

Santiago, a veintisiete de mayo de dos mil veinticinco.

**VISTO:**

**PRIMERO:** Que comparece a este Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, doña **PAMELA CECILIA OLIVEIRA VIDAL**, trabajadora, domiciliada para estos efectos en calle Diego de Almagro N° 158, comuna de Maipú, Santiago, quien interpone demanda por despido indebido y cobro de prestaciones e indemnizaciones laborales en contra de su ex empleadora, la empresa **ADMINISTRADORA DE SUPERMERCADOS HIPER LIMITADA**, representada legalmente por don **CRISTIÁN BARRIENTOS POZO**, ambos domiciliados en avenida Presidente Eduardo Frei Montalva N° 8301, comuna de Quilicura, Santiago, en atención a los siguientes antecedentes de hecho y de derecho que expone:

Señala que prestó servicios personales y subordinados para la empresa demandada desde el día 1 de septiembre de 2011 hasta el día 5 de abril de 2024, desempeñando el cargo de tesorera/supervisora en el local "Líder Alameda", ubicado en avenida Padre Hurtado N° 60, comuna de Estación Central, bajo una jornada laboral distribuida conforme a turnos. Indica que su última remuneración mensual ascendía a la suma de \$831.498, determinada conforme a las liquidaciones de los últimos meses efectivamente trabajados.

Indica que fue despedida con fecha 5 de abril de 2024, invocándose por la demandada la causal del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, fundado en hechos ocurridos el día 3 de abril del mismo año, los cuales se detallan en la carta de despido, principalmente vinculados a una supuesta negativa de la actora a capacitar a una trabajadora externa, un trato inadecuado a una clienta en el sector de cajas de autoservicio, y la existencia de reclamos anteriores por parte de compañeros de trabajo.

La trabajadora controvierte la veracidad de tales imputaciones, negando haber incurrido en actos de desobediencia o maltrato, y contextualiza las situaciones descritas como parte de un entorno laboral precario, caracterizado por la falta de personal en



el área de cajas, condiciones de inseguridad para el personal, y ausencia de apoyo por parte de la jefatura.

Agrega que las funciones de capacitación no le correspondían contractualmente, y que su intervención con la clienta fue adecuada, dentro del marco de sus funciones y ante una situación recurrente de tensión con usuarios, provocada por decisiones estructurales de la empresa. Recalca además que durante sus más de 12 años de servicio jamás recibió amonestación alguna ni fue objeto de medidas disciplinarias, lo que da cuenta de su buen desempeño.

Por lo que expone y normas legales que invoca, solicita se acoja su demanda, se declare injustificado el despido del que fue objeto, y se condene a la demandada al pago de las siguientes prestaciones:

- a) Indemnización sustitutiva del aviso previo: \$831.498;
- b) Indemnización por años de servicio: \$9.146.478;
- c) Recargo legal del 80% sobre la indemnización por años de servicio: \$7.317.182;
- d) Emisión de un nuevo finiquito que indique como causal de término “necesidades de la empresa”;
- e) Reajustes e intereses conforme a derecho;
- f) Las costas personales del juicio.

**SEGUNDO:** Que en tiempo y forma comparece doña **CONSUELO GONZALEZ GONZALEZ**, abogada, en representación de la demandada empresa **ADMINISTRADORA DE SUPERMERCADOS HIPER LIMITADA**, persona jurídica del giro administración de supermercados, de su mismo domicilio, quien contestando la demanda deducida en contra de su representada solicita su total rechazo, con expresa condena en costas, en atención a los siguientes antecedentes de hecho y de derecho que expone:

Señala que el despido fue plenamente justificado, legal y proporcional, conforme a lo dispuesto en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, esto es, por incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo.

Sostiene que, en la fecha señalada, la actora se negó injustificadamente a cumplir una instrucción directa de su jefatura, consistente en capacitar a una trabajadora de servicios transitorios,



doña Emilia Reyes, para operar el sistema de cajas de autoservicio, lo cual era requerido en ese momento para iniciar la operación normal del área. Dicha negativa, afirma la demandada, constituyó un acto de desobediencia directa a una orden dentro del ámbito de sus funciones como tesorera supervisora, y por tanto contraria a las obligaciones de subordinación y colaboración propias del cargo.

