

Santiago, dos de septiembre de dos mil diecinueve.

## VISTOS, OÍDOS, Y CONSIDERANDO.

**PRIMERO:** Qua ha comparecido don **Ricardo Andrades Vergara**, cesante, domiciliado en calle Los Eucaliptus N° 11256, comuna de Maipú, interponiendo una denuncia de tutela laboral en contra de **Inversiones Murano S.A.**, representada por don Antonio Patuelli Cesa, ambos domiciliados en calle Santo Domingo N° 979 oficina 401, comuna de Santiago, señalando que con fecha 01 de julio de 2011 ingresó a la empresa demandada en el cargo de vendedor en la tienda Nike ubicada en Parque Arauco, percibiendo una remuneración mensual de \$1.100.000, relación laboral que terminó por despido materializado por la demandada el 05 de diciembre de 2018, en el que se invocó la causal contemplada en el artículo 160 N° 1 letra b) y N° 7 del Código del Trabajo.

Indica que en un comienzo ingresó a trabajar a la empresa como vendedor, ya que la demandada se dedica a comercializar productos deportivos, siendo ascendido en el año 2014 al cargo de sub jefe de la tienda ubicada en Mall Sport, y en marzo de 2015 al cargo de jefe de ventas del Mall Plaza Egaña, para finalmente en el año 2017 ser trasladado a la tienda ubicada en Mall Arauco Maipú en calidad de jefe de tienda.

Explica que sus funciones como jefe de tienda eran las de planificar las metas del mes, mantener un orden de la tienda, llevar un inventario de la mercadería, y estar atento a los problemas suscitados con los clientes.



VYMCMXYDDL

Señala que el 05 de diciembre de 2018 fue despedido por las causales ya señaladas mediante carta cuyo contenido transcribe, negando haber incurrido en los hechos que se le imputan, no siendo efectivo que hubiera acosado a sus compañeras de trabajo, respetando siempre a sus compañeros de trabajo, siendo injustas las imputaciones formuladas por la demandada, y considera irregular el proceder de la empresa al provocarle un daño profundo a su persona y a su familia al encontrarse su honra por el suelo, ya que fue despedido por acusaciones sin asidero y falsas.

En la carta de despido se señala que el día 07 de agosto de 2018 se recibió denuncia por doña Macarena Chacón, subjefa de la tienda Nike del Mall Arauco Maipú, quien manifestó haber observado muchas conductas inapropiadas de su parte al equipo femenino y a continuación señaló las denuncias realizadas por doña Génesis Nieto y Fabiola Garrido, respecto de lo cual señala que doña Macarena Garrido a esa fecha tenía el puesto de subjefa de la tienda, cargo que desempeñaba desde que llegó en su caso a trabajar al mismo lugar en marzo de 2018, con quien tenía una relación cordial a pesar de que compañeros de trabajo le comentaban que decía que le gustaría tener el cargo de jefe de local, y además no precisó qué conductas habría observado, su fecha, tiempo, lugar, no teniendo con ella nunca una conversación sobre esos temas, y además de las denunciantes habían otras trabajadoras en la tienda, existiendo siempre una relación laboral de respeto y honestidad.



Expone que doña Génesis Nieto ingresó como vendedora a la tienda en abril de 2018 y señaló que un mes después de su llegada comenzó a recibir de su parte invitación a tomar cerveza y que pasaba su mano por sus caderas, pidiéndole que modelara su uniforme, y que no renovarían su contrato si daba cuenta de tales situaciones, respecto de lo cual niega la efectividad de tales acontecimientos, sin perjuicio de que se acercó a su persona en más de una ocasión para darle instrucciones sobre cómo llegar a la meta de la tienda, siempre delante del personal.

En el caso de Fabiola Garrido llegó a la tienda en julio de 2017, y señaló que le pedía ir con calzas a la tienda, realizando comentarios inapropiados sobre sus caderas, tomando su cintura para rozar sus partes íntimas y decirle que se está ganando el contrato indefinido, lo que no es efectivo porque los trabajadores usaban uniforme, no teniendo la atribución para decidir quién lo llevaba puesto, y por la antigüedad que tenía, más de un año, su contrato hace tiempo ya era indefinido. Además la srta. Garrido miente al señalar que pasaba la antenna por sus partes íntimas porque tal conducta es un delito.

En relación al proceso de investigación manifiesta que no tuvo derecho a defensa ni a descargo, y fue cambiado de tienda el 15 de agosto de 2018 al Mall Plaza Oeste sin indicarle el motivo para ello, sólo al fin del mes de agosto don Andrés Albornoz y don Fabián Andaur le señalaron un documento con las denuncias que leen delante suyo, y luego lo presionan para que firme un documento reconociendo lo sucedido con las vendedoras, a lo que se negó escribiendo que no



estaba de acuerdo con lo señalado en ella, y don Andrés muy molesto golpeó la mesa indicándole que no mencionara de lo sucedido y que lo iba a pasar muy mal, agregando don Fabián Andaur que no le gustaría estar en sus zapatos.

Señala que se mantuvo trabajando hasta el mes de diciembre en la tienda de Mall Plaza Oesta, después de tres meses de terminada la investigación, plazo en el que además superó la meta en ventas.

Expone que cuando se acercó a la Inspección del Trabajo para tener más antecedentes de su despido le entregaron la resolución de su caso, y la demandada tomó la decisión de su despido tres meses después de haber concluido la investigación, sin haberse dado cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 211-D del Código del Trabajo, porque no tuvo acceso a las conclusiones y observaciones de la investigación interna llevada en su contra.

Considera que la demandada ha vulnerado sus derechos fundamentales a la vida y a la integridad física y síquica de las personas, como también el derecho a la vida privada y a la honra de su persona y su familia, ya que con su despido se limita sus posibilidades ciertas de volver a trabajar porque nadie contrata a un acosador sexual.

En definitiva solicita que se declare que la vulneración de derechos fundamentales denunciada, y se condene a la demandada al pago de las siguientes prestaciones:

- a) \$1.100.000 por indemnización sustitutiva de aviso previo.
- b) \$7.700.000 por indemnización por años de servicio.



c) \$12.100.000 por indemnización regulada en el artículo 489 del Código del Trabajo.

d) \$769.999 por vacaciones legales y proporcionales del periodo 2017 – 2018, y \$320.000 por las vacaciones proporcionales del periodo agosto y diciembre 2018.

Todo lo anterior más intereses, reajustes, y costas.

