

Santiago, veintinueve de febrero de dos mil veinticuatro.

Se complementa acta de audiencia de fecha 12 de febrero de 2024, incorporándose con esta fecha el texto íntegro de la sentencia dictada.

RIT O-6741-2023

RUC 23- 4-0516972-K

m.e.a.p.

TRANSCRIPCIÓN SENTENCIA

Santiago, doce de febrero del año dos mil veinticuatro.

VISTOS, OÍDOS Y CONSIDERANDO:

1º: Que comparece don **JOSÉ ROBERTO LABRAÑA COFRÉ**, vigilante, domiciliado en pasaje Etiopía N° 754, comuna de Maipú, quien interpone demanda en contra de **BANCO SANTANDER CHILE S.A**, RUT 97.036.000-K, representada legalmente por don Jorge Arturo Peña Collao, ambos con domicilio en Bandera número 140, comuna de Santiago, fundado en los siguientes antecedentes de hecho y derecho.

En un primer término, menciona que comienza a prestar servicios para la demandada a contar del día 20 de noviembre del año 1995 como vigilante, siendo su última destinación Plaza Oeste.

Con fecha 23 de agosto de 2023 fue informado de que se ponía término a su contrato de trabajo invocándose la causal de necesidades de la empresa. La carta de despido justifica el mismo en el siguiente párrafo que reproduce.

Hace presente que suscribe un finiquito con reserva de acciones con fecha 14 de septiembre del año 2023, oportunidad en que se le paga la suma de \$36.613.752.- en razón de 28 años de servicio con una base de cálculo de



\$1.300.634.-, suma que se encuentra incorrectamente calculada. Hace presente que el empleador calcula su indemnización por años de servicio en 2 cifras: la suma de \$14.383.964.- por años de servicio con tope legal, y \$22.229.778.- como diferencia para alcanzar el total establecido en las cláusulas de indemnización del convenio colectivo.

Manifiesta que el despido es de carácter injustificado, teniendo en consideración que la carta no cumple con las exigencias legales mínimas de justificar el mismo. No basta con señalar que se reorganizará una unidad determinada, sino que el empleador debe a lo menos explicar someramente en qué consiste dicha organización. A mayor abundamiento, en la unidad donde prestaba servicios, esto es Plaza Oeste, actualmente se encuentra funcionando de idéntica forma, sin que hubiese efectuado la supuesta reorganización.

En cuanto a la base de cálculo que es objeto del cuestionamiento, menciona que el contrato colectivo al cual se encuentra afecto establece un pacto sobre indemnizaciones del despido, en la cual se señala que la base de cálculo para las indemnizaciones será la última remuneración mensual del trabajador, de tal modo que habiendo sido despedido el 23 de agosto de 2023, su última remuneración correspondía al mes de julio, la que ascendió a la suma de \$1.454.124.-, de lo que se debe descontar únicamente las horas extraordinarias, debiendo haberse utilizado como base de cálculo la suma de \$1.415.905.- de manera tal que la demandada adeuda diferencias por concepto de indemnizaciones por los años de servicio y sustitutiva del mes de aviso previo.

Luego, sostiene que la demandada al ser condenada al recargo legal, deberá serlo respecto de aquella suma que fue íntegramente pagada por concepto de años de servicio, y para tales efectos reproduce el contenido del artículo 168 del Código del Trabajo, norma que sanciona la situación del despido injustificado, estableciéndose un recargo legal de un 30% sobre la indemnización sin tope legal.



El contrato colectivo al cual se encuentra afecto establece una indemnización por años de servicio sobre la base del total de los años. En dicho contrato el empleador introdujo en el convenio colectivo del año 2018 una cláusula que limita la facultad judicial para fijar el incremento legal sobre los años de servicio, consistente en limitar dicho incremento en la indemnización mínima fijada en la ley por concepto de años de servicio. Dicha cláusula es nula e ilegal, y solicita expresamente dicha declaración, por cuanto la norma del artículo 168 del Código del Trabajo contiene una facultad sancionatoria del Estado y sus órganos, por lo que pertenece al orden público nacional y no es disponible para las partes.

