernas, basadas en un alto grado de comunicación con sus trabajadores, el respeto y el buen trato entre sus compañeros de trabajo y entre jefes y subalternos.

Doña Valeska del Carmen Pereira Gutiérrez ingresó a trabajar en la empresa el 27 de enero de 2014, desempeñando varios cargos a lo largo de la relación laboral, siendo el último el cargo de Evaluador.

En la fecha señalada, se suscribió su contrato de trabajo en la cual se dejó constancia de los términos de la relación laboral, el cargo para el cual fue contratado, la remuneración, jornada de trabajo, etc.

La actora prestó servicios para su representada hasta el día 28 de enero de 2022, fecha en la cual se le comunicó la decisión de desvincularlo de la empresa por la causal establecida en el artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa. Tanto a ella como a otros trabajadores.

Sostiene que el despido fue absolutamente justificado y con motivo plausible. La Sra. Pereira fue contratada por su representada para prestar servicios en el área de cesantía. Ahora bien, es de público conocimiento que los últimos años han sido años difíciles, tanto económico y social, debido primeramente al llamado “Estallido social”, y luego a la pandemia COVID-19, la que ha obligado a su representada a desvincular, además del actor, a una serie de trabajadores, según dan cuenta los finiquitos suscritos que se acompañaran en la oportunidad procesal correspondiente.

En efecto, la disminución significativa de casos que se le asignaban a su representada obligó a esta a reorganizarse, debido a la reducción considerable en el ingreso de siniestros, en especial de los proyectos y los



requerimientos de parte de clientes a raíz del cambio en las condiciones del mercado, dada la situación que estaba/está viviendo el país.

En este contexto, fue necesaria una reorganización en los servicios del giro de su representada, esto es, de ajuste y liquidación de seguros, atendidos los resultados que ha experimentado su operación, los costos y los flujos derivados por sus clientes durante los últimos 2 años, lo que les ha obligado a optimizar las actividades requeridas para la realización de los servicios, los cuales, como ha indicado, han presentado una reducción dramática, y sostenida en los últimos años. Lo cual no es antojadizo. En el hecho, no obstante, todas las medidas tomadas, aun así, su representada finalizó el año 2021 con pérdidas significantes para la compañía.

Insiste que, los hechos indicados en la carta han afectado financieramente los servicios prestados por su representada, así como los ingresos y márgenes de la compañía, obligando a esta a reorganizar diversas estructuras y áreas, racionalizar funciones, eliminar cargos y duplicidad de estos, y en definitiva debiendo tener que poner fin al contrato de trabajo no sólo de la actora, sino que de una serie de trabajadores más, de su misma área y de otras, no pudiendo re ubicarla.

Agrega que su representada fue golpeada por el cambio legislativo que implicó la nueva normativa sobre fraude bancario, en efecto una cantidad importante de los beneficios que su representada procesa provenían de beneficios y pagos asociados a afectados por el uso fraudulento de tarjetas bancarias. Recuerda que el 29 de mayo de 2020 entró en vigencia la nueva ley de fraude con tarjetas bancarias (21.234). Su objetivo es responsabilizar a los bancos en caso de fraude, regulando cómo un emisor deberá proceder, y no así a los usuarios, como ocurría hasta

ahora. Al no existir reclamos de usuarios, no hay casos para procesar, y por lo tanto los trabajadores desvinculados tampoco podrían ser traspasos a otras unidades de negocio.

En este punto, reitera que el despido de la actora no dice relación con los hechos invocados en su demanda, sino que con las circunstancias existentes en el mercado que han obligado a su representada a desvincular a la fecha a un número importante de trabajadores. En consecuencia, el despido de la demandante fue absolutamente justificado.

Es tan efectivo lo anterior que, en un juicio idéntico, tramitado ante este mismo tribunal bajo el RIT O-7936-2020, la demanda interpuesta en contra de su representada fue rechazada, por las consideraciones que indica y que se darán por reproducidas.

Por tanto, previas consideraciones de derecho que se dan por reproducidas, solicita tener por contestada la demanda por despido improcedente y cobro de prestaciones laborales y rechazarla en todas sus partes, con costas.

TERCERO: Que, se celebró audiencia preparatoria con la comparecencia de ambas partes. Efectuado el llamado a conciliación, esta no se produce.

Que, se fijaron los siguientes hechos no controvertidos: 1. Fecha de inicio, fecha de término de la relación laboral; 2. Funciones desempeñadas por la actora; 3. Remuneración de la actora. 4. El haber efectuado la actora el finiquito con reserva de acciones y derechos.