En subsidio de lo anterior solicita que se declare que su despido es indebido e injustificado, y que se condene a la demandada al pago de las siguientes prestaciones:

a) \$1.100.000 por indemnización sustitutiva de aviso previo.

b) \$7.700.000 por indemnización por años de servicio.

c) \$6.160.000 por incremento del 80% señalado en el artículo 168 letra c) del Código del Trabajo.

d) \$769.999 por vacaciones legales y proporcionales del periodo 2017 – 2018, y \$320.000 por las vacaciones proporcionales del periodo agosto y diciembre 2018.

Todo lo anterior más intereses, reajustes, y costas.

**SEGUNDO:** Que doña Carmina Asunción Vásquez Mejías, abogada, domiciliada en calle Doctor Sótero del Río N° 508, comuna de Santiago, en representación de Inversiones Murano S.A., representada por don Antonio Patuello Cea, ambos domiciliados en calle Santo Domingo N° 979 oficina 401, Santiago Centro, contesta la demanda señalando en primer lugar que la demanda debe ser rechazada de plano porque está fundada en hechos inconexos a la acción deducida, ya que de la parte petitoria se desprende que se ha ejercido la acción de



tutela de derechos fundamentales producida con ocasión del despido, pero de la mera relación de la denuncia se verifica que ninguno de los supuestos hechos en que se funda ocurrió con ocasión o consecuencia del despido, sino que según los dichos del trabajador habrían ocurrido durante la vigencia de la relación laboral, ya que el denunciante señala que la vulneración se produjo porque la subjefa quería el puesto de jefe de local y que sus supervisores le señalaron que estaba siendo llevado una investigación en su contra.

En segundo lugar sostiene que el libelo debe cumplir con los requisitos señalados en el artículo 490 del Código del Trabajo, acompañando todos los antecedentes en que fundamente la vulneración alegada y en este caso se acompañó sólo la carta de despido, no acompañándose prueba alguna que señale que se han visto afectados los derechos fundamentales invocados, y los antecedentes señalados por el demandante no aportan luces de las vulneraciones denunciadas, lo que impide hacerse cargo de imputaciones concretas y precisas en relación a la naturaleza de la acción deducida.

Reconoce que el demandante laboró para su representada desde julio de 2011 y que con fecha 05 de diciembre de 2018 fue despedido por las causales señaladas en los números 1 letra b) y 7 del artículo 160 del Código del Trabajo.

Precisa que no es cierto que existiera una relación cordial entre los trabajadores y el demandante, porque en la investigación realizada se estableció un clima de incomodidad sentida por las trabajadoras que



era reiterado, existiendo una ex trabajadora que había denunciado las mismas actitudes en su contra.

Expone que en la investigación se cumplió con los estándares que exige la ley, iniciándose cuando se realizó una denuncia en su contra el 07 de agosto de 2018, se siguió el protocolo, probándose que el demandante incurrió en conductas de acoso sexual y en un incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato. Hace presente que el demandante con fecha 15 de agosto fue notificado formalmente de la investigación para que pudiera hacer sus descargos, a lo que se negó, mismo momento en que se le explicó que sería cambiado a la tienda del Mall Plaza Oesta como una medida de resguardo hacia las denunciadas, lo que se encuentra regulado en el Reglamento Interno.

Agrega que el demandante con fecha 16 de agosto solicitó ante Andrés Albornoz y Fabián Andaur, solicitó dejar por escrito que no estaba de acuerdo con las acusaciones de su puño y letra, sin que hubiera presión alguna para que firmara otra cosa, porque la investigación se estaba recién iniciando.

Hace presente que los hechos señalados en la carta de despido se encuentran probados, mientras que el denunciante no señala de manera alguna cómo su representada habría afectado los derechos fundamentales denunciados.

Sosteniendo que no se adeuda nada por ninguna de las prestaciones demandadas, solicita que se rechace la denuncia de tutela laboral y la acción subsidiaria de despido injustificado, con costas.



**TERCERO:** Que en la audiencia preparatoria se establecieron los siguientes hechos sustanciales, pertinentes, y controvertidos.

a) Remuneración pactada y percibida por el demandante y funciones desempeñadas.

b) Efectividad de haber acaecido los hechos invocados en la carta de despido para poner término a los servicios del demandante.

c) Efectividad que la demandada desplegó conductas y/o adoptó medidas que afectaron las garantías de integridad síquica y síquica del demandante y su honra, con ocasión o a causa del despido. Pormenores y circunstancias de tales hechos.

d) Prestaciones adeudadas al demandante al término de los servicios, referido a feriado legal y proporcional.

**CUARTO:** Que el demandante incorporó la siguiente prueba en el proceso.

**A) Documental.**

1.- Contrato de trabajo 01 de julio de 2011.

2.- Carta de despido de fecha 05 de diciembre de 2018.

3.- Informe investigación de fecha 14 -09-2018 de la dirección del trabajo sector Oriente.

4.- Acta de notificación de resolución de la dirección del trabajo 10-12-2018.

5.- Resolución N° 91 inspección del trabajo Maipú 06-12-2018.

6.- Informe de ventas mes de noviembre de 2018, agosto de 2018.





7.- Correos de invitación a los jefes de tienda de fecha 23-10-2018, y 13-10- 2018.

8.- Whatsapp entre la señora Fabiola Garrido y el demandante de fecha 20-06- 2017 hasta el día 07 de agosto de 2018.

9.- Whatsapp de la Sra. Paola Génesis Nieto con el demandante de fecha. 02 de abril de 2018 y fecha de término el día 05 de3 julio de 2018.

10.- Whatsapp de la Sra. Macarena Chacón Valdivia con el demandante de fecha de ingreso 22 de enero de 2016 hasta fecha de término del 13 de agosto de 2018.

#### **B) Exhibición de Documentos.**

El denunciante solicitó que la denunciada exhibiera en la audiencia de juicio el contrato de trabajo de doña Fabiola Garrido, diligencia que se tuvo por cumplida.

#### **C) Confesional.**

Prestó confesión en representación de la sociedad demandada don Fabián Andrés Andaur Larenas, quien legalmente juramentado declaró que el demandante se desempeñaba como jefe de local y muchas veces recibió felicitaciones por su desempeño, y reconoce que personalmente fue quien ascendió al demandante al cargo de jefe de local.

El despido del demandante fue decidido por el Departamento de Recursos Humanos una vez que llegó la investigación de la Dirección del Trabajo.

