

Santiago, trece de diciembre de dos mil veintitrés.

Se complementa acta de audiencia de fecha 27 de noviembre de 2023, incorporándose con esta fecha el texto íntegro de la sentencia dictada.

Se hace presente, que firma la **Jueza Presidenta** en atención a que el magistrado que dictó la sentencia se encuentra **haciendo uso de su feriado legal**.

RIT O-7079-2022

RUC 22- 4-0441179-2

m.e.a.p.

TRANSCRIPCIÓN SENTENCIA:

En Santiago, a veintisiete de noviembre del año dos mil veintitrés.

VISTOS, OÍDOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que, comparece don **JAIME ANTONIO FIGUEROA BURGOS**, cédula de identidad N°10.322.953-7, con domicilio para estos efectos en Marchant Pereira N°150, oficina 501, comuna de Providencia, interponiendo demanda de despido injustificado y cobro de prestaciones en contra de la empresa **COMERCIALIZADORA EL MIRADOR S.A.**, RUT 78.289.730-6, representada legalmente por don Rolando Javier Varela Colvin, cédula de identidad N°16.207.737-6, ambos con domicilio para estos efectos en Avenida Departamental N°0805, comuna de La Florida.

Señala que ingresó a prestar servicios para la demandada con fecha 10 de febrero del año 2010, con una última remuneración mensual de \$1.189.133.- Que, en septiembre del año 2022 fue cambiado de local con sus compañeros de trabajo a uno ubicado en Avenida Vicuña Mackenna, sin que se les diera ninguna clase de inducción respecto del nuevo establecimiento. En su cargo de jefe de local tenía



que ocupar una oficina dentro del local donde no se manipulaba dinero ni valores y que el 3 de octubre del año 2022, el gerente comercial habría citado al demandante a una reunión en donde se le habría exhibido un video donde aparecería tapando la cámara que estaba en su oficina, lo cual señala que es efectivo y explicó en su oportunidad que lo hacía para cambiarse de ropa. Que, al día siguiente se habría enviado a otro personal a realizar un arqueo de fondos del local sin ninguna clase de problemas, no obstante lo cual, es despedido de cualquier forma, en una carta de despido en donde se imputa el hecho de que se habrían desconectado cámaras el día 29 de septiembre del año 2022, lo que se habría repetido al día siguiente, además de desconexión del sistema de alarmas y manipulación de la cámara que estaba en su oficina, cuestión que consideran resulta injustificada, dada las causales del artículo 160 N°6 y N°7 del Código del Trabajo que se invocaron en la comunicación de despido, toda vez que no habría hecho ninguna desconexión de cámaras ni manipulación de las mismas, más allá de este cubrir la que estaba en su oficina para efectos de cambiarse de ropa. Solicitando entonces sea condenada la demandada al pago de indemnización sustitutiva de aviso previo, indemnización por años de servicio, recargo legal de esta última y feriado proporcional, todo con intereses, reajustes y costas de la causa.

SEGUNDO: Que, la demandada contesta la demanda solicitando el rechazo de la misma señalando que es efectiva la existencia de la relación laboral, la fecha de inicio del mismo, el hecho del despido el 3 de octubre del año 2022, por las causales que se indican en la demanda, controvierte la remuneración del demandante y explica que efectivamente el día 29 de septiembre del año 2022, el servicio externo de control del monitoreo de cámaras se habría percatado de que una cámara del patio interior del local estaba desconectada, se habría hecho el operativo de mantención, ese mismo día en la tarde habría vuelto a ocurrir un



nuevo problema y se habrían revisado los registros, en los cuales se vio al demandante manipulando la cámara, conforme el detalle que se indica en la carta de despido de la demanda, por lo tanto estima configuradas las causales, estimando que debe ser rechazada la demanda en cuanto al despido injustificado. Respecto al feriado legal y proporcional que se adeuda, el mismo habría sido pagado en instancia administrativa, por lo tanto nada se adeudaría sobre esto.

TERCERO: Que, en audiencia preparatoria de fecha 28 de diciembre de 2022, se realizó el correspondiente llamado a conciliación, el cual no se produce, fijándose hechos pacíficos y controvertidos, conforme lo que consta en el registro correspondiente.