Se pretende además una renuncia anticipada de un derecho del trabajador, además de la división de una obligación que es de carácter indivisible. De esta manera, solicita al Tribunal que se declare que el incremento legal debe ser calculado sobre los años totales, el cual asciende a la suma de \$13.215.113.-; que se condene a la demandada a la diferencia por los años de servicio, y la sustitutiva del mes de aviso previo, todo lo anterior con los reajustes, intereses y costas de la causa.

2º: Comparece don José Tomás Honour Manríquez, abogado, en representación de **BANCO SANTANDER CHILE S.A**, RUT 97.036.000-K. Sostiene que es efectiva la circunstancia de que el trabajador presta servicios a contar del día 20 de noviembre del año 1995, concluyendo los mismos el día 23 de agosto del año 2023, desempeñándose al momento del despido como vigilante.

Se invoca como causal de término la correspondiente a las necesidades de la empresa, siendo efectivo además que se pagó una indemnización por años de servicio convencional, la que no estaba sujeta a los topes legales. Sin embargo, como se verá, el mismo instrumento que le otorga dichos beneficios también limita el mismo en caso de indemnizaciones provenientes de las declaraciones de despido injustificado.



En cuanto al despido propiamente tal, las formalidades y su justificación, hace presente que la referida carta de término cumple con todas las exigencias legales, reproduciendo el contenido de dicha carta, la cual menciona lo siguiente *“La decisión de poner término a su contrato de trabajo por la causal antes señalada se fundamenta en que se ha decidido efectuar un proceso de reorganización de funciones dentro de la unidad de operaciones PLAZA OESTE, en la que usted labora, haciendo necesaria, por tanto, su separación de la empresa”*

La demandante alega que la comunicación del despido no explicita aquellos hechos en los que efectivamente se funda, sin perjuicio, en virtud de dicha descripción, se cumpliría con la normativa, siendo imposible que el empleador explique en unas cuantas líneas todo lo que un proceso de reestructuración implica. Dicha cuestión ha de ser controvertida, teniendo en consideración que resulta absolutamente inoficioso explicar todos y cada uno de los factores que confluieron en la decisión de mantener el presupuesto, sino que basta con que se den los argumentos necesarios que le permitan al trabajador la debida inteligencia de dicha misiva para controvertir dicha causal.

Argumenta la circunstancia de que hoy en día los servicios bancarios se realizan en su mayoría por internet, aplicaciones o call center a través de los portales web o soportes digitales que tiene cada institución bancaria, por lo que el Banco ha tenido que actualizar su forma de aproximarse a los clientes, debiendo hacerlo necesario principalmente a través de mecanismos electrónicos. El cambio de paradigma social sin lugar a dudas afectó decisivamente el negocio de su representada y la forma de estructurar la actividad bancaria. Por lo anterior, Banco Santander se ha visto en la necesidad de desvincular a más de 1.419 personas entre los años 2017 y abril del año 2020, y entre 2021 y enero de 2022 en total se desvincularon unas 1.558 trabajadores. Incluso, su representada no solo ha



debido disminuir la dotación de trabajadores, sino que también ha debido cerrar numerosas sucursales a lo largo de todo el país, siendo entre el año 2020 a la fecha cerradas 42 sucursales, lo que no demuestra sino la profunda reorganización a la que se encuentra Banco Santander hace más de un año.

En virtud de lo anterior, a su juicio, debe tenerse el despido como justificado, dada la racionalización a que se ha debido someter su representada.

En subsidio de lo anterior, el recargo debe ser calculado conforme los topes legales, atendido a que el actor no ha formulado oposición a dicho respecto. El señor Labraña con fecha 16 de febrero del año 2021, debidamente representado por el Sindicato al que se encontraba afecto, suscribió con su representado un contrato colectivo, cuya cláusula décima reproduce en lo relevante. Entre ellos, hace presente que se pacta una indemnización sin tope, no obstante en caso de que el despido sea declarado injustificado, el recargo legal no procederá sobre la indemnización convencional, sino que se calculará conforme a los topes legales.

De esta forma, el sr. Labraña pretende que se calcule el recargo sobre una indemnización convencional, pero olvida que la misma cláusula que le otorgaba este derecho también lo limita en caso de que el despido sea declarado injustificado. Sin embargo, ambas partes han entregado su consentimiento en un sentido claro, esto es en caso de que se declare injustificado el despido por parte de los Tribunales de Justicia, el incremento legal del 30% no se aplicará sobre la indemnización por años de servicio señalada anteriormente, sino que sobre la indemnización por años de servicio legal aplicándose en consecuencia para tales efectos los topes legales del monto: 90 UF y de tiempo de 330 días.