Al actor se le permitió dar su versión de los hechos investigados, ya que como se recibió la denuncia de tres personas, se entregó la



información al Departamento de Recursos Humanos y se llamó a Ricardo a la oficina para informarle la existencia de las denuncias y escuchar su versión. En la mencionada reunión estaba presente él y el jefe de recursos humanos Andrés Albornoz, y en ese momento el demandante negó todas las acusaciones, señalando que no sabía la razón de la denuncia y se limitó a colocar en una hoja blanca que no estaba de acuerdo con los antecedentes que se le informaban.

Indica que existían antecedentes previos sobre la conducta del demandante, respecto de lo cual recuerda la situación de Francisca Montaner, la que pudo presenciar personalmente, ya que ella le comentó que había sufrido un abuso de parte del demandante, quien le habría realizado unas palmadas en sus nalgas, y de ello conversó con el actor, quien dijo que en ciertas ocasiones el juego era mutuo, y como la trabajadora solicitó un cambio de tienda fue trasladada y personalmente le hizo un llamado de atención al demandante de que ese tipo de situaciones no podían seguir produciéndose.

#### **D) Testimonial.**

**1.- Don Manuel Pardo Ruíz**, quien legalmente juramentado declaró que trabaja en el Mall Parque Arauco Maipú donde presta servicios como controlador de inventario, esto es revisa la mercadería, y conoce al demandante porque llegó a trabajar a la tienda como jefe.

Supo que al demandante le levantaron una cosa de que no estaba cumpliendo algo con una vendedora.



Como trabajador siempre al demandante activo, preocupado de la tienda, y nada más, no observando conductas inapropiadas con las vendedoras durante su horario de trabajo.

En cada turno hay entre ocho y doce personas entre damas y varones, y las vendedoras son como tres a cinco.

Las vendedoras usan uniforme, concretamente calzas que le da la tienda.

La tienda tiene un espacio abierto además de las bodegas.

La caja donde se hacen los pagos está ubicado en un rincón y desde su puesto de trabajo puede ver la caja como todo el movimiento del personal.

Nunca tuvo reclamos de las vendedoras.

En la empresa le tomaron declaración, concretamente Andrés Albornoz, quien lo entrevistó sobre la situación del demandante con esas señoritas, enterándose de lo sucedido, pero nunca supo de nada anormal.

Sobre la referencia a la existencia de rumores expuesta en la investigación de la empresa señala que hubo una reunión en la que se enteró de comentarios sobre la conducta del jefe, pero personalmente nunca vio nada.

En su caso trabaja entre las 12:00 y las 22:00 horas, cuando la tienda cierra, y la apertura del local es a las 10:00 horas.

**2.- Don Jaime Vidal Tapia**, quien legalmente juramentado declaró que trabaja en la empresa Murano en el Mall Arauco Maipú, siendo su cargo el de “Control”, lo que implica verificar que los



trabajadores estén en su puesto, la existencia de zapatillas sin alarma, y recibe a los clientes de la tienda, labor que desarrolla desde hace tres años.

Indica que conoce al demandante, ya que fue su jefe entre febrero de 2017 y agosto de 2018, y sabe que lo acusaron de acoso, no conociendo mayores detalles.

El demandante estaba a cargo del personal de la tienda, tenía buen desempeño, y nunca vio que tuviera algún problema con el personal o con algún cliente.

Precisa que cuando se fue el demandante de la empresa no se informó el motivo de su salida, señalándose sólo que sería cambiado por otro vendedor, y después por comentarios supo que había tenido un problema de acoso.

La tienda es pequeña, tiene cámaras de vigilancia tanto al interior como en las bodegas, y la caja se encuentra al medio de la tienda, la que es enfocada por una cámara.

Conoce a Francisca Montaner, quien trabajó como vendedora en la tienda aproximadamente ocho meses, pero ya no está, porque la cambiaron de tienda, ya que tenía problemas con compañeros, y se enteró que en la otra tienda renunció.

Indica que nunca presenció alguna conducta inapropiada del demandante.

La decisión de despedir a un trabajador es tomada en la empresa, la que luego es informada a su jefe.



Nunca recibió algún reclamo sobre alguna conducta inapropiada del demandado.

Siempre debe haber un “control” al momento de la apertura y cierre de la tienda.

Sobre comentarios del personal sobre el demandante escuchó buenos comentarios, de que era un buen jefe.

**QUINTO:** Que la demandada incorporó la siguiente prueba en el proceso.

**A) Documental.**

- 1.- Comprobante de constancia laboral para empleadores.
- 2.- Carta de despido.
- 3.- Comprobante de carta aviso para terminación del contrato de trabajo.
- 4.- Aviso de cesación de servicios.
- 5.- Guía de admisión correos de Chile.
- 6.- Liquidación de remuneraciones.
- 7.- Finiquito de trabajo.
- 8.- Carta a Srta. Patricia Jorquera, fecha 07 de Diciembre de 2018.
- 9.- Informe investigación Sr. Ricardo Andrade Vergara fecha 14 septiembre 2018, con los respectivos testimonios. La parte demandante señala que estos dos documentos no fueron ofrecidos o no formarían parte de la prueba de la parte demandada. Se confiere traslado. Resuelve el tribunal que se hará cargo en sentencia definitiva de estas alegaciones.



10.- Reservado N° 31, María Teresa Valenzuela Fuica, Inspectora comunal del trabajo de Maipú.

11.- Reservado N° 27/2018, 19 de octubre de 2018. Inspección comunal del trabajo de Maipú.

12.- Cumplimiento reservado n° 27, 23 de octubre de 2018.

13.- Contrato de trabajo de 01 de julio de 2011, con sus respectivos anexos.

14.- Comprobante de vacaciones.

15.- Dos comprobantes de recepción de Reglamento Interno de la empresa.

16.- Procedimiento trabajo seguro y de las obligaciones de informar los riesgos laborales.

## **B) Confesional.**

Prestó confesión el demandante don Ricardo Erik Andrades Vergara, quien legalmente juramentado declaró que en la tienda Nike de Arauco Maipú comenzó a trabajar en febrero de 2017, y conoce a las denunciantes. Con Macarena trabajó aproximadamente cinco meses y con Fabiola más de un año.

Un día que tenía libre recibió la llamada de Fabián Andaur, quien hizo una visita desconocida al local, y lo llamaron para que fuera a la oficina, donde le señalaron el motivo del cambio, y en ese momento sólo le leyeron el inicio de la investigación por acoso sexual, momento en que quedó shockeado y para adentro, no leyó la denuncia de Fabiola Garrido, cosa que a la fecha tampoco ha hecho.