CUARTO: Que, en la presente audiencia de juicio, conforme lo dispone el artículo 454 N°1 del Código del Trabajo, fueron incorporados los siguientes medios de prueba, por la parte demandada: Documental: Todos los documentos ofrecidos en la audiencia preparatoria; Confesional: Declaró el demandante, luego de haber sido legalmente juramentado; Testimonial: Declaró como testigo de la parte demandada don Felipe Contreras Araya, luego de haber sido legalmente juramentado; Videos: Se incorporaron mediante su exhibición en juicio 9 registros de video, de los cuales queda el soporte físico en custodia del Tribunal. Por su parte, el demandante incorporó los siguientes medios de prueba: Documental: Todos los documentos ofrecidos en la audiencia preparatoria; Testimonial: Declaró como testigo del demandante, doña María Angélica Zamorano Molina, luego de haber sido legalmente juramentada; Exhibición de documentos: Fueron exhibidos por la parte demandada los siguientes documentos: 1) Contratos y anexos del demandante; 2) Liquidaciones de remuneraciones de los últimos 2 años; 3) Comprobantes de feriado suscritos por el demandante; 4) Investigación realizada por la empresa demandada; 5) Carta de despido, comprobante de envío y comprobante de ingreso ante la Inspección del Trabajo de la misma. No fue



exhibido comprobantes de capacitaciones a inducciones al demandante respecto al uso de cámaras, señalándose por la empresa que ellos no existen, lo que se tuvo presente, sin necesidad de hacer efectivo apercibimiento.

QUINTO: Respecto a la acción de despido injustificado hay que siempre aclarar, en primer lugar, que el artículo 454 N°1 del Código del Trabajo establece, en primer lugar, una carga de la prueba específica en los casos de despido injustificado señalando que es la empresa o el empleador el que tiene que incorporar, en primer lugar, medios de prueba y acreditar los hechos constitutivos de la causal, pero evidentemente no cualquier hecho, sino que solo aquellos hechos contenidos en la comunicación de despido, porque la norma legal señala que el empleador solo podrá invocar, para justificar el despido, aquellos hechos que estén contenidos en la comunicación. Por lo tanto, desde una perspectiva técnica, un juicio de despido injustificado no se trata respecto de si hay o no causal de despido. Desde una perspectiva técnica, un juicio de despido injustificado se trata sobre si los hechos contenidos en la carta son ciertos, y si ellos constituyen la causal que se invoca, y eso es todo. Pueden haber muchísimos hechos que den lugar al término de un contrato, pero si esos hechos no están contenidos en una comunicación que haya cumplido con las formalidades del artículo 162 del Código del Trabajo, son irrelevantes, porque como señalamos, la ley es expresa y clara, solo los hechos contenidos en la comunicación de despido pueden ser invocados por el empleador para justificar el término de la relación laboral, lo cual implica evidentemente que solo los hechos contenidos en la comunicación de despido pueden ser considerados y evaluados en la sentencia.

SEXTO: Que, conforme a lo anterior, entonces, hay q evaluar los hechos contenidos en la comunicación y la causal. Porque, tal como solo los hechos contenidos en la carta pueden usarse como justificación, solo las causales que se invocaron en su momento pueden ser avaluadas por parte del Tribunal, y esto es



relevante porque hay una primera causal, que en la especie no encuentra ni medios de prueba, ni tampoco correlato en el tenor de la carta de despido. La primera de las causales que se invoca para el despido es la del artículo 160 N°6 del Código del Trabajo, y esa causal es específica, se refiere al perjuicio material causado intencionalmente, por lo tanto acá no estamos hablando de pérdida de la confianza, de defraudar la confianza, de que el trabajador incumple sus obligaciones, de cuál era la naturaleza del cargo, del trabajador, o sea el artículo 160 N°6 requiere que el trabajador intencionalmente haya provocado un daño en instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercadería de la empresa, pero tiene que haber un daño y tiene que ser provocado intencionalmente. La verdad es que la contestación de la demanda, la carta de despido y en la prueba de la causa, no se aprecia ningún daño a las instalaciones de la empresa o a los materiales de la empresa o las mercaderías de la empresa, no se ha explicado cuál es el daño material producido, no hay prueba sobre el daño material producido, de lo que hay prueba es que el demandante en algún momento interpuso un papel, cartón o un rollo de papel para tapar la visión de una cámara, pero no hay prueba de que esa cámara haya sido dañada de alguna manera que no esté funcionando. Lo otro que se afirma en la carta de despido, es que habría habido una desconexión de cámara, que después se explica por parte del testigo de la demandada de que correspondería al hecho de que se desconectó un cable de una cámara a una caja que lo conecta a un sistema. Pero uno, la carta de despido no le imputa al trabajador haber hecho la desconexión, después lo vamos a ver más en detalle, pero la carta de despido no le dice al trabajador que hizo la desconexión, dos, no hay prueba de que el trabajador hizo la desconexión, el testigo señala que no pudo haber visto aquello y tres, relativo al daño material, que es lo que estamos analizando, el testigo también explicó que ese cable ni siquiera estaba cortado, ese cable estaba