Que, se fijó el siguiente hecho a probar: 1. Hechos y circunstancias invocadas por el empleador para poner término a la relación laboral en relación con la causal aplicada.

CUARTO: Que, la parte demandada, rindió las siguientes probanzas:

Documental: 1. Carta de aviso de termino de contrato de 28 de enero de 2022, junto con su comprobante de envío por correos de Chile y Comprobante de carta de aviso para terminación de contrato de trabajo ante la Dirección del Trabajo. 2. Finiquito de contrato de trabajo suscrito por la actora con 02 de febrero de 2022. 3. Comprobante de constancia laboral para empleadores Correlativos 395950, 395978, 395991, 395968, 395957, 395994, 395941, 395981, 395911, 395917, 395942, 395966, 395983, 395924, 395963, 395960, 395913, 395988, 395945. 4. Comprobante de constancia laboral para empleadores Correlativos 101728, 101723, 22352, 22393, 67331, 67330, 67329, 67328, 67327, 67326, 67325, 35138, 23156, 23151, 23127, 23123, 23121, 23117, 23104, 23099, 23097, 23094, 23089, 23077, 23069, 23063, 23058, 23049, 23045, 22978, 22975, 22964, 22960, 22477, 22506, 22402, 22398, 22397, 22395. 5. Sentencia de fecha 26 de noviembre de 2021, dictada por el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en causa Rit O-7936-2020. 6- Certificado de saldo aporte empleador al seguro de Cesantía. 7- 46 finiquitos. 8- Comprobante de pago de cotizaciones previsionales Mutual de Seguridad de Octubre de 2021 a marzo de 2022

Testimonial: 1. Comparece MARÍA JOSÉ JARA ALVARADO, C.I. 15.781.633-0, técnico administrativo, supervisora de seguros. Previo juramento, indica que realiza control de las asignaciones de cada liquidador, evaluaciones de riesgo y liquidaciones de los seguros que liquidan, conoce



a la demandante porque trabajaron mucho tiempo juntas, fue parte por un tiempo del equipo que supervisaba en cuanto a liquidación de cesantía, dejó de ser parte por restructuración de la empresa, el equipo de cesantía estuvo a su cargo hasta septiembre de 2021 cuando hubo restructuración de los equipos, según explica, en octubre dejó de ser parte del equipo de cesantía que pasó a otra supervisión, respecto de la restructuración indica que desde el 2020 que comenzó la pandemia y después por la ley de seguro de fraude comenzaron a tener pérdidas de cuentas que tenían a cargo para liquidación que les asignan las compañías de seguros, todo esto significó pérdidas de cuentas a cargo que tenían y por tanto hubo bajas en la carga de trabajo, y comenzaron a haber despidos, y por tanto se hizo restructuración, de hecho en octubre salió su jefatura, y de lo que tenía a cargo testigo cesantía le entregaron solo la liquidación de fraude, el área de cesantía pasó a cargo de otra supervisora, hubo un grupo de despido en 2020 unas 70 personas, y luego a fines de enero también hubo un despido masivo, eran 200 personas aprox. y van quedando entre 100 a 110, a fines de 2020 se perdieron cuentas de BCI luego a fines de 2021 se perdieron cuentas de un caja de compensación, todo esto determinó que hubiese menos trabajo e ingreso para la empresa, son temas comerciales de las compañías, muchas internalizaron la liquidación, la caja de compensación cambio de compañía. Contrainterrogada señala que en el año 2020 la parte más afectada en cuanto a despidos masivos fue otra área que es el área de salud, también salieron algunos de los equipos de cesantía y de fraude, cuando empezó la ley de fraude y también fue por necesidades de la empresa desde esa fecha la empresa viene sufriendo pérdidas, desconoce respecto de propuesta de bajas de remuneraciones; niega que entraren nuevas cuentas desde el año 2020, la ley de fraude acabó con los seguros de fraude, lo que significa que no hay más seguros de fraude, y liquidaciones que se les entregan para