Consultado sobre si tocó con sus manos la cintura de la señora Garrido para luego bajar la mano hacia sus “pompis” explicó que como en todas las tiendas trabajan hombres y mujeres realizaba el saludo en las mañanas y la despedida, nada más allá, reconociendo que en conversaciones de whatsapp trataba a las trabajadoras como “guapa” , pero luego señala que no las trata de esa forma.

A Genesis la conoce desde junio de 2018 y era una muy buena vendedora, y con ella nunca tuvo un problema, por lo que quedó para dentro cuando se enteró de su denuncia.

### **C) Testimonial.**

**1.- Doña Fabiola Ignacia Garrido Dorrego**, quien legalmente juramentada declaró que trabaja en la tienda Nike del mal Arauco Maipú en calidad de vendedora desde hace dos años, y por ello conoce al demandante, porque fue su jefe hace como un año, desde que se incorporó a la empresa, y hasta que se produjeron reiterados acosos, ya que no supo pararlo, en un principio por medio de que no le renovarían su contrato y por vergüenza.

Describe que lo que más le incomodó y choqueó fue cuando le entregaron una radio la tomó y con la antena la pasó por sus genitales.

Agrega que en los meses de julio o agosto hizo una denuncia por acoso, concretamente por los reiterados acosos del demandante, sus invitaciones e insinuaciones, invitaciones a salir, todo el tiempo le miraba “el pote” , le decía que sus calzas eran mejores, situación que le incomodaba porque nunca ante le había pasado.



La conducta del demandante no era sólo con ella, sino que también con otras compañeras de trabajo, y decidió comentarle a la subjefta, y gracias a ella decidió no irse de la empresa.

Reitera que la situación con la antena de la radio la dejó en shock, no supo cómo afrontarlo.

Indica que no recuerda la fecha de las conductas inapropiadas del demandante, porque se produjeron durante todo el tiempo trabajado.

Expone que tuvo un contrato a plazo fijo, y que usa como uniforme unas calzas que se la entrega la misma empresa.

Reconoce haber estado sola con el demandante al interior de la tienda.

**2.- Doña Génesis Paola Nieto Sayago**, quien legalmente juramentada declaró que desde hace un año y tres meses se incorporó a la tienda Nike de Arauco Maipú, por lo que conoce al demandante, quien la llamó para contratarla y la entrevistó para ello en su calidad de jefe de tienda.

Con el actor alcanzó a trabajar tres meses, los que fueron incómodos por los abrazos que le daba y que consideraba inapropiado, además la invitaba a salir y a tomarse una cerveza, cuando le entregaban los uniformes pedía que se los modelaran, y lo que más le molestó fue un día que tuvo “apertura” con el y estaba ordenando la sala le pasó la mano un poco más arriba del “poto”, lo que la dejó en shock, momento en que no había nadie más en la tienda.

En su momento no dijo nada y como estaba recién llegando a la tienda y necesitaba el trabajo, pero después pensó en renunciar, y





cuando su jefa se enteró y le preguntó no se quedó callada decidió contarle lo sucedido.

Después al demandante lo sacaron de la tienda.

En la tienda existen cámaras.

**3.- Doña Macarena Andrea Chacón Valdivia,** quien legalmente juramentada declaró que trabaja en la tienda ubicada en el Mall Arauco Maipú, y conoce al demandante desde hace tres años, y trabajaron juntos desde el mes de abril en el mencionado centro comercial, y con el tenía una buena relación laboral, ya que el se desempeñaba como jefe de tienda y en su caso como subjefe de tienda, pero si recuerda un problema ocurrido una vez que se sentó al lado suyo y se acercó mucho a su cuello, ante lo cual le preguntó qué le pasaba y respondió que estaba sintiendo su perfume y que no le haría nada, por lo que le dijo que no aceptaría que le hiciera algo, y que no le gustaban esos juegos, los que eran constantes con las otras chicas de la tienda.

En la tienda trabajan más de cinco vendedoras y pudo presenciar situaciones como la expuesta con dos de ellas, con Fabiola y Paola, a quienes las tomaba de las caderas y se acercaba mucho a ellas cuando estaban detrás de la caja, le decía cosas, les pedía que modelaran los uniformes nuevos para ver cómo le quedaban, y había escuchado comentarios que siempre era así con las “chicas” .

Indica que con fecha 07 de agosto hizo una denuncia en su calidad de subjefa de tienda, en la que señaló que había situaciones



inadecuadas respecto de las “chicas” que eran insostenibles, lo que hizo con cautela por temor a represalias.

Sobre las situaciones que observó primero lo constató con Paola y luego Fabiola le comentó que a ella también le había pasado lo mismo, quien recibía comentarios del demandante, quien las toqueteaba, y que la invitaba a salir, mientras que en otro caso se puso detrás de una vendedora en la caja y literalmente se la estaba “punteando” .

Explica que antes no había hablado con sus superiores porque no se habían presentado casos específicos.

El demandante era su jefe directo y el superior de todos los trabajadores de la tienda, y decidió denunciar porque las chicas estaban siendo vulneradas, y se estaba haciendo incómoda su situación.

Precisa que fueron como cuatro hechos inapropiados los que pudo presenciar.

Reitera que el demandante se colocaba detrás de las vendedoras en la caja rozándolas.

En la tienda hay como cuatro cámaras para prevenir el tema de robos, las que sólo respaldan las grabaciones sólo por 48 horas.

**SEXTO:** Que además se incorporó como antecedente probatorio Ordinario N° 417 emitido con fecha 08 de abril de 2019, por medio de la cual la Inspección Comunal del Trabajo de Maipú remite informe de investigación caso acoso sexual recepcionado con fecha 14 de septiembre de 2018, y Reservado N° 31 de fecha 19 de noviembre de 2018 de la misma Inspección del Trabajo.



**SÉPTIMO:** En cuanto a la incidencia promovida por la demandante sobre dos documentos incorporados por la demandada. Que en la audiencia de juicio la demandante solicitó que no se considerara como prueba de la demandada las solicitudes de investigación de Macarena Chacón y Fabiola Garrido de fecha 07 y 14 de agosto de 2018, porque no habrían sido ofrecidas en la audiencia preparatoria.