Luego, el actor se ve compelido por lo anterior, dado el poder de representación del cual están investidos los sindicatos respecto de sus afiliados conforme lo establece el artículo 234 del Código del Trabajo, de manera tal



que no pueden alegar en esta instancia el desconocimiento de dicha cláusula que le resulta obligatoria.

Asimismo, en el finiquito incluso se especifica al tenor de la cláusula antes mencionada, los montos que deben ser pagados con el tope legal, como aquella diferencia que se requiere para alcanzar el total establecido en la cláusula del instrumento colectivo.

En cuanto a las diferencias de base de cálculo, nada se adeuda a su respecto.

De esta manera, solicita al Tribunal el rechazo de las alegaciones formuladas por la demandante, declarando que la carta de despido cumple con las formalidades legales, que el despido es justificado, debido y procedente y en subsidio, que el recargo legal sea calculado conforme los topes legales, limitando el pago de un eventual recargo a los topes legales perfectamente aplicable al caso, que nada se debe por concepto de devolución de seguro de cesantía, condenando a la demandante a las costas de la causa o en su defecto y en subsidio, se les exima de las mismas.

3°: Se llevó a cabo la audiencia preparatoria de juicio, instancia en la cual se efectuó el llamado a conciliación, el cual resultó infructuoso.

A continuación se establecieron como hechos pacíficos: La existencia de un contrato de trabajo indefinido, a contar del 20 de noviembre de 1995. El cargo desempeñado, vigilante. Que el término del contrato de trabajo ocurrió por despido el 23 de agosto de 2023, invocándose la causal del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, esto es “necesidades de la empresa”. El cumplimiento de las formalidades legales de comunicación del despido. La suscripción de un finiquito ante ministro de fe, con reserva de acciones, constando el pago de \$1.307.634.- por indemnización sustitutiva del aviso previo y de \$36.613.752.- por indemnización por 28 años de servicio, desglosada esta última de la siguiente



manera: \$14.383.974.- por indemnización legal para efectos de lo dispuesto en la cláusula décima letra A) último párrafo del instrumento colectivo, y \$22.229.778.- como diferencia para alcanzar el total establecido en la cláusula del instrumento colectivo.

A continuación, se establecieron como hechos controvertidos los siguientes: Haberes que componen la remuneración y cuantía para efectos indemnizatorios. Efectividad de los hechos señalados en la comunicación de despido. Pormenores y circunstancias. En su caso, base de cálculo para determinar el aumento previsto en el artículo 168 letra a) del Código del Trabajo. En su caso, efectividad de adeudarse las diferencias reclamadas por indemnizaciones del término del contrato de trabajo.

4º: En la audiencia de juicio, las partes procedieron a incorporar su prueba, consistente en la siguiente:

Prueba demandada:

Documental:

1. Contratos y anexos suscritos por el actor.
2. Carta de despido suscrita por el actor con fecha 23 de agosto de 2023 junto a su respectivo envío a la Dirección del Trabajo.
3. Finiquito de contrato de trabajo suscrito por el actor.
4. Liquidación de remuneraciones del actor respecto del periodo comprendido entre abril y septiembre de 2023, ambos meses inclusive.
5. 16 comunicaciones entre Banco Santander y la Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras, sobre cierre de sucursales del Banco demandado.
6. Nómina de cierre de sucursales respecto del periodo comprendido entre 2020 y 2023.



7. Convenio colectivo al que se encontraba afecto el actor junto a su respectiva nómina.

Confesional: Se citó a absolver posiciones al demandante, quien no concurre, por lo cual solicitó hacer efectivo el apercibimiento legal.

Prueba demandante:

Documental:

1. Carta de despido de fecha 23 de agosto de 2023.
2. Finiquito laboral firmado con reserva de derechos.

Confesional: Se citó a absolver posiciones a don Juan Pablo Collao, en representación legal de la demandada, quien no concurre, por lo cual solicitó hacer efectivo el apercibimiento legal.