ello, en el mundo de los seguros la empresa que contrata el seguro cada cierto tiempo licitan las pólizas, y eso significa que cambian de compañía, ejemplifica que trabajaban con BCI y esa cuenta tenía la liquidación de presto, esta cambio de compañía, entonces BCI ya no la tenía y no se le volvieron a asignar; agrega que la supervisora que tenía a cargo una parte de cesantía, cuando se fue fraude quedo con menos personas y trabajo y por tanto se hizo una fusión de los equipos para distribuir el trabajo, que además disminuyo, hubo otra baja, no había mucho trabajo para asignar a las personas; Johana Loaiza es liquidadora de cesantía, recibió la capacitación, probablemente la actora, estaba en el quipo la actora, Yáñez, Johana entro como en el 2020, 2021. 2. Comparece ROSSANA ANGÉLICA SARTORI CABEZA, C.I. 10.675.771-2, técnico en comercio exterior; previo juramento indica que trabaja para la empresa como supervisora de protección bancaria y cesantía, conoce a la demandante trabajo para testigo como evaluadora de productos de cesantía, cuando asumió esa cartera, antes testigo era supervisora solo de productos de protección bancaria, pero con la pandemia y con la promulgación de la nueva ley el producto que liquidaban bajo en un 90% y como era muy bajo le pasaron a cartera de cesantía para mantener el puesto, hubo otros procesos de restructuración Por lo menos en el área donde testigo trabaja, en su caso se fusiono protección bancaria con cesantía, ante la baja del producto se movió gente para otras áreas de la empresa, a otras se las desvinculo, antes eran como 200 y algo y ahora con la restructuración son algo de 100 personas; los últimos despidos de su área fueron en marzo de este año, última persona que despidieron por restructuración, las cargas ya no daban para mantenerla; la demandante fue despedida en este proceso, no solo ella sino varias personas porque no había carga para darles, el producto de protección bancaria bajo al 10% y lo de cesantía también bajo, algunas



empresas externalizaron y otras simplemente se fueron, no había donde poner a la actora, mucha gente que salió de protección la pusieron en cesantía y después igual hubo que despedirlas porque los productos bajaron demasiado, el impacto era que alrededor de 6 a 7 personas que habían y ahora quedan 2, no se ha contratado a nadie, no hay presupuesto, la gente que hay absorbe todo el trabajo. Contrainterrogada señala que actora llevaba alrededor de 6, 7 años, tenía conocimiento en los productos que maneja testigo, algunas personas pasaron de protección bancaria a cesantía, pero después igual hubo que despedirlas, porque bajaron los 2 productos, respecto de los seguros de vida indica que en ese momento no habían cupos para esa área, también estaba bajando, no había donde reubicar a la actora, hubo mucha gente que no pudieron reubicar y se les despidió; ubica a Johana Loaiza es la única evaluadora que queda en productos para cesantía, la capacitó actora y sus compañeros.

QUINTO: Que, la actora rindió las siguientes probanzas:

Documental: 1. Contrato de trabajo de fecha 27 de julio de 2014, suscrito entre doña Valeska Pereira Gutiérrez y la empresa Estudio Faraggi y Cía. Ltda., hoy Charles Taylor Affinity Chile Ltda. 2. Anexos de contrato de trabajo de fechas 1 de enero y 13 de marzo de 2020, 1 de enero de 2021 y 1 de enero de 2022. 3. Carta de aviso de término contrato de trabajo de fecha 28 de enero del 2022, dirigida al actor por la empresa demandada. 4. Comprobante de aceptación de finiquito con reserva suscrito por la actora con fecha 2 de febrero de 2022 mediante la página web de la Dirección del Trabajo. 5. Finiquito de trabajo suscrito con reserva de acciones por doña Valeska Pereira Gutiérrez y la empresa demandada Charles Taylor Affinity Chile Ltda., con fecha 2 de febrero de 2022 a través de la página web de la Dirección del Trabajo. 6. Copia pantallazos de portales web Chiletrabajos,



Job Chile y JobAuk en Chile que dan cuenta de las diversas ofertas laborales publicadas por la empresa. 7. Certificado de permanencia emitido con fecha 16 de marzo de 2022 de la empresa demandada. 8. Sentencia dictada con fecha 30 de julio de 2021 por el 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago en causa RIT O-7430-2020.

Testimonial: 1. Comparece RUBÉN MUÑOZ BUSTAMANTE, Rut 13.490.374-0, administrativo, previo juramento indica conocer a la demandante porque fueron compañeros de trabajo en la compañía, trabajaron alrededor de 8 años y 2 meses, testigo era administrativo igual que actora cuando llegó, después pasó a ser evaluadora, liquidadora de seguros de cesantía, también estuvieron en otros equipos, actora también estuvo en seguros de vida, actora capacitó a personal nuevo de la compañía, también testigo, los capacitaban para ser evaluador, estas personas que capacitaron permanecen en la empresa, se quedaron prácticamente en los puestos que tenían con actora; los mandaron a hacer teletrabajo, y con la pandemia el trabajo subió un 600, 800% de lo que tenían de carga, eran 3 liquidadores y no daban abasto, la compañía les hizo llegar correo que durante 3 meses querían rebajarles el sueldo al 15% de las remuneraciones, y el que no aceptaba se iba, compañeros que no aceptaron fueron despedidos, en el 2020 que empezó la pandemia, después les retiraron beneficios de vale de colación que habían ganado por sindicato, actora no recuerda si aceptó la rebaja, testigo si la aceptó, necesitaba trabajar, actora también porque si no hubiese sido despedido, respecto de proceso de huelga, indica que estuvo casi todo el año con licencia, trabajaban de domingo a domingo, tenían mucha carga, y cuando volvió a trabajar, estuvo con marzo a octubre con licencia psiquiátrica, volvió y entraron a proceso de negociación y la empresa no quiso nada, quería