Agrega que, en el mismo turno, la demandante se enfrentó a una clienta a la que se negó a asistir, indicándole en tono inadecuado que no podía utilizar la caja de autoservicio por llevar un número excesivo de productos, negándole alternativas y generando una situación que debió ser contenida por la subgerenta presente en el lugar. Esta última presencié ambos hechos y los reportó a la administración superior.

La parte demandada afirma haber documentado tales conductas mediante un informe del área de Protección de Activos, respaldado por declaraciones de testigos y registro de cámaras de seguridad (CCTV), los que –a su juicio– permiten establecer objetivamente la ocurrencia de los hechos y la existencia de un comportamiento reiterado de trato inadecuado por parte de la actora hacia clientes y otros trabajadores, según consta en reclamos previos que estarían en conocimiento de la empresa.

Alega que estas conductas no solo vulneran las obligaciones generales derivadas del contrato de trabajo, sino que infringen expresamente el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, en especial respecto de los deberes de subordinación, diligencia, trato respetuoso y cumplimiento de instrucciones. Sostiene además que la trabajadora, al rehusarse a cumplir funciones operativas esenciales, afectó la normal continuidad del servicio, y quebrantó de manera irreversible la confianza que la empresa había depositado en su persona, tanto por su jefatura como por sus compañeros de trabajo.

Por lo tanto, la demandada concluye que concurren todos los elementos requeridos para la configuración de la causal de caducidad invocada, a saber:

1. La existencia de una obligación funcional derivada del contrato y del reglamento interno;
2. El incumplimiento grave de dicha obligación;
3. El carácter indebido de la conducta desplegada; y



4. La verificación objetiva y documentada de los hechos fundantes.

En consecuencia, solicita que se declare que el despido fue ajustado a derecho, que no se adeuda suma alguna a la trabajadora por concepto de indemnizaciones improcedentes, y que se rechacen todas las prestaciones reclamadas, incluyendo la petición de emisión de nuevo finiquito, con expresa condena en costas.

**TERCERO:** Que, se llevó a efecto la audiencia preparatoria celebrada con fecha 23 de octubre de 2024. El tribunal llamó a las partes a conciliación proponiendo bases de acuerdo, sin resultados positivos, sin embargo, por acuerdo de las partes se fijaron como hechos no controvertidos los siguientes:

1. Existencia relación laboral entre las partes desde 1 septiembre 2011 al 5 abril 2024.

2. Remuneración para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo \$831.498.

3. Notificación del despido de la actora por carta en tiempo y forma por parte del demandado.

Posteriormente se recibe la causa a prueba y se fija como hecho a probar el siguiente:

1. Efectividad de los hechos de la carta de despido.

**CUARTO:** Que para acreditar sus alegaciones las partes rindieron e incorporaron en la audiencia de juicio los siguientes medios probatorios, que habían sido ofrecidos, en la audiencia preparatoria:

**DE LA DEMANDADA:**

**Documental:**

1) Comprobante de Carta de Aviso para Terminación del Contrato de Trabajo, con fecha 05 de abril de 2024.

2) Carta de terminación del contrato de trabajo del 05 de abril de 2024.

3) Contrato de Trabajo y anexos de contrato.

4) Finiquito de Contrato de Trabajo, con fecha 12 de abril de 2024.

5) Informe "Reporte de Incidente Local 072 (Alameda)" de fecha 03 de abril de 2024.

6) Pauta de Coaching para la Mejora, de fecha 18 de marzo de 2022.



7) Comprobante de entrega de Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad, de fecha 31 de mayo de 2019.

8) Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad.

9) El Tribunal tiene por incorporada la prueba documental de la parte demandada y decreta su custodia.

**Testimonial:**

1) Declara como testigo de la demandada doña **BÁRBARA ANDREA GAETE CASANOVA**, quien previamente juramentada expone, según consta en registro de audio.

2) Declara como testigo de la demandada doña **DANIELA ERIKA MELIN HUICHICO**, quien previamente juramentada expone, según consta en registro de audio.