Exhibición de documentos:

1. Liquidaciones de sueldo correspondiente a los últimos 6 meses anteriores a la fecha del término de la relación laboral.
2. Convenio Colectivo al que estaba afecto el actor, entre el Sindicato Banco Santander y la empleadora, vigente a la fecha del despido.

Prueba que es exhibida.

5°: El contenido fáctico de la carta de término de la relación laboral, cuya fecha corresponde al 23 de agosto de 2023 menciona lo siguiente: “*Antecedentes de hecho: La decisión de poner término a su contrato de trabajo por la causal antes señalada se fundamenta en que se ha decidido efectuar un proceso de reorganización de funciones dentro de la unidad PLAZA OESTE, en la que usted labora, haciendo necesaria, por tanto, su separación de la empresa*”

La carta, luego menciona una serie de estipulaciones que dicen relación con la cláusula del convenio colectivo que es objeto de controversia, así como con otras indicaciones que realiza el Banco, pero con ninguna otra alegación que



guarde relación con los fundamentos de hecho para el término de la relación laboral.

6°: La misiva mencionada no solamente es del todo insuficiente en relación a los elementos mínimos y necesarios para comprender la causal que se invoca, tal y como se menciona por la demandante, sino que además la prueba que se rinde a sus efectos es inconexa e insuficiente.

En efecto, es la contestación de la demanda la que se explaya en relación a las motivaciones del término de la relación laboral, incorporando elementos tales como la necesidad de cerrar una serie de sucursales, la nueva tecnología y cambios de paradigma en cuanto al consumo y comportamiento de los clientes, asociados al uso de plataformas de carácter electrónico, circunstancias todas que resultan intrascendentes a la luz de lo dispuesto en el artículo 454 N°1 inciso segundo del Código del Trabajo, normativa que impone probar únicamente aquellos hechos contenidos en la carta de término de la relación laboral durante el desarrollo del juicio, y que consecuentemente establecen el marco probatorio y de defensa que puede sostener la parte demandante.

Luego, la prueba que se rinde consiste en once oficios de la Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras correspondiente a los años 2017 y 2018, en los que se comunican los cierres de diversas sucursales y una nómina cuya confección y origen se desconoce, cuyo título es el de “cierre sucursales”. No obstante, la carta de término señala un proceso de reorganización de funciones dentro de la unidad operaciones “Plaza Oeste”, no guardando ningún tipo de consistencia y coherencia lógica, entre el lacónico argumento utilizado en la carta de término y la prueba rendida, razones todas por las cuales este Tribunal habrá de acoger la demanda por despido improcedente, indebido e injustificado, dando lugar al recargo legal del 30%.



7º: En relación a la remuneración que ha de servir para base de cálculo a las indemnizaciones, cobra relevancia el contrato colectivo de fecha 16 de febrero del año 2021 que incorpora la demandada, en cuya cláusula décima se menciona:

“A. La empresa pagará a los trabajadores con una antigüedad superior a un año cuyo contrato de trabajo termine por decisión del empleador, es decir, por las causales establecidos en los artículos 161 del Código del Trabajo, de la norma que lo reemplace, una indemnización equivalente a 30 días de la última remuneración devengada sin topes legales por cada año de servicio y fracción superior a 6 meses que hubieren trabajado de forma continua para la empresa y/o sus antecesores, reconocidos en sus respectivos contratos de trabajo. Respecto de las demás causales de despido, se aplicará lo establecido en el Código del Trabajo”.

Luego, su párrafo segundo señala: *“Para los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, sólo se incluirá en la última remuneración mensual devengada los estipendios fijos que se hayan percibido periódicamente en los últimos tres meses anteriores al término del contrato de trabajo, excluyéndose bajo toda circunstancia los estipendios pagados esporádicamente en forma excepcional”.*

En su párrafo tercero agrega: *“Para el cálculo de las indemnizaciones pactadas en la presente cláusula no se descontará el incremento previsional estatuido por los artículos 2 y 4 del D.L. 3.501 respecto de aquellos trabajadores que pudieran ser afectados por dicha norma”.*

8º: Es efectivo que en el párrafo primero de la cláusula mentada utiliza la expresión “última remuneración mensual devengada”. Sin perjuicio, el párrafo segundo menciona que para estos efectos se incluirán únicamente los estipendios fijos que se hayan percibido de manera periódica en los últimos tres meses anteriores al término del contrato de trabajo, excluyendo aquellos que tengan carácter de esporádico o excepcionales. Luego, y conforme a las liquidaciones de



remuneraciones que son incorporadas por la demandada y solicitadas exhibir por la demandante, consta que para los meses de abril a agosto, ambos meses inclusive del año 2023, son estipendios fijos el sueldo base, la gratificación legal, el seguro de vida, el bono de colación y el bono de movilización.