rebajar todos los beneficios, y en todas las negociaciones era lo mismo, rebajar, el área jamás tuvo baja como para decir que si había que rebajar, tuvieron pega infinita, de hecho les quitaron cuentas para pasárselos a otros liquidadores porque no daban abasto, luego se fueron a huelga, como un mes, después volvieron a trabajar a fines de diciembre, y lo llamaron para decirle que hasta ahí llegaba su contrato en enero de 2022, actora fue despedida el mismo día. Contrainterrogado señala que desde que entro a la compañía eran los trabajadores los que capacitaban a los que venían entrando; indica que primero llego Johana Loaiza y luego Ferrada, que capacitaron y después quedaron en sus puestos, después había otro chico que lo despidieron en agosto, septiembre, y también lo capacitaron; en el área de cesantía estaba actora y Luis Ovalle; afirma que tenía una persona cerca supervisor que fue despedido por no aceptar rebaja de remuneración; respecto de la carga de trabajo que relato indica que no se vio afectado por la ley de protección al empleo, la gran mayoría era de gente normal por 161, 159 1; le consta que el traspaso de cuentas que se hizo a otros liquidadores fue por exceso de carga y no por decisiones de la Compañía contratantes, indica que eso lo manifestó la supervisora en una reunión, María José Jara.

2. Comparece RUBÉN SEGOVIA JIMÉNEZ, Rut 9.841.578-5, administrativo. Previo juramento, indica que conoce a la demandante hace varios años y son colegas, trabajan junto en la misma empresa, ella era liquidadora y pasaron a asistente de supervisión, era como asistente de supervisión, se desempeñaba en el área de cesantía; testigos dirigente sindical, relata del año 2020 tema pandémico, se generaron ciertas bajas y aumentos de actividad en la parte laboral, en el caso de actora trabajaba en área de cesantía, y en el periodo de pandemia y posterior se produjeron muchos despidos a nivel país, el área que se recargo con más trabajo era el área donde se desempeñaba actora en el área de cesantía, se debió



agregar trabajaron para cumplir con la cargas de trabajo que se generó por los despidos en pandemia, posterior a todo el tema pandémico les toco la negociación colectiva con la empresa, hubo algunos problemas, actora no era sindicalizada pero por el tema pandémico opto por ingresar al sindicato, según explica, ella entro a la organización y participo del proceso de negociación y huelga, la huelga termino en enero y ellos fueron despedidos en marzo, afirma que se despidió gente y se contrató a personas, principalmente extrajeras, empezaron a despedir gente y a la vez contrataban personas pero con reducción de sueldo, no se les alcanzaba a pagar el 50% del sueldo, y posteriormente según la cantidad de trabajo que llego, lo veían como algo momentáneo, volvió el trabajo a la normalidad y más aún en las áreas donde se había debilitado, hoy están en proceso normal, con carga de trabajo excesiva, debieron hacer horas extras o sobreproducción, para cumplir con las metas que exigía la compañía, respecto de los cargos despedidos, indica que algunas áreas siguen funcionando en cesantía salió ley nueva pero el área sigue funcionando, si hubo factibilidad de la empresa de poner a los trabajadores en otras áreas de trabajo, venia gente de salud a cesantía para cumplir las metas, en este caso se pudo haber hecho lo mismo, pero fueron despedidos no sabe porque motivo. Contrainterrogado señala solo tener información de personas nuevas, incluso que ingresaron al sindicato, y que siguen trabajando, no sabe cantidades, solo que despidieron y contrataron.

Oficio: AFC, a fin de que informe los trabajadores que fueron contratados entre junio y diciembre de 2021 y lo que va corrido del 2022 y que se encuentren registrados a nombre de la empresa demandada Charles Taylor Affinity Chile Ltda., Rut 77.408.420-2.



Exhibición de documentos: 1. La exhibición del libro de ventas de la demandada, correspondiente al año 2021 y lo que va corrido del 2022; 2. Exhiba la declaración mensual y pago simultaneo de impuestos, Formulario 29, correspondiente al año 2021 y lo que va corrido del 2022; 3. Exhiba las declaraciones de renta correspondientes a los años 2020 y 2021.

