

Santiago, trece de marzo de dos mil veinticinco.

Se complementa acta de audiencia de fecha 25 de febrero de 2025, incorporándose con esta fecha el texto íntegro de la sentencia dictada.

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

RIT M-4165-2024

RUC 24- 4-0604880-9

m.e.a.p.

TRANSCRIPCIÓN SENTENCIA

Santiago, veinticinco de febrero de dos mil veinticinco.

VISTOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que comparece doña **KISSY ELIZABETH BARRERA CRUZ**, trabajador, Rut 13.461.185-5, con domicilio en Manantiales 836, Concon, quien deduce demanda en procedimiento monitorio por despido improcedente y cobro de indemnizaciones y prestaciones en contra de su ex empleador **INMOBILIARIA ENCOMENDEROS S.A**, Rut 76.034.465-6, persona jurídica del giro de su denominación, representada legalmente por don Tomás Ignacio Novoa Espinosa, de quien desconoce profesión u oficio, ambos con domicilio en Avenida Vitacura 2727, comuna de Las Condes, en virtud de los siguientes antecedentes:

Expone que ingresó a trabajar para la demandada el 22 de noviembre del 2021 para desarrollar labor de líder de banquete y coordinador de matrimonios. Que al momento de su despido el contrato era indefinido; que su remuneración para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo ascendía a \$1.056.681. Que estaba eximida de jornada en virtud de lo establecido en el artículo 22 del Código del Trabajo.



Que con fecha 25 de julio del año 2024, fue despedida en virtud de la causal del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, para lo cual adjunta impresión de la carta respectiva, indicando que los hechos invocados en la comunicación son vagos y ambiguos en cuanto a su contenido, ya que no se precisa de qué manera su desvinculación resulta necesaria para ayudar a solventar el estado de necesidad de la empresa, ni sobre el supuesto cambio en la estructura de la misma, lo que le provoca total indefensión y desprotección.

Posteriormente, analiza la causal en cuanto a que debe tratarse de una causal que sea de carácter objetiva y externa a la voluntad del empleador.

Añade, respecto a feriados se le adeuda el pago de 17,13 días de feriado legal y proporcional, respecto del cual no ha hecho uso.

Interpuso reclamo ante la Inspección del Trabajo, citando a comparendo donde no hubo acuerdo y que suscribió finiquito ante ministro de fe con reserva de derechos y acciones.

Posteriormente cita el derecho que estima aplicable y solicita tener por interpuesta la demanda en contra de la demandada ya individualizada, acogerla a tramitación y, en definitiva, dar lugar a ella declarando injustificado el despido y, en consecuencia, condenar a la demandada al pago de \$951.013 por concepto de recargo legal del 30% por despido injustificado, \$601.471 por concepto de descuento de seguro de cesantía, \$113.011 por concepto de feriado legal y proporcional adeudado, todo ello más reajustes, intereses y costas, por los montos que el tribunal determine.

SEGUNDO: En resolución de 10 de septiembre del 2024 que rola a fojas 10 de la carpeta digital, el Tribunal rechazó la demanda y notificada legalmente las partes interpone el reclamo dentro de plazo a la demandante, lo que origina esta audiencia única de contestación, conciliación y prueba a la cual comparecen



ambas partes, y se confiere traslado a la demandada para la contestación de la demanda, quien la realiza, conforme consta en el registro de audio y que, en lo que importa, señala que contesta la demanda solicitando el rechazo de la misma en todas sus partes, conforme a los antecedentes que indica, controvierte los hechos y circunstancias señalados en la demanda, con excepción de aquellos que reconoce cuáles son: la fecha de inicio de la relación laboral, que el momento del despido del contrato era indefinido, el cargo de la demandante, la remuneración de la misma, la fecha de término de los servicios y la causal invocada, esto es, del artículo 161, inciso primero del Código del Trabajo, necesidades de la empresa.

Niega que el despido sea injustificado, indebido e improcedente y que se adeude el recargo legal, así como que sea procedente devolución del aporte del empleador al seguro de cesantía y diferencias por feriados.