**DE LA DEMANDANTE:**

**Documental:**

1) Copia de carta de aviso de término de contrato de fecha 5 de abril de 2024.

2) Fotografía de la malla horaria de la sección de cajas del día 3 de abril de 2024. El Tribunal tiene por incorporada la prueba documental de la parte demandante y decreta su custodia

**Exhibición de documentos:**

La parte demandada exhibe a la demandante los siguientes documentos solicitados en la audiencia preparatoria, consistentes en:

1) Contrato de trabajo y últimos anexos de contratos de la demandante, señora Pamela Oliviera Vidal.

2) Evaluaciones de desempeño de la denunciante, señora Pamela Oliviera Vidal, de los periodos 2020–2021, 2021–2022 y 2022-2023.

3) Reglamento Interno de Higiene, Orden y Seguridad de la Empresa de Supermercado Líder Limitada, donde consta el Anexo de Cargos, que describe las obligaciones y las atribuciones de las Supervisoras de Cajas, que prestaban servicios para la empresa demandada.

4) Copia de la descripción de cargo de “Tesorera/Supervisora” en donde constan las obligaciones a que estaba sujeta la demandante.

5) Malla horaria programada para el área de cajas por el Hipermercado Líder Alameda para los meses de marzo y abril del



año 2024 de trabajadores Líder y Programación horaria de trabajadores externos de la empresa Activos Chile de los mismos meses.

6) Informe del proceso de retroalimentación de los periodos 2020-2021, 2021-2022, 2022 a 2023 y 2023 a 2024.

7) Copia del Contrato de prestación de servicio civiles celebrado entre la empresa Activos Chile y El Hipermercado Líder Alameda Local 72.

8) Solicita la Exhibición de la grabación de las cámaras de CCTV, del día 3 de abril del 2024, en específico de la grabación de los hechos contenidos en la carta de despido y que los acreditan, según lo expuesto en la misma carta.

9) Copia del contrato de trabajo de doña Emilia Reyes, mencionada en la carta de despido, trabajadora de la empresa Activos Chile, mencionada en la carta de despido.

10) Copia del protocolo de seguridad de Híper mercado Líder, utilizado para la custodia, traslado de valores, específicamente dineros dentro de la sala de los hipermercados y carga de sencillo en las cajas de atención a clientes.

Se deja constancia que la parte demandada no exhibe los documentos N° 2, 5, 8, 9 y 10, la parte demandante solicita que se haga efectivo el apercibimiento legal correspondiente. El Tribunal lo tiene presente y resolverá en sentencia definitiva. Lo anterior, según consta en el registro de audio.

#### **Observaciones a la prueba:**

Las partes realizan las observaciones a la prueba rendida en juicio, lo cual consta en el respectivo registro de audio.

#### **C O N S I D E R A N D O:**

**QUINTO:** Que, de los escritos fundamentales de demanda y contestación pormenorizados en la parte expositiva de este fallo, que se dan por reproducidos, es dable colegir que la controversia fundamental en este juicio estriba en determinar lo justificado o injustificado del despido del que fue objeto doña Pamela Cecilia Oliveira Vidal.

**SEXTO:** Que, se hace necesario, en primer lugar analizar los hechos que el empleador imputa a la trabajadora, a fin de establecer si dichas imputaciones aparecen probadas de acuerdo a la prueba rendida en el proceso, y en segundo lugar determinar si



dichos hechos, actitudes o comportamientos se encuadran dentro de la causal invocada, aplicando los principios de gradualidad, de legalidad y tipicidad, por cuanto, ningún trabajador puede ser despedido sino en virtud de una causa justificada y establecida por la ley.