SEXTO: Que, corresponde revisar si el despido de la actora se encuentra ajustado a derecho, a la luz de la causal de despido invocada, debiendo para estos efectos tener en especial consideración que, tal como se dispone en el artículo 454 N° 1 inciso 2° del Código del Trabajo, en los juicios sobre despido corresponderá en primer lugar al demandado la rendición de la prueba, debiendo acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones a que se refieren los incisos primero y cuarto del artículo 162, sin que pueda alegar en el juicio hechos distintos como justificativos del despido.

Que, atendido el claro tenor de la norma citada la parte demandada se encuentra vedada de esgrimir justificaciones en juicio o de adicionar hechos no contenidos en la carta de despido, tal como se ha intentado en este caso, ya que tal como se fundamenta en la contestación de demanda, se han hecho referentes a circunstancias fácticas no contenidas en la carta de despido, por lo que esta Juez desde ya no emitirá pronunciamiento a su respecto.

Que, así las cosas, corresponde únicamente analizar la justificación o procedencia de la desvinculación del demandante, en relación con los hechos fundantes de la causal invocada y que fueron debidamente consignadas en dicha comunicación.



Que, los hechos fundantes de la causal contenida en la carta de aviso de despido de la actora son los siguientes:

“Se fundamenta la causal invocada en el obligado proceso de reorganización, reestructuración y racionalización de sus recursos al que Charles Taylor Affinity Chile Ltda. ha debido someter los servicios de su giro, esto es, de ajuste y liquidación de seguros, atendidos los resultados que ha experimentado su operación, sus costos y los flujos derivados por nuestros clientes durante los últimos 2 años, lo que nos ha puesto en la obligación de optimizar las actividades requeridas para la realización de los servicios prestados a nuestros clientes los cuales han presentado una reducción dramática y sostenida de ingresos de siniestros durante los últimos períodos, tal como la administración de la empresa lo ha ido comunicado a sus trabajadores en diferentes instancias. No obstante todas las acciones llevadas a cabo, el año 2021 finalizó con pérdidas para la compañía.

Tales disminuciones han afectado financieramente a nuestra compañía, lesionando los ingresos y márgenes recibidos, obligando a esta a reorganizar diversas estructuras y áreas, racionalizar funciones, eliminar cargos, tales como el que usted desempeña, y a reducir la duplicidad de estos.

Lamentablemente, debido a estas condiciones comerciales objetivas que han afectado seriamente la operación normal de la compañía, disminuyendo sustancialmente las cargas de trabajo, los ingresos del negocio e impactando fuertemente nuestros costos, sumándose a todo ello las condiciones actuales por las que atraviesa la economía y las proyecciones de nuestros servicios para los próximos meses, nos ponen en



la necesidad de llevar a cabo esta reestructuración y racionalización, suprimiendo su cargo y poniendo término a su contrato de trabajo, medida esta última que no sólo afecta a usted, sino que también a un importante número de la dotación de trabajadores de la empresa.

Es del caso señalar que aquellas funciones relacionadas con el cargo Evaluador y que hasta la fecha usted desempeñaba en virtud de su cargo, serán redistribuidas y absorbidas por otros trabajadores de la empresa”.

(...) Finalmente, cumplo con informarle que el término de su contrato de trabajo no guarda o dice relación alguna con su conducta personal o desempeño laboral, sino que, por el contrario, como ya se dijera, en la necesidad que se tiene de reorganizar y reestructurar los servicios en la forma ya referida, y poder así enfrentar, en mejor forma, los nuevos desafíos que el futuro le depara: aprovechando esta oportunidad para expresarle nuestros agradecimientos por el esfuerzo desplegado durante el tiempo que prestó servicios para la empresa”.

Que, a juicio de esta Magistrado, la carta de despido no explica suficientemente los hechos que fundamentan la causal invocada, limitándose a esgrimir consideraciones generales referentes a un proceso de reestructuración racionalización y reorganización de recursos sin embargo, para proceder a la desvinculación, la demandada, debió señalar en específico los presupuestos fácticos en que se basa la necesidad del despido de la actora, omisión que en definitiva conlleva al incumplimiento de lo dispuesto en el artículo 454 N° 1 inciso 2°, en relación al artículo 162 inciso primero del Código del Trabajo.