Posteriormente indica que la demandante suscribe finiquito con reserva de derechos, en el cual se le pagó el feriado por 17,13 días; que la parte demandante no discute el número de días y el cual se encuentra íntegramente pagado, por lo tanto no procede pago alguno al efecto y además se efectuó el descuento del aporte del empleador al seguro de cesantía, el cual es procedente conforme los argumentos que indica, citando al efecto del artículo 13 de la Ley 19.728 y aludiendo también a jurisprudencia.

En cuanto al despido, refiere que no se cuestiona el cumplimiento de las formalidades legales y que la carta en sí es plenamente clara en cuanto a explicar los fundamentos de la desvinculación que deriva de un proceso de reestructuración que ha afectado a distintas áreas del hotel, en específico, al área de eventos y matrimonios, en el cual se desempeñaba la demandante, los cuales disminuyeron considerablemente ya en el año 2024, con énfasis en el segundo semestre, señalando la comparación de matrimonios realizados en los periodos anteriores a la fecha, que indica y, señalando que entre agosto a diciembre del



año 2024, sólo se concretaron cinco y el pronóstico para el año 2025 resulta peor, porque solo se da cuenta de la realización de uno.

En virtud de lo anterior, la empresa se vio en la necesidad de desvincular, además de la demandante, a otros trabajadores de otras áreas, en un total de 13 trabajadores entre julio y agosto del año 2024. Por lo tanto, se trata de una situación objetiva que no deriva de la sola voluntad de la empresa, sino que, de la contingencia del mercado derivada de la baja de los servicios prestados por la empresa, aludiendo a condiciones técnicas y económicas de la misma, lo que constituyen hechos graves, importantes y objetivos, para la desvinculación de la demandante derivada de la importante disminución de eventos y matrimonios, lo que obviamente impacta en su patrimonio y añade que la demandante se desempeñaba en el área que se vio más afectada, existiendo dos líderes de banquetes y luego del despido quedó uno solo que es el que se mantiene, configurándose la causal invocada.

En cuanto al feriado, reitera que no se cuestionan los días y que conforme la norma del artículo 71 del Código del Trabajo, para los efectos del pago del feriado, se debe considerar el sueldo y, de acuerdo al artículo 42 del mismo cuerpo legal, define los conceptos de sueldo, por lo tanto, la base de cálculo debe ser el sueldo base y no el sueldo bruto o el del artículo 172 del Código del Trabajo, como se pretende por la demandante, por lo que nada se adeuda, al efecto.

Solicita tener por contestada la demanda y rechazarla en todas sus partes, declarando que el despido es justificado, procedente y debido, a que no existen deudas por feriado proporcional y que se condenen costas a la demandante o se exima de las mismas a su parte.

TERCERO: Que se efectúa el llamado a conciliación, no prosperando acuerdo, por lo cual se fijan como hechos a probar:



1) La efectividad de haber acaecido los hechos contenidos en la comunicación de despido y si los mismos configuran la causal aplicada.

2) Prestaciones adeudadas a la demandante al término de los servicios, referida a diferencias de feriado.

Procediéndose al ofrecimiento de pruebas para su control de admisibilidad y pertinencia e incorporación y la parte demandada la hizo consistir en lo siguiente:

Documental

1) Contrato de trabajo suscrito entre la demandante y la demandada de fecha 22 de noviembre de 2021, donde se indica la función, la remuneración y los demás conceptos de la prestación de servicios bajo subordinación y dependencia.

2) Anexos de contrato de trabajo suscrito entre la demandante y la demandada de fechas 1 de enero y 1 de abril, ambos del año 2024.

3) Carta aviso de término de contrato de fecha 25 de julio de 2024, entregada a la demandante y suscrita por la misma, en la cual se indica como causal de término la del artículo 161, inciso primero del Código del Trabajo y como hechos que sustentan tal causal lo siguiente, *“La decisión fue tomada debido a una racionalización de nuestros servicios, tomando en consideración aspectos técnicos y económicos.*

Pues bien, en esta ocasión Inmobiliaria Encomenderos se encuentra realizando una reestructuración en distintas áreas con el objeto de reorientar los procesos de la compañía, con un equipo más reducido, para hacer frente a los reales requerimientos actuales de la empresa. Como usted sabe, la empresa se encuentra en un mercado altamente competitivo y ligado de manera inevitable a las contingencias del mercado, en el cual para efectos de subsistir y mantener la viabilidad del negocio, resulta necesario revisar los costos fijos de todas las áreas del hotel.



