

Santiago, veinte de octubre de dos mil veinte.

Se complementa acta de audiencia de fecha 15 de septiembre de 2020, incorporándose con esta fecha el texto íntegro de la sentencia dictada.

RIT M-1893-2020

RUC 20- 4-0278655-9

M.E.A.P.

TRANSCRIPCIÓN SENTENCIA

Santiago, quince de septiembre de dos mil veinte.

VISTOS, OÍDOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que compareció doña Silvia María Vildosola Ávila, Rut 26.242.645-9, domiciliada en Ejército Libertador N° 621, Departamento 103, de la comuna de Santiago, quien interpuso demanda por despido injustificado y cobro de prestaciones, en contra de su ex empleadora Lavacenter Express S.A, Rut 85.590.200-1, representada legalmente por Héctor Fernández Bognadic, Rut 4.887.897-0, ambas con domicilio en Avenida Fernando Castillo Velasco N° 7299, de comuna de La Reina.

Al efecto, indicó que inició relación laboral mediante contrato de trabajo suscrito con fecha 1 de noviembre del año 2018, prestando servicios como secretaria administrativa y siéndole dadas las instrucciones por don Héctor Fernández y don Patricio Fernández, con una jornada de trabajo de lunes a viernes de 08:00 a 17:00 horas y respecto de lo cual, percibía una remuneración, última para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo, de \$488.750.-

Indicó, haber sido despedida el día 31 de marzo del año en curso, ocasión en que se le informó que sus servicios finalizarían con esa fecha por la causal del artículo 159 N° 6 del Código del Trabajo. Señaló que la misiva en cuestión no especificaba a cuál de las dos hipótesis se acoge y que los fundamentos de hecho señalados en la carta de despido resultan vagos e imprecisos, ya que su ex empleador alude esencialmente al hecho de que fueron decretadas cuarentenas en comunas que no corresponden a la que se encuentra la empresa y solo, en teoría, a sus clientes, a quienes no menciona, y por lo demás, las funciones que prestaba la actora eran de carácter administrativo. De hecho, señala haber sido la única desvinculada de dicha área de la empresa. Alude, la misiva, que se le ha



impedido prestar servicios, lo que no es efectivo por cuanto aún se encuentra realizando operación, se refiere a la empresa, y tampoco se señala en qué momento habría sido cerrada esta, por cuanto esto derechamente no ha ocurrido.

Señaló que con posterioridad, el 15 de abril de 2020, concurrió a presentar reclamo administrativo ante la Inspección del Trabajo y en el comparendo al que compareció en forma remota el 15 de mayo del año 2020 no fue posible arribar a un acuerdo.

Previas citas legales, se solicitó tener por interpuesta la demanda y acogerla en todas sus partes, declarando injustificado el despido y ordenar el pago de las siguientes prestaciones: Indemnización sustitutiva del aviso previo por \$488.750.- En segundo término, indemnización por años de servicios por \$488.750.- En tercer término, el incremento legal de la indemnización anterior, de un 50%, por \$391.000.- En cuarto lugar, la diferencia de feriado legal, del periodo 2018 a 2019, correspondiente a 16 días por \$244.667.- Finalmente, feriado proporcional por el periodo comprendido entre el 1 de noviembre de 2019 y el 31 de marzo de 2020 por 8.75 días, equivalentes a \$142.552 pesos, además de los reajustes, intereses y costas.

SEGUNDO: Que el Tribunal acogió con fecha 22 de junio del año 2020 la demanda interpuesta por la demandante, ya que los antecedentes acompañados por esta se estimaron suficientes para fundar sus pretensiones.

TERCERO: Respecto de esta resolución, la parte demandada Lavacenter Express S.A, reclamó de la sentencia, por lo que se citó a Audiencia Única en estos antecedentes, la cual se llevó a cabo los días 14 de agosto y 15 de septiembre del año 2020.

CUARTO: Que en audiencias únicas de las fechas indicadas anteriormente, se contestó la demanda y en ella se indicaron las siguientes excepciones y defensas. En primer lugar, se pidió el rechazo de la demanda, con costas, reconociendo la existencia de relación laboral desde la fecha indicada en la demanda, la función desempeñada por la trabajadora, el despido, en la fecha indicada y la causal que se utilizó para ponerle término. Respecto de la remuneración, se controvertió que la asignación de movilización pueda ser incluida en la base de cálculo, por lo que se pretendió una remuneración para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo de \$458.750. También se señaló que la causal es procedente, ya que, en virtud



del Decreto 204, se decretó la cuarentena en distintas comunas de la Región Metropolitana, entre las cuales no se incluye donde se encuentran las dependencias de la demandada, pero sí la de sus clientes. Señala, que este hecho no era previsible y significó la imposibilidad de continuar el vínculo con la trabajadora, ya que hubo un cese completo de actividades respecto de los clientes más importantes, que consistían en hoteles fundamentalmente. Señala que la pandemia tampoco es transitoria y estima que el motivo alegado es plausible. Por último, señala que la deuda de feriados no corresponde y reiteró la solicitud de rechazo, con costas.