Que, sin perjuicio de lo anterior, analizando la prueba rendida por la demandada para acreditar la procedencia el despido, se observa que se



acompañó como prueba documental una serie de comprobante de constancias laborales para empleadores ingresados en la página web de la dirección del trabajo, que comunican desvinculaciones a distintos trabajadores efectuadas por la empresa, y finiquitos de diversos periodos, así como las planillas de pago de cotizaciones en Mutua de Seguridad con listados de trabajadores, probanzas que en definitiva solo dan cuenta que la empresa procedió a desvincular a un determinado número de trabajadores, situación que, a juicio de esta Juez, por sí sola no justifica la procedencia de la causal invocada, sino que solo constata el hecho referido; por otra parte, se acompañó la copia de una sentencia dictada en los autos RIT O-7936-2020, por el Segundo Juzgado del Trabajo de Santiago, resolución que en vista de lo dispuesto en el artículo 3° del Código Civil, en nada empece al presente juicio. Que, además, la demandada rindió prueba testimonial de dos deponentes, quienes relataron en estrados, en términos generales, el proceso de despidos efectuados por la demandada, sin embargo, lo cierto es que sus dichos fueron genéricos, no explicando suficientemente las razones concretas y específicas que motivaron el despido en particular de la actora. A mayor abundamiento, la parte demandada no acompañó ninguna probanza idónea para justificar y comprobar en estrados los resultados de su operación, los costos y flujos de clientes, de los últimos 2 años, indicados en la carta, así como tampoco de la reducción dramática que se expresa de los ingresos de siniestros, la disminución de carga de trabajo y los ingresos de la compañía, antecedentes documentales que debe poseer y que no resulta posible de salvar mediante la declaración testifical rendida en estrados.

SEPTIMO: Que, a mayor abundamiento corresponde indicar que respecto de la causal invocada, doctrinariamente se ha dicho que



considerando los términos del mensaje de la ley que la introdujo en la legislación y la respectiva discusión parlamentaria, que la razón del despido debe centrarse en necesidades de carácter económico o tecnológico, esto es, que autoriza al empleador a despedir cuando no puede mantener la fuente laboral por motivos de naturaleza objetiva; en razón de lo anterior, los hechos que la constituyen deben ser ajenos a la voluntad de las partes, pues apunta a que el trabajador sea desvinculado por mociones objetivas. (Lanata F., Gabriela, “Contrato individual de trabajo”, 4° ed. actualizada, Santiago, Chile, Legal Publishing, 2010, p. 283)

También, que la causal se coliga con impulsos de índole económico, tecnológico o estructural, no relacionados a la persona del trabajador, por lo mismo, con su capacidad, ergo, son causas relacionados con el funcionamiento de la empresa, derivadas de un excedente de mano de obra o la reducción de los puestos de trabajo por razones económicas o técnicas. (Lizama Portal, Luis, Derecho del Trabajo, Lexis Nexis, Santiago, Chile, 2005, p.184-185)

Asimismo, que debe tratarse de una situación objetiva que afecta a la empresa establecimiento o servicio, por ende, no puede invocarse por simple arbitrio del empleador o por capricho, caso en el que operaría como un mero despido libre o desahucio; la necesidad tiene que ser grave o de envergadura, por lo que debe tratarse de una situación de tal amplitud que ponga en peligro la subsistencia de la empresa y no meramente una rebaja en sus ganancias, y permanente, entonces, si es transitoria o puede recurrirse a otros medios o medidas que permitan alcanzar el mismo objetivo sin despedir trabajadores, no aplica la causal; y ha de haber relación de causalidad entre las necesidades y el despido, porque es la situación de la empresa la que hace necesaria la separación de uno o más



trabajadores. (Gamonal, Sergio y Guidi Caterina, Manual del contrato de trabajo, 4° edición revisada, Santiago, Chile, Thomson Reuters, 2015 (p.387- 388))

Del mismo modo, que las necesidades de la empresa que explican el despido pueden ser de índole económica y tecnológica, también una combinación de ambos factores, entendidos de modo amplio, y siempre deben tener alguna gravedad; en tal sentido se ha entendido que un pasajero mal estado económico es riesgo del empresario y no configura la causal, y que entre las necesidades económicas o tecnológicas, por una parte, y el despido, por la otra, debía mediar una relación de causalidad. (Thayer, William y Novoa, Patricio, Manual de Derecho del Trabajo, Tomo IV, 5° edición actualizada, Santiago, Chile, Editorial Jurídica, 2010, p. 47-48);

Que, interpretada la norma en análisis, a la luz de los principios que rigen en nuestra materia, el empleador sólo puede invocar la causal de que se trata aludiendo a aspectos de carácter técnico o económico referidos a la empresa, establecimiento o servicio, y es una de tipo objetiva, por ende, no se relaciona con la conducta desplegada por el trabajador, y excede la mera voluntad del empleador; razón por la que debe probar los supuestos de hecho que den cuenta de la configuración de aquellas situaciones que lo forzaron a adoptar procesos de restructuración o racionalización en el funcionamiento de la empresa, o de eventos económicos, como son las bajas en la productividad o cambio en las condiciones de mercado, señalados, como se dijo, a título ejemplar.