En este contexto expuesto, en el último tiempo, la empresa ha sufrido importantes cambios en su estructura, lo que ha generado una revisión de la dotación de todos los departamentos o áreas que conforman la organización interna, de forma de ajustarse a la nueva realidad del mercado y de la economía. La constante búsqueda de eficiencia de la compañía ha implicado en concreto una revisión de los rendimientos de cada área existente en la empresa, a fin de analizar de qué manera optimizar su funcionamiento para reducir sus costos fijos y afrontar momentos, el escenario actual. El objetivo de tales medidas es asegurar la viabilidad y prosperidad del negocio que desarrolla Inmobiliaria Encomenderos adoptando medidas que le permitan, en vista de ajustar sus procesos, ser más competitivas y permitir su prosperidad en un escenario de alta incertidumbre, sin descuidar la calidad de su servicio.

Pues bien, en este escenario de incertidumbre del mercado, la empresa ha analizado sus dotaciones y en particular el cargo que usted desempeña como líder de banquete, determinando la necesidad de hacer modificaciones en su estructura y organización interna. En efecto, se determinó que resultaba necesario modificar los costos del área para así aumentar las eficiencias de la misma, efectuándose una reestructuración en el cargo que usted desarrollaba, siendo absorbidas dichas funciones por los demás trabajadores del área. Esto podría ocurrir con otros puestos de trabajo, no sólo del área en donde usted prestaba los servicios, sino que en otras, donde se está haciendo el mismo estudio de eficiencia y racionalización por las razones anteriormente expuestas.

De todo lo expuesto es que los fundamentos de su despido se deben a aspectos técnicos y económicos objetivos que ha causado la necesidad grave a la compañía de implementar forzosamente una racionalización de su dotación. Esto se produce, como se ha explicado, por un cambio en las condiciones del mercado externa a la compañía”.



4) Comprobante de aviso para término del contrato emitido por la Dirección del Trabajo de fecha 25 de julio del 2024.

5) Liquidación de remuneración de la demandante correspondiente al mes de junio del año 2024, la cual contempla como haberes imponibles por 30 días trabajados, un sueldo base de \$858.764, más una gratificación legal de \$182.083.

6) Finiquito de contrato de trabajo suscrito entre las partes de fecha 7 de agosto de 2024, en el cual se contemplan los haberes pagados a la demandante, dentro de ellos, por concepto de feriado anual y proporcional por 17,13 días, la suma de \$490.354 y el descuento del aporte del empleador al seguro de cesantía por \$601.471.

7) Comprobante de saldo del aporte del empleador al seguro de cesantía para imputar a la indemnización respecto de la demandante de fecha 25 de julio de 2024.

8) Cartas de aviso de término de contrato de trabajadores de la demandada correspondiente a los meses de julio y agosto del 2024, en las cuales se contemplan como causal de término, tanto el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, como el artículo 159 N° 4 del mismo cuerpo legal, esto es, vencimiento del plazo convenido.

9) Programación de eventos de la empresa correspondiente al año 2024.

10) Programación de eventos de la empresa correspondiente también al año 2024.

Además, ofreció incorporó la testimonial de don Felipe Andrés Bahamonde García y doña Jeanette Solange Pino Díaz, legalmente juramentados conforme consta el registro de audio, quienes señalan:

El primero, que trabaja en hotel Hilton hace 7 años, actualmente es administrador de banquete; conoce a la demandante, era líder de banquete, ya no trabaja en el hotel, fue desvinculada por necesidades de la empresa por la baja de



eventos matrimoniales. Que en el año 2023 tuvieron una gran demanda de matrimonio y fue bajando en el transcurso de los años, que 2023 tenían los 3 sábados de cada mes matrimonio después iban bajando a uno o dos, ahora ya no tienen. Sabe del despido de otros trabajadores y no conoce los motivos.

La segunda señala que trabaja en el hotel Hilton hace 9 años es gerente de gestión de personas, sabe del juicio, es por demanda de Kissy Barrera en contra del hotel, quien alega despido injustificado. Fue desvinculada por necesidades de la empresa debido a los resultados en el área de matrimonios, disminución drástica, señalando que en el 2025 solo existe un matrimonio confirmado. Que en el año 2023 habían bastantes matrimonios los fines de semana después, en el año 2024, habían confirmado 7 y en el año 2025 sólo 1.