simplemente desconectado, lo que había que hacer era volver a enchufarlo y eso era todo, por lo tanto, perjuicio material a instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías, no existe. La causal no se refiere a que el trabajador incurra en alguna conducta que le provoque algún gasto al empleador, la causal no dice o no es causal de despido que el trabajador haga alguna conducta deliberada o no, y que, ante esa conducta, el empleador haya tenido que tomar alguna medida para reparar o para ceder alguna acción correctiva, como por ejemplo, mandar a alguien a volver a enchufar una cámara, que sí, es un gasto porque se necesita mandar a un trabajador a que vuelva a conectar la cámara, pero eso no es lo que se requiere en la causal, en el sentido de que se haya hecho alguna acción que requiere que alguien vaya a repararlo. Lo que requiere la causal es que haya un perjuicio material en el bien físico y eso no ocurre en la especie, el bien físico estaba completo, sin daños, simplemente lo que se requería es que fuera una persona a volver a poner el enchufe, a enchufar el cable donde correspondía, pero el bien no sufrió daños, y como señalábamos, el costo que implica mandar un trabajador a volver a conectar el cable, no es a lo que se refiere la causal del artículo 160 N°6, se refiere específicamente esa causal a un daño material físico a un bien, y eso no ocurre, por lo tanto, no habiendo daños físicos, y sin perjuicio de lo que se va a analizar luego respecto de los hechos contenidos específicamente en la carta, le parece al Tribunal que la causal del artículo 160 N°6, no concurre.

SÉPTIMO: Que, luego y respecto a la causal del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, hay que analizar también específicamente los hechos contenidos en la comunicación de despido, que, en primer lugar se han demostrado incorrectos con la declaración del testigo de la parte demandada. La carta de despido señala que el 29 de septiembre de 2022 la empresa detectó que había una cámara en el patio interior desconectada, eso no es cierto, el testigo de



la parte demandada explicó lo que sucedió, también está en el informe, en el sentido de que el día 29 lo que ocurrió fue que un equipo de informática de la empresa fue al local donde trabajaba el demandante porque había una desconfiguración de las cámaras, no que estaban desconectadas, la desconexión viene al día siguiente, el día 30.

Por lo tanto, uno, la carta de despido no le imputa al trabajador que haya desconectado las cámaras el día 29, lo que dice es que las cámaras estaban desconectadas, que es una cuestión distinta, el trabajador no tiene por qué ser responsable de que se desconecten cámaras, eso no es una conducta imputable al trabajador, la conducta imputable es que el trabajador las haya desconectado, pero de nuevo, eso no es lo que se le imputa, y dos, la prueba de la parte demandada acredita que el día 29 las cámaras no estaban desconectadas, había una desconfiguración general de cámaras, luego, sigue la carta de despido señalando que a las 20:31 aproximadamente del mismo día 29, la empresa de monitoreo habría detectado nuevamente una caída de cámaras, en este punto es relevante señalar que, si bien la discusión de la audiencia de juicio se ha dado en plural, la carta de despido, el informe y los reportes, son en singular, es una cámara, que es la cámara del patio, el reporte que hace la empresa se refiere a también otras cámaras, pero que no son del local del demandante, se refieren a Talca 2 y la cámara de la bóveda de Talca 2, no de Vicuña Mackenna, y otra cámara que se indica como Argentina, a las que el Tribunal no sabe si es que eso se refiere a un local que esté físicamente en Argentina o es una calle que se llama Argentina, pero el caso es que no es del local del demandante.