OCTAVO: Que, por todas las consideraciones anteriores, no acreditándose los presupuestos de la causal, ni la configuración de la



misma, se declara que el despido de la actora no se encuentra ajustado a derecho, y se condenará a la demandada al pago del recargo legal del 30% de la indemnización por años de servicios, de conformidad a lo dispuesto en los artículos 163 y 168, letra a) del Código del Trabajo, según se dirá en lo resolutivo.

NOVENO: Que, respecto de la procedencia de efectuar el descuento por el aporte del empleador al seguro de cesantía, es preciso indicar que no se ordenará su restitución, considerando especialmente esta Juez que la demandada se encuentra legalmente facultada para efectuarlo, según lo previsto en el artículo 13 de la ley 19.728, al invocar para el termino del contrato de trabajo por la causal del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, corresponde que aquel descuento se realice, toda vez que aun cuando la causal sea calificada como improcedente, como en el caso de autos, aquella declaración no invalida el despido y, por tanto, tampoco deja sin efecto la causal invocada, por lo que malamente puede entenderse que el despido fue en virtud de una causal distinta, que impida la aplicación del artículo 13 de la ley 19.728. Reafirma lo señalado precedentemente lo establecido en el inciso tercero del artículo 168 del Código del Trabajo, en el que se establece que solo respecto a las causales del artículo 159 y 160, en el evento de no ser acreditadas se entenderá que el término se produjo por la causal del artículo 161 inciso primero, esta es, necesidades de la empresa, únicas hipótesis entonces que permiten y producen el efecto de modificar y/o dejar sin efecto la causal mal invocada por el empleador, consecuencia que como se dijo en el caso de la invocada en autos, no se produce.

Que, por otra parte, conforme la interpretación regulada en los artículos 19 y siguientes del Código Civil, el sentido del artículo 13 de la ley



19.728 es claro, por lo que no puede sino extraerse lo que el tenor literal de la antedicha norma señala, esto es, “que si el contrato termina por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, se imputará a esta prestación la parte del saldo de la Cuenta Individual por Cesantía constituida por las cotizaciones efectuadas por el empleador más su rentabilidad, deducidos los costos de administración que correspondan, con cargo a las cuales el asegurado pueda hacer retiros en la forma que señala el artículo 15”, así como también del artículo 52 de la misma Ley, resulta claro y en el mismo sentido, pues dispone que acogida la pretensión del trabajador, deberán pagarse las prestaciones que corresponda conforme al artículo 13, es decir el pago de las indemnizaciones con la imputación establecida en el inciso segundo del mismo, pues de otro modo habría señalado el citado artículo 52, que el pago debía realizarse conforme al artículo 13 salvo en lo dispuesto en su inciso segundo, hipótesis que el legislador no contemplo. Por último, no debe dejar de mencionarse, que entender de una manera distinta, la aplicación del artículo 13 ya citado, significaría establecer sanciones al empleador adicionales a las que la ley contempla en el evento de declararse el despido de un trabajador como improcedente, injustificado, o indebido, lo que en nuestra legislación no resulta posible, pues las normas que regulan estatutos sancionatorios son y deben ser de derecho estricto.

Que, a mayor abundamiento, en este punto resulta dable hacer presente la sentencia dictada por la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago, en los autos Rol 2110-2017, caratulada “Gallegos con Nephrocare Chile S.A”, que en sus considerandos segundo y siguientes, señaló lo siguiente:



“2.- Que para una acertada interpretación del sentido y alcance del artículo 13 de la Ley 19.728, se debe acudir a las reglas de la hermenéutica legal que establece el Código Civil en sus artículos 19 a 24 y en este caso, se puede recurrir a su intención o espíritu, claramente manifestados en ella misma, o en la historia fidedigna de su establecimiento.