Luego, en la última remuneración por los 30 días trabajados del mes de julio del año 2023 se contempla un bono invierno por la suma de \$108.262.- y horas extraordinarias por \$38.219.- Dichos conceptos fueron excluidos de la base de cálculo, según se advierte por esta judicatura al efectuar los descuentos de acuerdo a la norma antes citada. En virtud de aquello, y conforme al mérito de las liquidaciones de remuneraciones de los últimos tres períodos, efectivamente solo corresponde considerar el sueldo base, la gratificación legal, el seguro de vida, el bono de colación y movilización, los que ascienden todos a la suma de \$1.307.634.-, de manera tal que el cálculo se encuentra bien efectuado, estimando que de acuerdo a las normas que rigen la interpretación de los contratos, existe un tenor claro y literal en cuanto a la voluntad de las partes en orden a la estimación de dicha última remuneración mensual, y de los estipendios que deben ser considerados en aquélla, normativa que además se condice con aquella establecida en el Código del Trabajo, no vulnerando normativa alguna.

9°: En relación al monto que ha de servir de base para el cálculo del 30% del recargo legal. A tales efectos, corresponde mencionar que el convenio colectivo de fecha 16 de febrero del año 2021 en su cláusula décima, párrafo cuarto, señala: *“Las partes acuerdan que en el evento que los Tribunales de Justicia declararen que la causal del artículo 161 del Código del Trabajo es injustificada, el incremento legal de 30% o el que lo reemplace, no se aplicará sobre la indemnización por años de servicio establecida en el párrafo primero de esta cláusula, sino que sobre la indemnización por años de servicio legal aplicándose en consecuencia para estos efectos, los topes legales”*



El párrafo cuarto debe ser interpretado al tenor de los párrafos anteriores que ya fueron objeto de reproducción en la presente sentencia.

Asimismo, conviene efectuar una revisión de la normativa legal que ha de regir a estos efectos. Así, el artículo 168 del Código del Trabajo señala: *“El trabajador cuyo contrato termine por aplicación de una o más de las causales establecidas en los artículos 159, 160 y 161, y que considere que dicha aplicación es injustificada, indebida o improcedente, o que no se haya invocado ninguna causal legal, podrá recurrir al juzgado competente, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la separación, a fin de que éste así lo declare. En este caso, el juez ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 y la de los incisos primero o segundo del artículo 163, según correspondiere, aumentada esta última de acuerdo a las siguientes reglas: a) En un treinta por ciento, si se hubiere dado término por aplicación improcedente del artículo 161”*

Por su parte, el artículo 163 incisos primero y segundo señala: *“Si el contrato hubiere estado vigente un año o más y el empleador le pusiere término en conformidad al artículo 161, deberá pagar al trabajador, la indemnización por años de servicio que las partes hayan convenido individual o colectivamente, siempre que ésta fuere de un monto superior a la establecida en el inciso siguiente.*

A falta de esta estipulación, entendiéndose además por tal la que no cumpla con el requisito señalado en el inciso precedente, el empleador deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, prestados continuamente a dicho empleador. Esta indemnización tendrá un límite máximo de trescientos treinta días de remuneración”



10°: Es efectivo que la norma del artículo 168 del Código del Trabajo puede ser interpretada como una sanción establecida al empleador que invoca inadecuadamente una causal de término. Sin embargo, a nuestro juicio, la cláusula que es objeto de cuestionamiento y de declaración de nulidad del convenio colectivo no impide, condiciona o cercena el derecho de demandar por un despido injustificado, ni modifica el porcentaje legal que corresponde, para el evento de darse lugar a dicha declaración, solo establece un pacto en relación al monto que ha de servir de base para dicho cálculo, respetando siempre el mínimo establecido por el legislador.