Que, por su parte, la demandante solo ofrece prueba documental consistente en:

1) Acta de comparecencia de conciliación ante la Dirección de Trabajo de fecha 3 de septiembre del 2024, el cual concurren las partes.

2) Carta de comunicación de término de contrato de trabajo del mismo tenor que la aportada por la demandada y,

3) La declaración de transacción, recibo pago y finiquito suscrito entre las partes con reserva de derechos del mismo tenor que la acompañada por la demandada.

CUARTO: Que la parte demandada al contestar la demanda reconoce expresamente los siguientes hechos indicados en la demanda, esto es, la relación laboral que le unió con la demandante con fecha de inicio el 22 de noviembre del 2021 y de término el 25 de julio de 2024, por despido efectuado por su parte, por la causal del artículo 161, inciso primero del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa. Que las funciones desarrolladas por la demandante era líder del banquete, que la remuneración percibida por ésta, era de \$1.056.681.



Que se suscribió finiquito entre las partes con reserva de acciones por la demandante, en el cual se efectuó el descuento del aporte del empleador al seguro de cesantía de la demandante por la suma de \$601.471. Que, además, el feriado de la demandante que tenía pendiente era de 17,13 días, el cual fue pagado en la suma que indica, por lo que tales hechos se tienen plenamente establecidos.

QUINTO: Que el primer hecho a probar dice relación con la efectividad de haber acaecido los hechos contenidos en la comunicación de despido y si, los mismos configuran la causal aplicada.

Que al efecto y tal como se ha reseñado en los motivos que anteceden, la carta de despido es bastante extensa, pero la misma solamente contiene conceptos, pero no los hechos o la situación fáctica que en definitiva determina el término de los servicios de la demandante, toda vez que hace alusión a racionalización de servicios, tomando en consideración aspectos técnicos y económicos. Posteriormente, habla que la empresa está realizando una reestructuración en distintas áreas, para reorientar los procesos de la compañía; no explica cuáles son los procesos de la compañía, cuál es la reorientación ni cuál es la reestructuración, ni siquiera explica cuáles son las distintas áreas que componen la empresa. Luego indica que todo ello para hacer frente a los reales requerimientos actuales de la empresa. Tampoco explica cuáles son los reales requerimientos actuales de la empresa. Añade que ésta se encuentra en un mercado altamente competitivo y ligado inevitablemente a las contingencias del mercado. No explica cuáles son las contingencias del mercado y cuál es el mercado altamente competitivo en que se encuentra, sin perjuicio que posteriormente habla de que es para mantener la viabilidad del negocio de todas las áreas del hotel, dando cuenta de que aparentemente las contingencias del



mercado a las que hace referencia, son en cuanto a aquellas empresas que se dedican a la hotelería, aparentemente, porque no queda claro por la carta.

Luego señala que la empresa ha sufrido importantes cambios de estructura; se reitera, no explica cuál es la estructura que tenía la empresa antes de estos cambios, ni cuál es la estructura con la que quedó la empresa luego de estos cambios; reiterar el artículo 454 N° 1 inciso segundo del Código del Trabajo, que modificó en ese sentido, tanto el artículo 161, como el artículo 163 en cuanto a qué es lo que tiene que contener la carta de despido señala específicamente que: En las causas por despido el empleador debe acreditar los hechos invocados en las comunicaciones de despido, esto es, la situación fáctica, no contener meramente conceptos, sino explicar, circunstancialmente, cuál fue el hecho que motivó el despido del trabajador, lo que en esta extensa carta no aparece. Y, que se pretende llenar con la contestación de la demanda con la prueba rendida y con las observaciones a la prueba, siendo que el propio artículo 454 N° 1 ya citado, señala que esta carta y los hechos contenidos en la carta no pueden ser llenados posteriormente con otros elementos, cuáles son, los contenidos en la contestación de la demanda o en los medios de prueba que se aporten.