Acontece que en la audiencia de juicio las partes sólo pueden incorporar aquella prueba documental que hayan ofrecido en la audiencia preparatoria y que haya sido considerada como pertinente por el tribunal, prueba que además debe presentarse materialmente en la misma audiencia, ahora bien respecto de los dos documentos observados por la demandante la demandada argumentó que forman parte del informe de investigación relativo al demandante de fecha 14 de septiembre de 2018, el que se ofreció con los respectivos testimonios, y si bien es cierto en el acta de la audiencia preparatoria no se señala expresamente que formen parte de la investigación las denuncias escritas de Macarena Chacón y Fabiola Garrido, en virtud del principio de buena fe se entenderá que la demandada así lo consideró y que tales documentos fueron exhibidos en su oportunidad en la audiencia preparatoria, razón por la que serán consideradas como prueba en la presente causa.

**OCTAVO:** En cuanto al fondo. Que el instrumento privado titulado “Contrato de Trabajo” suscrito con fecha 01 de julio de 2011 por don Antonio Patuelli Ceza en representación de Inversiones



Murano S.A. en calidad de empleadora, y por don Ricardo Andrade Vergara en calidad de trabajador, acredita la existencia de una relación laboral entre las partes en virtud de la cual el demandante se obligó a prestar servicios personales de “vendedor” en la tienda ubicada en el Mall Parque Arauco de Las Condes, sujeto a una jornada laboral de 45 horas semanales, distribuidas en un sistema de turnos de lunes a domingo, precisándose en la cláusula décima que el trabajador ingresó a prestar servicios el 01 de julio de 2011.

Ahora conforme a lo expuesto por los testigos de ambas partes y la confesión del demandante se establece que éste desde el mes de febrero de 2017 se desempeñó como jefe de la tienda que la empleadora tiene en el centro comercial Arauco Maipú, donde se comercializan productos de la marca Nike.

**NOVENO:** Que se incorporó carta por medio de la cual un representante de la empleadora Inversiones Murano S.A. que no se individualiza, comunica al demandante que con fecha 05 de diciembre de 2018 la empresa ha decidido poner término al contrato de trabajo, conforme a las causales señaladas en los artículos 160 N° 1 letra b) y 160 N° 7 del Código del Trabajo, las que se fundan en los siguientes hechos:

*“En virtud de la denuncia del 07 de agosto de 2018 recibida por doña Srta. Macarena Chacón, de cargo Sub Jefe de tienda Nike Arauco Maipú, quien refirió haber observado muchas conductas inapropiadas por parte usted, como su jefe directo, hacia el equipo femenino de la tienda Nike Arauco Maipú, y de las denuncias de las*



*trabajadoras doña Génesis Paola Nieto, rut 26.073.235-8 y doña Fabiola Garrido Rut 18.266.654-8, ambas trabajadoras a su cargo, se procedió a realizar una investigación con fecha 14 de agosto de 2018 de éstas por presunto acoso sexual, arrojando dicha investigación la efectividad de los siguientes hechos:*

*Respecto de la señorita Génesis Paola Nieto, vendedora Full Time, recibir de su parte invitaciones a tomar cerveza; pasar por su mano detrás de sus caderas; solicitar indicarle que no renovará su contrato si da cuenta de estas situaciones y solicitarle que le modele con el uniforme nuevo titular de Nike.*

*Respecto de la señorita Fabiola Garrido, vendedora Full Time, recibir comentarios suyos que con calzas deportivas se ve mucho mejor consiguiéndose usted dicha prenda para que dejara de venir con Jeans a trabajar; recibir de parte suya comentarios inapropiados y ante demás compañeros varones respecto de sus glúteos; indicarle al oído que se está ganado el contrato indefinido, tomando sus caderas y apretándola contra su cuerpo; tomarla de la cintura y rozar sus partes íntimas detrás de los glúteos de la trabajadora; pasar la ante del radiotransmisor a su cargo por las partes íntimas de la trabajadora; recibir de su parte invitaciones a comer o a tomar cerveza después del horario laboral.*

*Cabe indicar que en el proceso de investigación se realizó entrevista a tanto usted como los denunciantes como a 7 personas más que trabajan en la tienda Nike Arauco Maipú, testimonios últimos que comprueban la efectividad de los hechos denunciados, habiéndose*



VYMCXYDDL

*cumplido con el protocolo del reglamento interno y con los estándares que entrega la legislación al respecto, habiendo propuesto su desvinculación y siendo el proceso revisado por la Dirección del Trabajo.*

*En efecto, con la conducta antes descrita, usted realizó en forma indebida, requerimientos de carácter sexual a sus subalternas, no siendo éstos consentidas por ellas, amenazando o perjudicando su situación laboral o sus oportunidades en el empleo, abusando de esta manera de la facultad de mando que detenta por su cargo y vulnerando los derechos fundamentales de dichas trabajadoras.*

*Por otra parte, y sin perjuicio de lo anterior, su conducta envuelve un incumplimiento grave de las obligaciones del contrato, toda vez, que amen de estar su conducta reñida con las obligaciones éticas jurídicas esenciales de su contrato de trabajo, por el cargo que usted detenta pesaba la obligación establecida en su anexos del contrato de trabajo de fecha 1 de julio de 2015 de mantener un ambiente de trabajo y clima laboral positivo; y de observar todas las normas conducentes a obtener mayor seguridad en el trabajo que se desarrolla en la Tienda respondiendo del incumplimiento de las mismas, obligaciones que se ven incumplidas toda vez que con su actuar justamente generó un ambiente y clima negativo de trabajo e incumplió las normas tendientes a dar seguridad en el trabajo desde el momento que afectó directamente la dignidad y salud síquica de sus subalternas menoscabándolas moralmente, incumpliendo a su vez la prohibición*



*contenida en el mismo documento de cometer actos imprudentes que arriesgan la salud de los demás.*

*Tales incumplimientos son de alta gravedad ya que fuera de afectar los derechos fundamentales de trabajadoras de la empresa, los cuales su empleador está obligado ética y jurídicamente a cautelar dentro del marco laboral, dado su cargo, y la representación de su empleador para fines laborales que ello implica, colocaron a la empresa en una situación de incumplimiento frente al antedicho deber de mantener un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores, arriesgándose a las sanciones e indemnizaciones que la ley laboral y civil contemplan para el caso. Asimismo, su actuar obligó a separarlo de las trabajadoras afectadas siendo destinado a una instalación que ya contaba con alguien que ejercía su función en ese lugar debiendo éste ser trasladado a otro lugar lo cual también afectó el desempeño y el ambiente laboral del equipo en la cual ud está a cargo” .*