Que, en la especie, a la trabajadora se le imputan como hechos constitutivos de incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, de conformidad a lo establecido en la carta de despido de fecha 05 de abril de 2024, incorporada en juicio por ambas partes, los siguientes:

*“Por medio de la presente, nos dirigimos a Ud. para comunicarle que se ha resuelto poner término al contrato de trabajo que lo vincula con la empresa Administradora de Supermercado Hiper Ltda. desde esta fecha, 05 de abril del 2024, por la causal contemplada en el artículo 160, N.º 7 del Código del Trabajo, esto es por **incumplimiento grave de las obligaciones que emanan del contrato de trabajo**.*

*La causal de despido invocada se funda en los fundamentos de hecho y de derecho que se exponen a continuación:*

---

### ***I. Introducción***

- 1. En primer lugar, es preciso destacar que Ud. ejerce desde el 01 de septiembre de 2011 a la fecha el cargo de Tesorero Supervisor de jornada de 30 horas semanales en el local N° 72 ubicado en Av. Padre Hurtado 060, comuna de Estación Central, función que conlleva un alto grado de responsabilidad en el trabajador.*
- 2. Por otra parte, es preciso consignar que tanto la doctrina de nuestros autores como la jurisprudencia de nuestros tribunales de justicia han establecido de un tiempo a esta parte que el contrato de trabajo, además de imponer a las partes obligaciones y derechos recíprocos de carácter patrimonial, tiene un contenido "ético-jurídico". En virtud de éste último, en términos generales, se impone al trabajador un deber de fidelidad que lo obliga a procurar el bien y la prosperidad de la empresa, a advertir, evitar y prevenir cualquier anomalía o irregularidad y, en un sentido negativo, a no procurar el daño material, económico o financiero de su empleador. También implica un deber de*



lealtad, que está estrechamente vinculado con la confianza que se deposita en el deudor del trabajo, la cual se infringe cuando existe abuso de confianza, en el entendido de que para su apreciación no es tanto lo que importa el monto del posible daño, sino la conducta antiética del trabajador.

3. Finalmente, en este punto, es necesario tener presente que Ud. ha infringido la prohibición establecida en el artículo 32 N° 02 y 15 del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa que establece:
- N° 2: "Conocer fielmente con interés, diligencia y honradez las órdenes e instrucciones verbales o escritas que le imparta el empleador o quien lo represente, consten estas en circulares, manuales, reglamentos o simplemente indique en forma verbal."
- N° 15: "Actuar con orden, disciplina y respeto hacia los clientes, como en relación a sus superiores, subalternos y compañeros de labores."

---

## **II. Conductas reprochables del trabajador que configuran la causal de "Incumplimiento grave de las obligaciones que emanan del contrato de trabajo"**

Siendo las 09:28 de la mañana del día 03 de abril del año 2024, mientras prestaba servicios en el local N° 72, ubicado en Av. Padre Hurtado N.º 060, comuna de Estación Central, usted, quien desempeña el cargo de Tesorera Supervisor, se aproxima a supervisar a la trabajadora externa de nombre **Emilia Reyes**, perteneciente a la empresa de servicios transitorios **Activos Chile**, quien se encontraba como operadora de caja autoservicio, retroalimentándola de forma inadecuada por no mantener conocimiento de cómo iniciar la operatividad de las cajas autoservicio. Por lo cual, la subgerente Claudia Mora, quien se encontraba en el sector, le indica que realice capacitación a la colaboradora externa, haciendo caso omiso, procediendo a terminar de realizar la carga de efectivos a las cajas de autoservicio sin realizar capacitación.

Cabe señalar que usted, mientras terminaba de realizar la carga de efectivo en cajas de autoservicio, se encontraban clientes esperando para realizar el pago de sus compras, por lo que, una vez terminada la carga de dinero, se aproxima la supervisora





*Pamela Oliveira a la primera clienta, quien llevaba esperando un tiempo extenso, indicándole de forma inadecuada que las cajas de autoservicio solo eran para una compra máxima de 30 artículos, por lo que el cliente indica que si le parecía que ella llevaba más de 30 unidades, respondiendo usted, Pamela: “Es obvio, no puedes pagar acá”, negándose a asistirle en su compra con una mala actitud, por lo cual subgerente Claudia Mora es quien realiza la asistencia a la clienta para evitar incidentes.*

*Otro antecedente es que usted tiene reclamos reiterados por tratos inadecuados a trabajadores del área de cajas, tanto internos como externos.*

*Los hechos precedentemente señalados son graves. Queda de manifiesto su incumplimiento grave de las obligaciones que impone su contrato de trabajo, como también las emanadas del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, como también protocolos que usted maneja para eventuales cierres de local.*