Por tanto, en primer lugar hablamos de la desconexión de una de las cámaras, y de nuevo en la carta de despido lo que hace es señalar que la empresa detectó que había desconexión de una cámara o que una cámara estaba sin señal, pero eso no implica imputarle nada al demandante, si la empresa



consideraba de que esa falta de señal era producto de un hecho imputable al demandante, tendría que haberlo puesto en esos términos. El día 29 de septiembre del 2022, el demandante hizo a, b o c, para que la cámara no tuviera señal, pero eso no es lo que dice la carta. No hay imputación de nuevo, sigue la carta señalando que además la empresa de monitoreo de alarmas habría informado la desconexión de las alarmas, no hay prueba en el proceso de cuál es la participación del demandante en las alarmas de lo que se desprende la prueba es que, al parecer, la empresa sospecharía de la cajera, respecto de esta desconexión de alarma, por lo que se ve en el video, por lo que declaró el testigo cuando vio el video de la desconexión de alarma, la cajera corresponde a la testigo Zamorano, que también fue despedida por esta misma situación, entonces al parecer, de quien se sospecha la desconexión de alarma es de la cajera, no del demandante, pero tampoco se señala en la carta de despido, que el demandante haya desconectado las alarmas, tampoco es una imputación que se le haga, y después se señala que se hace presente que el panel de monitoreo se encuentra en el segundo piso, donde solo el demandante y el departamento de informática tienen acceso. Pero eso tampoco es una imputación, está bien, el demandante era el que tenía acceso, pero no le están diciendo que el demandante, desconectó la cámara, entonces, se hace referencia en la carta de despido que las cámaras estaban desconectadas, hay un error claro en el día en que estaban desconectadas, que no es el 29, sino que es el 30, eso ya, es una incorrección de la carta de despido, pero de nuevo, la carta de despido versa sobre hechos, pero no imputaciones al demandante, que las cámaras estaban desconectadas, que las alarmas fueron desconectadas, que al lugar donde estaban las conexiones tenía acceso el demandante, pero cuál es la acción que se le imputa directamente al demandante. En la carta de despido, ninguna. En la contestación de la demanda, tampoco. No hay una imputación directa y clara de que el demandante desconectó



las cámaras, que sería la acción reproachable, no es una acción reproachable para ningún trabajador que se desconecten cámaras de seguridad del establecimiento, porque eso puede pasar y no es responsabilidad de nadie en específico hasta que la empresa decida o haga una investigación y pueda determinar en concreto, quien fue el que hizo la desconexión, y ahí imputarle en concreto al trabajador, que él o ella hizo la desconexión. Pero en la carta de despido no hay imputaciones, no se dice que el demandante desconectó las cámaras, y como señalamos, no es causal de despido, que en un establecimiento se desconecten cámaras, es causal de despido o podría llegar a serlo, que un trabajador haya desconectado las cámaras, pero esa no es la imputación que se hace en la comunicación. Por tanto, toda esta primera parte de la carta de despido, relacionada con la desconexión de una cámara en el patio, no se puede considerar causa de despido del demandante, porque no se le ha imputado al demandante haber desenchufado esa cámara y no hay prueba de que lo haya hecho tampoco, además de ello, considerando que la causal es del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, porque ya descartamos la del 160 N°6, no hay tampoco ningún criterio de gravedad acreditado en la causa, porque esto no se trata solo de incumplimiento, tiene que ser además un incumplimiento grave, y el Tribunal desconoce por qué la desconexión de una cámara en el patio interior sería un incumplimiento grave. No sabe qué es lo que cubría esa cámara, no sabe a dónde estaba apuntando la cámara y el Tribunal no sabe tampoco ninguna consecuencia que se haya producido porque haya estado apagada o desconectada esa cámara. No se ha acreditado que se haya perdido algún implemento, que se haya perdido alguna mercadería, que se haya perdido dinero, que se haya manipulado incorrectamente dinero, que se haya manipulado incorrectamente mercadería, nada de eso hay, por lo tanto, no hay ningún criterio de gravedad sobre el hecho.



OCTAVO: Que, la segunda parte tiene que ver con tapar la cámara que estaba en la oficina del demandante, sobre esto, la parte demandante da una explicación que la verdad parece implausible, en primer lugar porque están los videos donde el demandante tapa y destapa las cámaras y no se cambia ropa, se supone que ese era el objetivo de tapar la cámara, cambiarse ropa, por lo tanto después de que se tapa y destapa la cámara, el demandante debería haber estado con ropa diferente, y hay videos el día 29 donde el demandante tapa las cámaras y destapa las cámaras, en distintas horas y siempre está con la misma ropa, así que, en primer lugar, el día 29 no se cambió ropa durante el día, en segundo lugar, la explicación que da el demandante, tampoco se condice con la prueba de las cámaras, el actor señala que él tapaba la cámara en la mañana cuando entraba y en la tarde cuando se iba para cambiarse ropa, y las acciones que realiza, las hace desde el mediodía en adelante, varias veces, tanto esa explicación, parece implausible.