3.- Así en el Mensaje respectivo de la Ley 19.728, Sobre Seguro de Desempleo, se consignó “...Mediante el establecimiento del presente sistema, el trabajador logrará una mayor certeza en la percepción de los beneficios por cesantía, en el caso de las contingencias referidas. A su vez, el empleador verá transformada su actual responsabilidad única de indemnización, por otra en que se combina el pago de las cotizaciones previas con el pago directo de una prestación...”;

4.- La finalidad de la ley fue la de establecer un esquema de ahorro obligatorio, sobre la base de Cuentas Individuales por Cesantía – conformado por cotizaciones mensuales del empleador y del trabajador - con la creación de un Fondo de Cesantía Solidario que opera como fondo de reparto, complementario del sistema de cuentas individuales. Lo que ha pretendido este sistema es alcanzar un equilibrio entre la satisfacción de las necesidades de un trabajador cesante en el evento que el motivo del término de la relación laboral no dé derecho a indemnización y la carga económica que puede eventualmente representar para un empleador el hecho del despido, cuando la razón del cese de los servicios lleva aparejada indemnización.

5.- Así, tratándose de causales de despido que de acuerdo con el Código del Trabajo no dan derecho a indemnización por años de servicios, el seguro de cesantía actúa como una suerte de indemnización a todo



evento, puesto que, en tales casos, con la sola presentación de los antecedentes que den cuenta del término de la relación laboral, el trabajador tiene derecho a efectuar giros mensuales con cargo al fondo formado con las cotizaciones aportadas y su rentabilidad, incluidas las que haya realizado el empleador (artículos 14, 15 y 51). En los otros casos –que de suyo dan derecho a indemnización, esto es, las hipótesis del artículo 161 del Código del Trabajo-, el régimen de la ley 19.728 mantiene subsistente la responsabilidad directa del empleador, de modo que éste debe pagar la indemnización legal pertinente, pero –a modo de equilibrar sus efectos-, queda obligado a enterar únicamente la diferencia que se produzca entre el monto acumulado como resultado de su aporte en la Cuenta Individual por Cesantía y el equivalente a 30 días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicios y fracción superior a seis meses.

6.- Por lo tanto, la calificación judicial de un despido por necesidades de la empresa tiene como consecuencia económica la obligación de pagar el incremento legal respectivo (30%), única sanción que la ley ha previsto en la materia, pero no incide ni es obstáculo para la imputación reclamada. Justificado o no, lo cierto es que el contrato de trabajo terminó por la causal de necesidades de la empresa. Por consiguiente, la declaración judicial aludida no es impedimento para efectuar la imputación respectiva.

De otro modo, además de la sanción que establece el artículo 168 del Código del Trabajo, se estaría imponiendo una adicional, no contemplada expresamente en la ley, lo que infringe el principio de legalidad del derecho sancionatorio.”

Que, el criterio anterior ha sido confirmado mediante sentencias de unificación de jurisprudencia dictadas en el último periodo por la Excma.



Corte Suprema, en causas Rol N° 138.207-2020, 112.404-2020, 17.111-2021, 38.159-2021, entre otros.

DECIMO: Que, la prueba analizada lo ha sido conforme a las reglas de la sana crítica, sin alterar los principios de la lógica ni las máximas de la experiencia de este tribunal, conforme a lo dispuesto en el artículo 456 del Código del Trabajo; y, el resto de las alegaciones y probanzas no contiene información que contradiga aquellos hechos asentados por los medios que se han tenido en consideración para resolver la controversia en este pleito. En particular, la prueba aportada por la actora no será objeto de un análisis pormenorizado, ya que atendidas las normas de la carga de la prueba, correspondía a su contraria comprobar los presupuestos fundantes del despido.

Que, por estas consideraciones, y visto, además, lo dispuesto en los artículos 161, 162, 163, 168, 446 y siguientes, del Código del Trabajo, Ley 19.728, artículo 3 y 1698 del Código Civil y demás normativa pertinente, se declara:

I. Que, se acoge la demanda interpuesta por VALESKA DEL CARMEN PEREIRA GUTIÉRREZ, en contra de CHARLES TAYLOR AFFINITY CHILE LTDA, ya individualizados, solo en cuanto se le condena a pagar a la demandante la suma de \$2.287.692.-, por recargo legal 30% de la indemnización por años de servicios.

II. Que, deberá practicarse liquidación, en su oportunidad, de la suma ordenada pagar, con arreglo a lo que dispone el artículo 173 del Código del Trabajo.

III. Ejecutoriada que se encuentre la presente sentencia cúmplase con lo dispuesto en ella, dentro de quinto día. En caso contrario, certifíquese



dicha circunstancia y pasen los antecedentes al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional.

IV. Que, cada parte pagará sus costas.

Regístrese y archívese en su oportunidad.

RIT O-2089-2022

RUC 22- 4-0394493-2

**Pronunciada por doña CLAUDIA ROXANA RIQUELME OYARCE,
Juez Titular del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.**

En Santiago a veintiuno de septiembre de dos mil veintidós, se notificó por el estado diario la sentencia precedente.