**DÉCIMO:** Que para los efectos de resolver la controversia existente entre las partes, se tendrá en consideración las siguientes circunstancias establecidas sobre la base de la prueba incorporada al proceso.

a) Como ya se señaló el demandante desde el mes de febrero de 2017 prestó servicios de Jefe de Tienda en el local que la demandada tiene en el centro comercial Arauco Maipú, y de acuerdo a lo relatado por los testigos Manuel Pardo y Macarena Chacón, en la mencionada



tienda trabajan varios trabajadores de ambos, quienes se distribuyen sus labores en un sistema de turnos.

b) La testigo Macarena Chacón Valdivia, quien se identificó como subjefa de la tienda donde laboraba el denunciante, reconoció que denunció al actor y jefe directo ante la empresa con fecha 07 de agosto de 2018, debido a un trato que consideraba inadecuado respecto de las trabajadoras mujeres del local, el que consistía en que las tomara de las caderas, se acercaba mucho a su cuerpo cuando estaban en las cajas, les decía cosas, y les pedía que les modelara los uniformes nuevos.

c) Se acompañó copia de escrito firmado por la mencionada testigo y subjefa de local Macarena Chacón, fechado el 07 de agosto de 2018, el que es del siguiente tenor *“Yo, Macarena Andrea Chacón Valdivia, Rut···, desempeñándome como subjefa de la tienda Nike Arauco Maipú.*

*Doy conocimiento con fecha de hoy 07 de agosto del presente, que el señor Ricardo Andrade está cometiendo acciones inapropiadas con vendedoras de la tienda Nike Arauco Maipú.*

*Pido a mi jefatura, que se tome cartas en el asunto antes este caso de acoso sexual” .*

d) El instrumento privado titulado “Anexo al Contrato de Trabajo” suscrito con fecha 15 de agosto de 2018 por don Antonio Patuelli Ceza en calidad de representante de la empleadora Inversiones Murano S.A., y por el demandante Ricardo Andrades Vergara, acredita que las partes con esa fecha acordaron modificar la dirección donde





prestara servicios el actor, el que se fija en Avenida Américo Vespucio N° 1501, comuna de Cerrillos, en tienda Nike del Mall Plaza Oeste.

e) El documento titulado Informe de Investigación “Caso Acoso Sexual Sr. Ricardo Andrades Vergara” emitido por don Andrés Albornoz Ubilla, quien se identifica como Jefe de Recursos Humanos de la empresa Inversiones Murano S.A., acredita que el mencionado funcionario informó con fecha 14 de septiembre de 2018 a la Dirección del Trabajo que el día 14 de agosto del mismo año realizó una investigación junto al Jefe de Remuneraciones Eduardo Constantino, respecto de una acusación por acoso sexual realizada en contra de Ricardo Andrades Vergara realizada por Macarena Chacón, individualizando como denunciantes a Génesis Paola Nieto, Fabiola Garrido, y Macarena Chacón, y que se entrevistó a 11 personas, las tres denunciadas señaladas, y además a Manuel Pardo, Luis Bastías, Jonathan Santander, Marcelo Basualto, Camilo Pizarro, Fabián Molina, Stefany Vásquez, y Ricardo Andrades.

En el mismo documento se informa que debido a las entrevistas se detectó que el personal de la tienda está muy afectado por la situación, mucho temor y miedo de parte del personal femenino, además del personal masculino que es muy complejo e incómodo trabajar con una jefatura con los antecedentes descritos, por lo que la empresa le brinda la opción de traslado a tienda Nike Plaza Oeste, con el mismo cargo de Jefe de Tienda, lo que es aceptado sin inconveniente, mientras avanza el proceso de investigación y resolución del caso.



Bajo el apartado d subtitulado “Conclusiones” , se consigna que *“Se ha podido acreditar la existencia de conductas de acoso sexual por parte del demandado. Así las cosas, se determina poner término a la relación laboral por los hechos investigados en la cual se cuenta con respaldos y testigos correspondientes a los casos mencionados”* .

Adjunto al mencionado informe se acompañó también la declaración manuscrita de diversos dependientes de la empresa, concretamente del vendedor Camilo Pizarro (14 de agosto de 2018), Fabián Molina (sin fecha), vendedora Fabiola Garrido (14 de agosto de 2018), una segunda declaración de Fabiola Garrido sin fecha, vendedora Génesis Nieto sin fecha, vendedor Luis Alejandro Bastías sin fecha, asistente de bodega Jonathan Santander, y subjefa Macarena Chacón sin fecha.

f) Mediante Reservado N° 27/2018 emitido con fecha 19 de octubre de 2018 por la Inspectora Comunal del Trabajo de Maipú, se solicitó a don Andrés Albornoz Ubilla, en su calidad de Jefe de Recursos Humanos de la demandada Inversiones Murano S.A., la declaración y/o transcripción de declaración del denunciado, el Reglamento Interno de la empresa debidamente suscrito, y los contratos de trabajo de Génesis Nieto, Fabiola Garrido, Macarena Chacón, y Ricardo Andrades.

Adjunto al documento señalado está la respuesta dada por don Andrés Albornoz con fecha 23 de octubre de 2018, por medio de la cual se acompaña los cuatro contratos de trabajo solicitado y el



Reglamento Interno de la empresa, pero no la declaración del demandante.

**g)** El Reservado N° 31 emitido con fecha 19 de noviembre de 2018 por la Inspectora Comunal del Trabajo de Maipú, acredita que la mencionada autoridad informó a las trabajadoras denunciantes, al demandante, y a la empresa demandada, que la mencionada institución recibió antecedentes relativos a denuncias realizadas por Génesis Paola Nieto, Fabiola Garrido, y Macarena Chacón ante la empresa Inversiones Murano S.A. para que se investigara un presunto acoso sexual por parte de Ricardo Andrades Vergara, en su calidad de jefe de la tienda Nike del centro comercial Arauco Maipú; que la empresa decidió realizar una investigación interna de los hechos, la que encargó al jefe de Recursos Humanos Andrés Albornoz y al jefe de Remuneraciones Eduardo Constantino; que en las conclusiones de la mencionada investigación se consignó que la empresa dispuso como medida de resguardo de las trabajadoras el traslado del denunciado; se observa que en el informe de investigación no consta si se les informó a las partes los plazos de la investigación y si podían presentar lista de testigos; que en el mismo informe la empresa concluyó que ha acreditado la existencia de conductas de acoso sexual y que se determinó poner término a la relación laboral por los hechos investigados; y se solicita la acreditación de algunas de las sanciones contempladas en el Reglamento Interno.