*Los hechos anteriormente señalados constan en informe realizado por **Heber Sumonte**, quien se desempeña como jefe de Seguridad, así como también en declaraciones de testigos y registro del CCTV, donde queda de manifiesto su actuar.*

---

### **Conclusiones**

- Atendido lo expuesto en el cuerpo de la presente carta, es posible concluir en forma inequívoca que existe una responsabilidad directa de Ud. frente a los hechos acaecidos el día 03 de abril de 2024, ya relatados.*
- Su actuar claramente configura un incumplimiento de tal entidad y gravedad que conlleva necesariamente la pérdida de confianza en su persona, lo que hace imposible continuar con la relación laboral que lo une con nuestra empresa.*

*Dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 152 del Código del Trabajo, modificado por la Ley N° 19.631, se adjunta a la presente copia de la totalidad de las planillas de sus cotizaciones previsionales, conforme a los certificados emitidos por las respectivas instituciones a las que Ud. se encuentra afiliada, que acreditan el íntegro y oportuno pago de las mismas.*

*Finalmente, conforme a lo señalado en la Ley 21.361, informamos a usted que, dentro de 10 días hábiles siguientes a la fecha de la presente, se encontrará disponible para su suscripción*



*en forma presencial el respectivo finiquito de su contrato de trabajo. Al momento de suscribir dicho instrumento, si lo estima necesario, podrá formular reserva de derechos.*

*Sin otro particular, saludan atentamente a Ud.”. (SIC)*

**SÉPTIMO:** Que de la carta reseñada precedentemente se desprende que el empleador con fecha 05 de abril de 2024, invocó para el despido de la actora, la causal de incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, señalando que los hechos que describe en su misiva e imputados a la trabajadora, contravienen lo estatuido en su contrato de trabajo y en las normas del reglamento interno de la empresa que se expresan en la misiva transcrita.

**OCTAVO:** Que, la conducta que la ley sanciona en el caso del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, es el “Incumplimiento Grave de las Obligaciones que Impone el Contrato”, exigiendo la concurrencia de dos requisitos, a saber:

a) El incumplimiento de una obligación contractual o reglamentaria, por parte del trabajador y,

b) Que éste sea grave, es decir, que la magnitud sea tal que determine el quiebre de la relación laboral, debiendo considerarse para ello no sólo el carácter ocasional o permanente de la infracción imputada, sino que los años de servicios del trabajador, su preparación, la conexión del deber infringido con las funciones propias del cargo, y su incidencia en la marcha normal de la empresa, el perjuicio que ocasiona, y si ésta reacciona con el grado de inmediatez que amerita, además de otros factores, en cada caso particular.

**NOVENO:** Que, correspondía a la empleadora Administradora de Supermercados Hiper Limitada, acreditar la causal y los hechos que la configuran, contenidos en las comunicaciones a que se refieren los incisos primero y cuarto del artículo 162 del Código del Trabajo, sin que pueda alegar en juicio hechos distintos como justificativos del despido, que, en la especie, de la prueba documental incorporada por la parte demandada, consistente en: i) carta de despido; ii) comprobante de aviso de término de contrato; iii) contrato de trabajo y sus anexos; iv) finiquito de contrato firmado el 12 de abril de 2024; v) informe denominado “Reporte de Incidente Local 072 (Alameda)” de fecha 3 de abril de 2024; vi)



pauta de coaching de marzo de 2022; vii) comprobante de entrega del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad y el propio reglamento; viii) evaluaciones de desempeño de los años 2020 a 2023; ix) descripción de cargo de “Tesorera/Supervisora”; x) malla horaria programada para marzo y abril de 2024, tanto de trabajadores Líder como externos de Activos Chile; xi) contrato de prestación de servicios entre la empresa demandada y Activos Chile; y xii) protocolo de seguridad para carga y traslado de valores, del análisis conjunto de dicha instrumental no se desprende acreditación suficiente de los hechos específicos imputados a la trabajadora en la carta de despido.