Habla que se tiene que ajustar a la nueva realidad del mercado y de la economía, no explica cuál es la nueva realidad del mercado y de la economía, ni siquiera aporta costos de la empresa, cuál era el costo que tenía en los dos años inmediatamente anteriores, en los 3 años inmediatamente anteriores, cuál es el costo del año actual, cuál es la proyección. No indica nada.

Luego habla de que se revisó los rendimientos de cada área existente en la empresa, pero tampoco se aporta un gráfico algún antecedente que dé cuenta, primero, de cada área, cuál es cada área y cuál es el rendimiento. No hay ningún antecedente. Y luego dice que todo esto es para optimizar el funcionamiento, para reducir sus costos fijos, no se señalan cuáles eran los costos que tenía la empresa



durante, a lo menos el año 2022, 2023., los costos del año 2024, nada, no hay nada. Y afrontar el escenario.

Posteriormente indica que la empresa ha analizado las dotaciones y en particular el cargo de la demandante, por lo que es necesario modificarlo en su estructura y organización interna, sin indicar, cómo modifico esa estructura y cómo modificó esa organización externa entonces el Tribunal no tiene ningún hecho no tiene la estructura anterior, no tiene la estructura nueva, no tiene los costos anteriores, no tiene los costos nuevos y tampoco tiene el área respecto a la cual se desempeñaba la demandante y todo ello se pretende llenar en la contestación de la demanda, al indicar que, en definitiva, el área donde se desempeñaba la demandante era un área que tenía que ver con eventos referidos a matrimonios y que estos matrimonios habían bajado y lo pretende llenar con la declaración de los testigos que indican que en el año 2023 habían muchos matrimonios pero en el año 2024 bajaron drásticamente a casi 7 o 10, porque no coinciden, uno dice 10 y el otro dice 7 y luego en el año 2025 han proyectado 1. Nada de eso se indicó en la carta de despido y siendo que el artículo 454 número 1 inciso segundo el Código del Trabajo, es claro al señalar que en las causas de despido el empleador es el que debe rendir primero su prueba y acreditar los hechos invocados en la carta de despido y que en esta carta solo se contiene el concepto y no hechos, ergo, no se encuentra justificado, debido ni procedente el despido, en consecuencia, se hace lugar a la demanda en cuanto por ella se solicita que se declare injustificado, improcedente el mismo y se condena a demandada al recargo legal del 30% sobre la indemnización por años de servicio.

SEXTO: Que además la demandante solicita la devolución del descuento por aporte del empleador al fondo de cesantía, realizado al momento del pago de su finiquito, señalando que tal descuento es improcedente. Que la demandada al



momento de contestar la demanda señala que el descuento es plenamente procedente, citando los argumentos de derecho y también jurisprudencia.

Que para resolver y como lo ha sostenido esta magistrada en forma reiterada en todas sus sentencias, el artículo 13 de la Ley 19.728 establece que si el contrato termina por las causales del artículo 161 del Código del Trabajo, el trabajador tendrá derecho a la indemnización por año de servicio prevista en el artículo 173 del mismo cuerpo legal y que se imputará a tal prestación, la parte del saldo de la cuenta individual por cesantía, constituida por las cotizaciones efectuadas por el empleador.

Que quedó establecido que el término de los servicios de la demandante fue precisamente la causal del inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo, en consecuencia el empleador está plenamente autorizado para realizar el descuento a los aportes que realizó al seguro de cesantía de la demandante, de manera tal que no procede realizar ninguna devolución al efecto.

Que lo anterior, no se vea afectado porque el Tribunal declare si es justificado o no el despido, porque ello, tal como lo ha señalado la demandada, tiene un efecto diverso cuál es, si se aplica o no el recargo legal establecido en el artículo 168 letra a) del Código del Trabajo, de manera tal que respecto de la devolución de AFC, siendo procedente el descuento realizado por el empleador, no se hace lugar a la demanda al efecto.

Que, a mayor abundamiento, se debe dejar constancia que el hecho que considere el juez que el despido es improcedente no cambia la causal por la cual se dio término al contrato, ya que el propio inciso penúltimo del artículo 168 del Código del Trabajo, establece que en el caso que se declare improcedente, injustificado o indebido el despido, la causal de término de la relación laboral es la contemplada en el artículo 161, inciso primero del Código del Trabajo, lo cual confirma lo concluido precedentemente.