**UNDÉCIMO:** Que la primera pretensión del demandante es que se declare que con ocasión de su despido la empleadora ha vulnerado



sus derechos fundamentales a la vida y la integridad física y síquica, como también el derecho a la vida privada y a la honra de su persona y familia.

Acontece que el inciso 3° del artículo 485 del Código del Trabajo dispone que se entenderá que los derechos y garantías que se encuentran resguardados por el procedimiento de tutela laboral resultan lesionados *“cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquellas sin justificación suficiente, en forma arbitraria, o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial”* .

En el presente caso es claro que la empleadora recibió de parte de una dependiente o trabajadora, concretamente de doña Macarena Chacón Valdivia, una denuncia escrita en la que se atribuye al demandante un trato inadecuado con las trabajadoras de sexo femenino del local que administraba, precisando que tales acciones configurarían una situación de acoso sexual. Así entonces desde el momento en que la empleadora recepciona por escrito una denuncia formulada por una trabajadora respecto de que otro dependiente, en este caso el demandante, ha incurrido en conductas que configurarían un acoso sexual, debió haber dado cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 211-A y siguientes del Código del Trabajo, normas que regulan la forma en que debe proceder la empleadora frente a una denuncia de estas características, regulación que exige en primer lugar que la denuncia conste por escrito (lo que se verificó), y cumplido lo anterior la empleadora debe adoptar las medidas necesarias para



resguardar a los involucrados, y a su vez debe disponer la realización de una investigación interna de los hechos o bien, dentro del plazo de cinco días, deberá remitir los antecedentes a la Inspección del Trabajo con la finalidad de que esta institución realice la investigación, estableciendo el artículo 211-C que en el caso de que se opte por una investigación interna debe cumplirse con las siguientes formalidades o requisitos:

- a) Debe concluirse en el plazo de 30 días.
- b) Debe constar por escrito.
- c) Se debe llevar en estricta reserva.
- d) Se debe garantizar que ambas partes puedan ser oídas y puedan fundamentar sus dichos.
- e) Las conclusiones deben remitirse a la Inspección del Trabajo.

Finalmente se regula en el artículo 211-E que el empleador debe en el plazo de 15 días contados desde la recepción del informe, disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan.

**DUODÉCIMO:** Que conforme a los antecedentes descritos en el considerando décimo del presente fallo lo primero que se establece es que no es efectivo lo sostenido por el representante de la empresa al prestar confesión, sobre que la decisión de despedir al demandante se adoptó sólo una vez que la Dirección del Trabajo les envió la investigación sobre acoso sexual, ya que la Inspección del Trabajo en este caso no realizó investigación alguna, por el contrario la investigación fue realizada en forma interna por la empresa,



concretamente por dos dependientes, por el Jefe de Recursos humanos y el Jefe de Remuneraciones.

Acontece que el principal reproche que formula el demandante en su denuncia consiste en que en la investigación interna realizada por la empresa no pudo ejercer su derecho a defensa, siendo trasladado el día 15 de agosto de la tienda donde trabajaba en el Mall Arauco Maipú al Mall Plaza Oeste sin que se le informara el motivo de tal decisión. Atendido lo expuesto era carga procesal de la empleadora demostrar que la investigación interna se desarrolló cumpliendo con los requisitos legales y reglamentarios, y particularmente que en ella se informó al trabajador demandante sobre los hechos que eran objeto de investigación, permitiéndole ser oído y rendir prueba en su defensa, sin embargo de los antecedentes incorporados por la empleadora no es posible establecer como un hecho del proceso que la investigación interna en la que se fundamentó la decisión de despedir al actor, cumplió con las mencionada exigencias, ya que siendo claro que en la empresa existe un Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad desde el momento en que se acompañó un comprobante de recepción del mismo por parte del demandante, tal documento no fue incorporado en la audiencia de juicio, lo que ha imposibilitado al tribunal conocer cómo la empleadora tiene reglamentado el procedimiento de investigación de denuncias de acoso sexual y la implementación de medidas de resguardo, ya que de acuerdo al artículo 154 N° 12 del Código del Trabajo forma parte del contenido obligatorio del Reglamento Interno tales materias, omisión que se traduce en la



VYMCXYDDL

imposibilidad adicional de poder determinar si la investigación interna realizada por la empresa y el traslado de local que se aplicó al demandante se adecuó a la regulación contenida en el Reglamento Interno.

Adicionalmente no existe prueba que permita establecer que al demandante se le informó sobre los hechos denunciados por las trabajadoras mencionadas en la carta de despido, concretamente por Génesis Paola Nieto y Fabiola Garrido, ya que en el documento escrito firmado por el demandante con ocasión a la interrogación realizada el día 16 de agosto de 2018 sólo se deja constancia de que no está de acuerdo con las acusaciones, pero no existe registro o información de las acusaciones informadas, mientras que al momento de prestar confesión el demandante sólo reconoció que leyeron el inicio de la investigación sin haber leído la denuncia de Fabiola Garrido, a lo que se debe agregar que la empleadora no incorporó la declaración testimonial de sus dependientes Andrés Albornoz y Eduardo Constantino, quienes fueron los encargados de desarrollar la investigación.

**DÉCIMO TERCERO:** Que al desconocerse la regulación interna de la empresa sobre la manera de investigar las denuncias relativas a conductas de acoso sexual, no existiendo prueba que permita establecer que al demandante se le informó en detalle el contenido de los hechos denunciados en contra de su persona, y que se le haya permitido rendir prueba para desvirtuar tales reproches, en concepto del tribunal constituye un proceder de la empleadora que afecta la integridad



síquica del trabajador, ya que claramente una persona que se enfrenta a una imputación de gravedad como lo es el acoso sexual realizada por terceros, sin tener la posibilidad de conocer en detalle el contenido y fundamento de las mismas y la de poder aportar antecedentes que pudieran corroborar su versión de los hechos, sufre una afectación a su integridad síquica al verse expuesto a una situación de enjuiciamiento sin posibilidad de poder conocer y rebatir la acusación formulada, y si a ello se adiciona la circunstancia de que la misma acusación ha sido considerada para fundamentar el término de su contrato de trabajo, afecta la apreciación que de su persona pueda existir por parte de compañeros de trabajo y de su entorno más cercano como familiares y amigos, quienes obviamente se interesarán en conocer las razones o motivos por la que ha dejado de trabajar en la empresa.