El caso es, que tampoco en la especie, hay ningún criterio de gravedad acreditado en la causa, para determinar que esto configura una causal de término de la relación laboral, efectivamente hablamos de dos días donde se habría tapado la cámara, no hay registro que haya habido más días, y no se sabe, o la empresa al menos, no investigó ninguna situación específica derivada de este cubrir la cámara de la oficina del actor, quizá la explicación que da sea implausible, o quizá deban haber otras explicaciones que van desde el simple hecho que el demandante no le gustaba tener una cámara en su oficina, ¿Eso autoriza cubrir la cámara? No necesariamente, dependiendo de a dónde apunta la cámara y cuál es el objetivo de la cámara, hay varios criterios para establecer una cámara dentro de una oficina privada, para estos efectos, digamos, una oficina que solo es utilizada por una persona. Pero si se va a considerar que cubrir la cámara es causal de despido, entonces, y es causal del artículo 160 N°7,



entonces tiene que haber algún criterio de gravedad, algo tiene que haber pasado relacionado con el hecho de cubrir esa cámara, o algo podría haber pasado, por haber cubierto esa cámara, y de eso, no hay nada en la carta de despido, pero tampoco en la prueba, de nuevo, ni manipulación de productos de manera incorrecta, ni manipulación de dinero de manera incorrecta, ni pérdidas dentro de la empresa, ni pérdidas dentro del local, pérdidas de productos, pérdidas de dinero, no hay absolutamente nada que se haya podido determinar, que haya hecho el demandante, que haya sido incorrecto, mientras estaba la cámara tapada, lo único que el testigo especula que podría haber pasado mientras la cámara estuvo tapada es la desconexión de esta supuesta cámara del patio, o la supuesta desconexión de la cámara del patio, pero eso es una suposición, es una especulación del testigo, él asume que eso podría haber estado haciendo el trabajador cuando tapó la cámara, pero hay una enorme diferencia, entre asumir algo y probar algo, en la especie lo que ve el Tribunal es una especulación de un hecho del que no hay prueba y de nuevo, del que tampoco se le imputa a la demandante en la carta de despido, la carta de despido no dice que el trabajador desconectó la cámara, dice que la cámara estaba desconectada, eso es diferente.

Por lo tanto, lo único que hay en la especie es un posible incumplimiento, y destaco el punto posible, porque de nuevo estamos ante una cámara ubicada en una oficina destinada a un trabajador para que la ocupara a puerta cerrada, por lo tanto, no está claro que esa sea una acción lícita, no está discutido, o no es un argumento de la demanda, pero importa una cuestión relevante para la valoración de la gravedad del incumplimiento. Lo que hay es un posible incumplimiento por haber tapado una cámara, pero sin ninguna consecuencia ulterior, y como no hay ninguna consecuencia ulterior, el Tribunal no puede hacer un análisis de gravedad de la conducta, ni siquiera se señala en la carta de despido que la cámara haya quedado tapada hasta el día siguiente, haya quedado permanentemente tapada o



que haya estado tapada todos los días, sino que en periodos específicos durante el día, con el demandante adentro, lo cual es relevante para efectos de determinar si es que se perdió o no la posibilidad de vigilancia, sin perjuicio además de las otras cámaras que hay dentro del establecimiento, de las cuales solo una fue desconectada, por lo tanto le parece al Tribunal que, no habiendo consecuencias ulteriores, no habiendo una imputación que implique necesariamente que esta acción de tapar las cámaras implicó una pérdida relevante respecto a la capacidad de vigilancia de un local en el que estaba el demandante trabajando dentro de su oficina durante todo el tiempo, le parece a este Juez que no se completa la gravedad necesaria del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, en ese sentido, la demanda de despido injustificado tiene que ser acogida porque no se configura ninguna de las dos causales.

NOVENO: Que, resuelto lo anterior, se debe condenar a la demandada al pago de las indemnizaciones por término de la relación laboral, en base a la remuneración que se indica en la demanda, que es de \$1.189.133.- que se aviene con las liquidaciones de remuneraciones que fueron incorporadas, sin perjuicio de que la parte demandada, en sus observaciones a la prueba también ha señalado que no hay mayores controversias respecto de la remuneración, pero efectivamente se aviene a la remuneración indicada con las liquidaciones, que por lo demás el demandante tiene remuneración fija, así que el sueldo base, gratificación, colación y movilización efectivamente suman \$1.189.333.- a lo que asciende la indemnización sustitutiva del aviso previo, la indemnización por años de servicio, considerando la fecha de inicio y término, que no están controvertidas, asciende a \$13.080.463.- y el recargo legal conforme lo dispone el artículo 168 letra C del Código del Trabajo, a \$10.464.370.-