Así, las partes, a través del convenio colectivo, convinieron en su oportunidad el pago de una indemnización por años de servicio superior a la mínima legal, circunstancia que se encuentra permitido por nuestra legislación, pero acordaron limitarla para el evento de accionar judicialmente, siempre respetando el marco legal mínimo, de tal manera que no existe a nuestro juicio ilegalidad o contradicción con la ley, específicamente con lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 5° del Código del Trabajo, que se refiere a la irrenunciabilidad de las normas laborales, puesto que el Código del Trabajo regula en diversas normas un piso mínimo a partir y solo desde el cual las partes pueden libremente convenir, siempre que en dicho pacto no se contraríe el texto expreso.

Luego, al no encontrarse expresamente regulada esta circunstancia, se debe proceder a la interpretación de la normativa a que se ha hecho referencia, y a nuestro juicio, el 30% establecido como sanción, lo puede ser en relación a la indemnización por años de servicio de carácter legal, esto es, calculada sobre los 30 días por años de servicio y/o fracción superior a 6 meses, o en su defecto, aquella pactada convencionalmente, siempre que ésta sea superior a aquélla, pero no existiendo imposibilidad para que las partes puedan negociar en relación a



los montos sobre los cuales se ha de calcular dicho recargo cuando éste no es inferior al mínimo legal permitido.

El porcentaje legal no ha sido objeto de modificación y no podría serlo, tampoco lo es la normativa que hace reenvío al artículo 168, esto es la de los artículos 163 inciso primero y segundo, sino que únicamente el considerar un límite respecto de la base de cálculo cuando ésta excede del mínimo establecido por la ley.

11°: Luego, y en el marco de los mismos fundamentos señalados por la demandante, no se trata de una obligación indivisible, siempre y cuando, como ya se ha mencionado, aquella no transgreda el marco mínimo establecido por el legislador, razonamiento por los cuales este Tribunal habrá de calcular el recargo legal conforme a la interpretación establecida en el convenio colectivo.

12°: Hemos de mencionar que la demandante hace alusión a una modificación contractual del convenio colectivo del año 2018. No obstante, esta circunstancia no ha sido acreditada por aquella, contando únicamente con el convenio colectivo del año 2021, el que acompaña la demandada y en el que se acompaña la nómina de los trabajadores que lo integran, entre los cuales se encuentra el trabajador demandante, correspondiendo de esta manera su íntegra aplicación a dicho trabajador.

13°: Se debe señalar que se ha solicitado el 30% como incremento legal ante un despido injustificado, estableciéndose un monto que corresponde al del total de los años de servicio que han sido pagados, sin hacer referencia a una suma diversa para el evento de no darse lugar a aquello. Sin perjuicio, a nuestro entender al estar solicitado el despido injustificado, y contenido este monto que se ha de decretar por parte del Tribunal por ser una suma inferior a la requerida, resulta procedente el recargo legal como se ha de señalar en lo resolutivo de esta sentencia.



14°: La prueba rendida ha sido analizada conforme a las normas de la sana crítica y el restante material probatorio, particularmente el solicitar hacer efectiva la confesional ante la inasistencia de ambas partes, resulta irrelevante para modificar las conclusiones a las que se ha arribado por este Tribunal.

Visto además, lo dispuesto en los artículos 1, 3, 5, 7, 161, 163, 168, 454, 456 y siguientes del Código del Trabajo, **se declara:**

I. Que se acoge parcialmente la demanda interpuesta por don **JOSÉ ROBERTO LABRAÑA COFRÉ** en contra de **BANCO SANTANDER – CHILE S.A.**, declarando que el despido es indebido, improcedente e injustificado, dando lugar al recargo legal, pero únicamente por el siguiente monto:

a. \$4.315.192.-

II. Que se rechaza la solicitud de declarar la nulidad de la cláusula contractual del Contrato Colectivo.

III. Que se rechaza la solicitud por diferencia de años de servicios e indemnización sustitutiva de mes de aviso previo.

IV. La suma antes decretada deberá ser pagada con los reajustes e intereses correspondientes.

V. Que cada parte pagará sus costas.

RIT: O-6741-2023

RUC: 23-4-0516972-K

Sentencia dictada por doña Liliana Luisa Ledezma Miranda, Jueza Titular del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.