En efecto, el informe de incidente carece de firma, autor identificado o respaldo probatorio, y no fue ratificado en juicio; la pauta de coaching no guarda relación con los hechos en examen; las evaluaciones no contienen antecedentes negativos relevantes; la descripción de cargo no establece la capacitación a personal externo como deber contractual esencial ni ineludible; y el reglamento interno invocado sólo consagra obligaciones generales cuyo incumplimiento no fue demostrado con elementos objetivos. A ello se suma que no se incorporó al juicio el supuesto registro audiovisual del incidente, pese a haberse referido expresamente en la carta de despido como prueba clave.

En consecuencia, la prueba instrumental de la demandada, aun valorada en su conjunto, no permite tener por acreditados los hechos descritos en la carta de despido, careciendo de eficacia suficiente para demostrar la efectividad, gravedad, reiteración y carácter lesivo de las conductas imputadas.

Por su parte, la prueba testimonial, consistente en las declaraciones de doña Bárbara Andrea Gaete Casanova y doña Daniela Erika Melin Huichicoi, ambas integrantes del equipo de administración de la tienda, carece de valor concluyente, toda vez que ambas testigos reconocieron no haber presenciado directamente los hechos fundantes del despido, limitándose a relatar lo informado por una tercera persona —la subgerente Claudia Mora— quien no fue presentada a declarar en juicio.

La testigo Gaete reconoció que no intervino directamente, que la actora se encontraba cargando las cajas con dinero en efectivo en el momento del incidente con la clienta, y que sólo con



posterioridad supo de esa circunstancia. Por su parte, la testigo Melin también señaló no haber tenido contacto directo con los hechos, limitándose a recordar haber escuchado que existió un problema durante su turno.

En consecuencia, del análisis completo de la prueba rendida por la parte demandada, no se ha acreditado la efectividad de los hechos descritos en la carta de despido, ni la existencia de un incumplimiento contractual grave por parte de la trabajadora. No se ha aportado prueba directa ni documental idónea que permita tener por demostradas las conductas descritas como fundamento de la causal de despido señalada en la misiva de desvinculación.

**DÉCIMO:** Que, en las condiciones establecidas en los fundamentos de este fallo, forzoso es concluir que, en la especie, el despido en comento resulta injustificado, y en consecuencia, se acogerá la demanda en cuanto se impetra el pago de las indemnizaciones sustitutiva del aviso previo y por años de servicios, por las sumas de dinero que se señalarán en la parte resolutive de este fallo, en base a la remuneración para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo ascendente a la suma \$831.498, la que no fue objeto de controversia por las partes.

**UNDÉCIMO:** Que, habiendo sido totalmente vencida en juicio la parte demandada, corresponde que soporte las costas del proceso.

**DUODÉCIMO:** Que la prueba analizada lo ha sido conforme a las reglas de la sana crítica, y el restante material probatorio, no contiene información que contradiga aquellos hechos asentados por los medios que se han tenido en consideración para resolver la controversia en este pleito.

Y vistos, además, lo dispuesto en los artículos 1°, 7°, 160 N° 7, 162, 446, 456, 459 y 462 todos del Código del Trabajo, se resuelve:

I.- Que, **SE ACOGE** la demanda deducida, en cuanto se declara que la demandada **ADMINISTRADORA DE SUPERMERCADOS HIPER LIMITADA**, el día 05 de abril de 2024, en forma injustificada puso término al contrato de trabajo que, desde el 01 de septiembre de 2011, le vinculaba con doña **PAMELA CECILIA OLIVEIRA VIDAL**, por ende, deberá pagarle las sumas de **\$831.498**, y **\$9.146.478**, a título de indemnizaciones sustitutiva del



aviso previo y por años de servicios, respectivamente, cantidades que deberán solucionarse con el reajuste e interés que prevé el artículo 173 del Código del Trabajo, **debiendo previamente incrementarse en un 80% la predicha última indemnización.**

**II.-** Que se condena en costas a la demandada, por haber sido totalmente vencida en juicio, costas que se fijan y regulan en la suma de **\$1.000.000.**

Ejecutoriada esta sentencia, cúmplase 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.

Regístrese, **notifíquese por correo electrónico** y en su oportunidad archívese.

**RIT O-4922-2024.**

**RUC: 24-4-0589748-9.**

Dictada por don **RICARDO ANTONIO ARAYA PÉREZ**, Juez titular del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