SÉPTIMO: Que además, la demandante solicita el pago de feriado proporcional, indicando que le correspondían 17,13 días y reconociendo tácitamente que al firmar el finiquito se efectuó un pago por la suma \$490.354, reclamando una diferencia de \$111.000 y fracción.

Que al efecto la parte demandada señala que de acuerdo al artículo 171 del Código del Trabajo, se pagó de acuerdo al sueldo base de la demandante y que en definitiva no habría que considerar la gratificación.

Que la parte demandada está equivocada en su interpretación de la norma, porque sólo consideró el inciso primero del artículo 71 del Código del Trabajo, sin tener en cuenta el inciso final que dice: *“Sin perjuicio de lo dispuesto en los incisos anteriores, durante el feriado deberá pagarse, también toda otra remuneración (...)”*, la gratificación es remuneración, según lo señalado por la propia parte demandada, según el artículo 42 del Código del Trabajo, *“(...) o beneficio cuya cancelación corresponde efectuar durante el mismo y que no haya sido considerado para el cálculo de la remuneración íntegra”*, de manera tal que para los efectos del pago del feriado corresponde considerar el sueldo base y la gratificación, y ellos es así porque el propio artículo 71 lo establece y porque además en el inciso segundo, cuando habla de aquellos trabajadores que tienen remuneraciones variables, se considera la remuneración integral de los 3 últimos meses trabajados y el legislador no puede establecer una diferencia, entre aquel que tiene remuneración fija y el que tiene remuneración variable, considerando para el de remuneración variable, todos los conceptos de remuneración y para el de remuneración fija solamente uno. Y el inciso final que ya el Tribunal citó, viene a completar lo anterior, señalando que comprende toda remuneración que estuviera percibiendo el trabajador.

En consecuencia, siendo que el sueldo base y la remuneración de la demandante da la suma de \$1.040.847, el feriado que le asistía, por los 17,13



días, en cuanto a pago era de \$594.324 pesos, habiéndose cancelado al efecto la suma de \$490.354 se adeuda un saldo de \$103.970, razón por la cual se hace lugar a la demanda en cuanto se solicita el pago de feriado legal proporcional en el monto referido precedentemente.

OCTAVO: Que la prueba rendida ha sido apreciada conforme a las reglas de la sana crítica.

Por estas consideraciones y lo dispuesto en los artículos 1, 3, 5, 7, 10, 11, 41, 42, 67, 71, 73, 162, 163, 168, 172, 173, 420 y siguientes, 453, 454 y siguientes, todos del Código del Trabajo, artículo 13 de la Ley 19.728, **se resuelve:**

- I. Que **ha lugar** a la demanda interpuesta por doña KISSY ELIZABETH BARRERA CRUZ, en contra de INMOBILIARIAS ENCOMENDEROS S.A., RUT: 76.034.465-6, representada legalmente por don Tomas Ignacio Novoa Espinosa, solo en cuanto se declara que la demandante fue objeto de un despido indebido e improcedente con fecha 25 de julio de 2024, en consecuencia, se condena a la demandada a pagarle las sumas de:
 - a. \$951.013.- por concepto de recargo legal del 30% por despido injustificado de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 168 letra a) del Código del Trabajo;
 - b. \$103.970.- por diferencia de feriado legal y proporcional, equivalente a 17,13 días.
- II. Que las sumas ordenadas pagar deberán serlo más reajustes e intereses conforme lo dispuesto en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.
- III. Que se rechaza en todo lo demás la demanda de autos.
- IV. Que cada parte pagará sus costas.

Ejecutoriada que sea esta sentencia cúmplase lo dispuesto en ella dentro de quinto día, en caso contrario certifíquese, conforme lo dispuesto en el artículo



462 del Código del Trabajo y pasen los antecedentes al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional respectivo.

Asimismo, una vez ejecutoriada la sentencia devuélvanse los documentos a las partes a su sola petición verbal.

Regístrese y archívense los antecedentes en su oportunidad.

Téngase a las partes por notificadas de la presente sentencia y de las resoluciones precedentemente dictadas.

Sentencia dictada por doña Lorena Flores Canevaro, Jueza Titular del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.