Por el contrario se hace presente que no existen antecedentes para determinar una afectación a la integridad física del trabajador como a su vida privada.

Atendido lo razonado se acogerá la denuncia de tutela laboral, por lo que se omitirá analizar si efectivamente el demandante incurrió o no en los hechos de acoso sexual señalados en la carta de despido, ya que ello se relaciona con la acción subsidiaria de despido injustificado.

**DÉCIMO CUARTO:** Que al ser el despido del demandante vulneratorio de los derechos fundamentales de la integridad síquica y la honra, el demandante tiene derecho a percibir una indemnización sustitutiva del aviso previo equivalente a 30 días de remuneración, una





indemnización por siete años de servicios equivalente a 210 días de remuneración, aumentada esta última en un 80%, y además una indemnización especial que debe fijar el tribunal entre seis y once meses de la última remuneración mensual, conforme lo dispuesto en el artículo 489 en relación con el artículo 168 del Código del Trabajo.

Para determinar la base de cálculo de estas indemnizaciones se considerará la remuneración invocada por el trabajador en su demanda, esto es \$1.100.000, en atención a que la empleadora no la controvertió expresamente en su contestación invocando una remuneración de un monto distinto o inferior, lo que permite tenerla por tácitamente admitida, y porque la demandada sólo acompañó una liquidación de remuneraciones emitida a nombre del actor correspondiente al mes de diciembre de 2018, la que demuestra que en ese mes percibió una remuneración total de \$483.511 por sólo cinco días trabajados, es decir da cuenta de una remuneración mucho mayor que la invocada por el actor.

En cuanto a la extensión de la indemnización especial, se considerará sólo seis meses de remuneración, atendido que conforme a lo declarado por las tres testigos incorporados por la demandada, habían antecedentes que hacían plausible el actuar que se reprochaba al demandante, configurándose la vulneración por un actuar ilegal por parte de la empleadora en cuanto a la forma de proceder una vez recibida la denuncia, es decir por un tema de la forma de actuar más que de fondo.



VYMCMXYDDL

Finalmente se hace presente que se aplicará el recargo establecido en el artículo 168 del Código del Trabajo, aunque el demandante no lo ha solicitado expresamente, sin que se incurra en el vicio formal de ultrapetita, en atención al tenor imperativo en el que se encuentra redactado el inciso 3° del artículo 489 del Código del Trabajo, norma que ordena al tribunal a disponer el pago del recargo señalado en el mencionado artículo 168, el que sólo permite eximir del pago del recargo cuando la empleadora haya investigado el acoso sexual como lo dispone la ley, situación que se no se ha verificado en este caso.

**DÉCIMO QUINTO:** Que conforme a lo dispuesto en los artículos 67, 71 y 73 del Código del Trabajo, todo trabajador que cumpla un año de antigüedad en su trabajo, adquiere el derecho a hacer uso de un descanso remunerado denominado “feriado legal”, el que tiene una extensión de 15 días hábiles, esto es 21 días corridos, debido a que para estos efectos los días sábados y domingos son considerados inhábiles, derecho que no se puede compensar en dinero salvo que haya terminado la relación laboral, como ocurre en este caso.

Habiendo el trabajador reclamado el pago del feriado correspondiente a la última anualidad 2017-2017 más el respectivo feriado proporcional, era carga procesal de la empleadora demostrar que el demandante hizo uso de días de descanso imputables a tales periodos, sin embargo se limitó a acompañar siete comprobantes de feriado que demuestran que el demandante hizo de descanso por este concepto por un total de siete días distintos, entre mayo y diciembre de 2016, sin embargo no aparece consignado en ellos a la anualidad a



la que se relacionan, sin perjuicio de que además corresponden a al año 2016, es decir anteriores a la anualidad 2017-2018, razón por la que también se acogerá la demanda en este punto.

Así entonces, por la anualidad 2017-2018 el demandante tenía derecho a un descanso de 21 días corridos, lo que equivale a \$770.000, pero como el actor solicita un monto inferior en un peso, se estará a la cantidad señalada en la demanda a fin de no incurrir en el vicio de ultrapetita.

En cuanto al feriado proporcional, considerando que entre el cumplimiento de la última anualidad (01 de julio de 2018) y la fecha de término de la relación laboral (05 de diciembre de 2018) hay 157 días, el actor tiene derecho a que se le indemnice un feriado proporcional de 8,45 días corridos, los que equivalen a \$309.833.

Y teniendo además presente lo dispuesto en los artículos 7, 8, 9, 10, 11, 12, 41, 42, 63, 67, 71, 73, 153, 154, 160, 162, 163, 168, 172, 173, 211-A, 211-A, 211-B, 211-C, 211-E, 425, 445, 446, 452, 453, 454, 456, 485, 489, 493, 495 del Código del Trabajo; 19 N° 1 y 4 de la Constitución Política de la República, **se declara.**

I.- Que ha lugar a la denuncia sólo en cuanto se declara que la empleadora Inversiones Murano S.A. con ocasión del despido efectuado con fecha 05 de diciembre de 2018 respecto del trabajador Ricardo Andrades Vergara, vulneró sus derechos fundamentales a la integridad síquica y a la honra, y que se condena a la demandada a pagar al demandante las siguientes prestaciones:

- a) \$1.100.000 por indemnización sustitutiva del aviso previo.



- b) \$7.700.000 por indemnización por siete años de servicios.
- c) \$6.160.000 por recargo legal del 80% previsto en el artículo 168 del Código del Trabajo.
- d) \$6.600.000 por indemnización especial regulada en el artículo 489 del Código del Trabajo.
- e) \$769.999 por compensación de feriado legal.
- f) \$309.833 por indemnización de feriado proporcional.

II.- Que las sumas señaladas en el resolutivo anterior devengarán los intereses y reajustes señalados en los artículos 61 y 163 del Código del Trabajo, según corresponda.

III.- Que no se condena en costas a la demandada, por estimarse que ha tenido motivo plausible para litigar.

Anótese, regístrese, notifíquese, y archívese en su oportunidad.

RIT T-108-2019

RUC 19- 4-0160729-6

Resolvió don DAVID EDUARDO GOMEZ PALMA, Juez Titular del 2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago a la fecha de la audiencia de juicio.