DÉCIMO: Que, respecto del feriado demandado, conforme a los comprobantes de feriado, incorporados y al último de ellos, que están firmados por



el demandante, efectivamente al 30 de mayo de 2022, quedaba un saldo de 29,26 días de feriado, a ello hay que sumar 7 días más por el feriado proporcional al término de la relación laboral, lo cual hace 36,26 días de feriado, que en base a la última remuneración mensual y lo dispuesto en el artículo 71 inciso primero y final, hacen una suma de \$1.437.267.- que es levemente inferior a lo demandado, el caso es que consta en acta de comparendo de conciliación ante la Inspección del Trabajo, que se pagó al actor con un cheque por concepto de feriado, la suma de \$1.440.123.- que es más del cálculo que ha hecho el Tribunal, por lo tanto la prestación de feriado está íntegramente pagada, debiendo rechazarse aquella.

UNDÉCIMO: Que, habiendo sido valorada la prueba conforme a las normas de la sana crítica, estima el Tribunal que no se han vertido antecedentes por medio de los cuales se haga variar a las conclusiones que se ha arribado. Respecto de la prueba de la parte demandada, está el contrato de trabajo y anexos del contrato de trabajo, que no modifican en nada lo resuelto porque está fuera de duda que la manipulación y arreglo de cámaras no era parte de las funciones del demandante, así que, lo que se resuelve es, o por falta de prueba, o porque la carta de despido no hace imputación específica respecto de los hechos, o porque no se completan los requisitos de las causales, hay un autorización de descuento por compra de lentes ópticos, pero la verdad es que nada se reclamó sobre alguna compensación que haya tenido la demandante, el proyecto de finiquito no es más que eso, un proyecto de finiquito, cuyo ofrecimiento no prueba nada, respecto de los comprobantes de feriado, lo relevante es el último, porque ese último establece no solo los días tomados, sino que también los saldos, los otros no contienen información diferente. Está también el documento relacionado con el cumplimiento de formalidades del despido, que no son materia de debate, principalmente en esta especie a la remuneración, ya se ha resuelto, el set fotográfico, simplemente da cuenta de que efectivamente no hay daño material,



porque los cables no fueron cortados, eso es lo que se ve en el set fotográfico, que fue explicado por el testigo y las bitácoras de cámaras del local no contiene ninguna información diferente a lo que se ha narrado respecto de la dinámica de los hechos que se dio en buena medida por establecida con declaración del mismo testigo de la parte demandada, que explicó todas estas circunstancias y además el informe que elaboró.

Y el registro de la empresa Verisure tampoco modifica lo señalado, la empresa Verisure es mencionada en la carta de despido a propósito de las alarmas, pero no hay ninguna prueba de que el demandante haya manipulado la alarma. Nada declara el actor que perjudique sustancialmente su situación en juicio, más allá de lo que ya reconoció en la demanda, y respecto a la prueba de la parte demandante, solamente sobreabunda en las conclusiones a las que ya se arribó, considerando que se dio ya explicación de por qué se considera pagado el feriado.

Visto además lo dispuesto en los artículos 160, 162, 163, 452, 453, 454, 456, 457, 458 y 459 del Código del Trabajo; **SE RESUELVE:**

- I. Que, se **acoge** la demanda interpuesta por don **JAIME ANTONIO FIGUEROA BURGOS**, en contra de la empresa **COMERCIALIZADORA EL MIRADOR S.A.**, solo en cuanto se declara que el despido que ha afectado al demandante, con fecha 3 de octubre de 2022, resulta injustificado, en razón de lo cual, se condena a la demandada al pago de las siguientes indemnizaciones y prestaciones:

1. La suma de \$1.189.133.- por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo.
2. La suma de \$13.080.463.- por concepto de indemnización por años de servicio.



3. La suma de \$10.464.370.- por concepto de recargo legal de la indemnización por años de servicio.
 4. Las sumas cuyo pago se ordena deberán serlo con reajustes e intereses conforme lo disponen los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.
- II. Que, en lo demás se rechaza la demanda.
 - III. Que, no habiendo sido totalmente vencida y teniendo motivo plausible para litigar, no se condena en costas a la demandada.

Sentencia dictada por don Francisco Veas Vera, Juez Suplente del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.