En audiencia única desarrollada el día 14 de agosto y 15 de septiembre de 2020, además de contestarse la demanda, se efectuó llamado a conciliación, sin que esta se produjera. Se fijaron como hechos pacíficos:

- 1) Existencia de la relación laboral entre las partes desde la fecha indicada en la demanda.
- 2) La función desempeñada por la trabajadora.
- 3) El término de la relación laboral se produjo por la causal del artículo 159 N° 6 del Código del Trabajo, con fecha 31 de marzo de 2020.
- 4) Que la demandada siguió operando y están en funcionamiento durante todo lo que va del año 2020.

También se fijaron como hechos controvertidos:

- 1) Remuneración pactada y efectivamente percibida.
- 2) La efectividad de los hechos contenidos en la carta de despido. Cumplimiento de las formalidades legales.
- 3) Las prestaciones adeudadas a la demandante al momento y con ocasión del término de sus servicios.

QUINTO: En las audiencias únicas ya referidas, la parte demandante ofreció e incorporó los siguientes medios de prueba:

Documental:

- 1) Acta de comparendo de conciliación ante la Inspección del Trabajo, de fecha 15 de mayo de 2020.



- 2) Contrato de trabajo de fecha 01 de noviembre de 2018.
- 3) Comprobante de remuneración del mes de febrero de 2020.
- 4) Carta de despido de fecha 31 de marzo de 2020.
- 5) Impresión de pantalla de página web de la empresa demandada.

Asimismo, solicitó la comparecencia a absolver posiciones a don Héctor Fernández Bognadic, en su calidad de representante legal de la demandada, lo que no se produjo, solicitando en consecuencia el apercibimiento legal, al cual el Tribunal dio lugar.

A continuación, ofreció y rindió sus probanzas la parte demandada, a saber:

Documental:

- 1) Contrato de trabajo suscrito entre Lavacenter Express S.A., y doña Sylvia Vildosola Ávila, y sus anexos.
- 2) Carta Despido Sylvia Vildosola Ávila y copia Inspección del Trabajo.
- 3) Propuesta de Finiquito.
- 4) Liquidación remuneraciones enero 2020.
- 5) Liquidación remuneraciones febrero 2020.
- 6) Liquidación remuneraciones marzo 2020
- 7) Certificado cotizaciones previsionales PREVIRED.
- 8) Comprobantes otorgamiento de feriado periodo noviembre 2018 a marzo de 2020.
- 9) Copia comunicación Hotel Hyatt, 26 marzo 2020, término servicios.
- 10) Copia comunicación Hotel W, 26 de marzo 2020, término servicios.
- 11) Copia comunicación Hotel Vespucci Suites, 26 marzo 2020, término servicios.
- 12) Información prensa La Tercera, 03 abril 2020.
- 13) Información prensa Diario Financiero, 26 marzo 2020.



14) Cuadro Ventas Lavandería Octubre 2019 a Junio 2020.

15) Copia correo electrónico informa cierres, fecha 26 de marzo de 2020.

Asimismo, prestó declaración por la parte demandada doña Javiera Francisca Puentes Rivas, cédula nacional de identidad N° 18.675.722-K, quien es contadora y encargada de recursos humanos de la parte que lo presenta.

SEXTO: Que en primer término, la trabajadora ha hecho uso del derecho previsto en el artículo 168 del Código del Trabajo, de manera que el objeto de la litis ha sido determinar si ha sido procedente o no el término de sus servicios, siendo pacífico entre las partes que la actora prestaba servicios como secretaria administrativa y que la relación laboral se inició el 1 de noviembre de 2018 y se extendió hasta el 31 de marzo del 2020, oportunidad en que la actora fue desvinculada por la causal establecida en el artículo 159 N° 6 del Código del Trabajo, esto es, caso fortuito o fuerza mayor. Asimismo, se tendrá por acreditado el cumplimiento de las formalidades de comunicación del tenor del libelo y de los documentos allegados por la parte demandada. Por otro lado, apreciadas las pruebas incorporadas por las partes, conforme a las reglas de la sana crítica, importando con ello tomar en especial consideración la gravedad, concordancia, multiplicidad y conexión de aquellos medios probatorios incorporados por los intervinientes en el proceso, permiten al Tribunal tener por acreditados, además, los siguientes hechos de la causa:

a) Que de acuerdo a la comunicación de despido allegada por ambas partes, la demandada fundamentó el despido de la actora en que a contar del 18 de marzo de 2020, mediante Decreto N° 104 de 2020 del Ministerio del Interior, se decretó el estado de excepción constitucional producto del brote de coronavirus, también conocido como COVID-19, luego de lo cual el Ministerio de Salud decretó cuarentena colectiva para las comunas de Lo Barnechea, Vitacura, Las Condes, Providencia, Ñuñoa, Santiago e Independencia, lo cual implicó la nula posibilidad de mantener el puesto de trabajo de la actora, fundado en que el 90% de los servicios que presta la empresa corresponden a servicios de lavandería para clientes que, de conformidad a lo señalado anteriormente, han cesado completamente sus actividades, y, en consecuencia, la solicitud de servicio de lavandería. De dicha misiva se colige que lo alegado para despedir a la demandante es el hecho público y notorio consistente en la cuarentena decretada por el



Ministerio de Salud por el brote de COVID-19 en las comunas ya señaladas, con la pretensión además de la parte demandada de que el 90% de sus clientes desarrollan actividades en esas comunas, sin determinar la identidad de dichos clientes, los que le comunicaron haber interrumpido sus actividades, por lo cual se produjo el cese de demanda por servicio de lavandería, que es el giro de su parte, por lo que está impedida de continuar prestando servicios.

- b) Que es un hecho público y notorio que el gobierno con fecha 19 de marzo de 2020, decretó el estado de excepción constitucional, en el marco del brote de coronavirus.
- c) Que a partir del 26 de marzo de 2020, el Ministerio de Salud decretó cuarenta colectiva, en las comunas de Ñuñoa, Providencia, Santiago, Independencia, Las Condes, Vitacura y Lo Barnechea, hecho que también es de público y notorio conocimiento.
- d) Que con mérito de las copias de correo electrónico allegadas por la demandada, bajo los números 9, 10 y 11 de su instrumental, se tiene por efectivo que las empresas Hotel Hyatt, Hotel W y Hotel Vespucci Suites, comunicaron a la demandada que no requerirían sus servicios de lavandería en lo sucesivo, todo ello con fecha 26 de marzo de 2020.
- e) Que la demandada continua prestando servicios hasta esta fecha, es decir, nunca ha paralizado completamente su operación, según se estableció como hecho pacífico, pero también según dio cuenta la declaración de su testigo, señora Puentes, lo que se ve ratificado además por el apercibimiento hecho efectivo respecto a la incomparecencia del representante legal de la demandada a absolver posiciones. Al efecto, la propia testigo profundizó en este tema al señalar que de las empresas que regularmente atendían, cuyo número estableció en 18, únicamente siguieron trabajando para 3, sin perjuicio de reconocer al ser conainterrogada que también prestaban servicios a particulares en una sucursal, sin perjuicio de hacer el servicio de atención domiciliario.
- f) Que con mérito en la declaración de la misma testigo de la demandada, se acredita que a esta fecha continúan prestando servicios a la parte demandada unos 24 trabajadores, entre los que se cuentan algunos en



labores de administración, como la propia testigo y la demandante. En el caso de la testigo, quien es contadora y se encarga de los recursos humanos.

SÉPTIMO: Que para resolver la cuestión debatida es necesario recurrir a la definición que la Ley entrega del caso fortuito y fuerza mayor, desde que la causal de término del contrato de trabajo estatuida en el numeral sexto del artículo 159 del Código del Trabajo, se limita a establecerla, mas no entrega su contenido. Al efecto, dicha definición la encontramos en el artículo 45 del Código Civil, que expresa: “Se llama fuerza mayor o caso fortuito el imprevisto a que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc”. La jurisprudencia mayoritaria ha configurado la causal en comento como una circunstancia completamente ajena a la voluntad del empleador, imprevisible para este, que no le es posible resistir y que le impide absolutamente seguir proporcionando el trabajo pactado y la remuneración convenida, tornándose inviable la mantención del vínculo laboral, porque las condiciones pactadas al momento de suscribirlo devinieron en impracticables y extremadamente gravosas para el empleador. En cuanto a las situaciones fácticas en que se ha reconocido el caso fortuito o fuerza mayor en materia laboral, se cuentan principalmente un terremoto acompañado de saqueos a las instalaciones de la empresa, seguido del término de su giro tributario, esto en el Rol de la Excelentísima Corte Suprema, N° 6008 del año 2011, o un incendio total de las dependencias de la empleadora o a lo menos de aquellas en que prestaba los servicios el trabajador, conforme al rol de la Excelentísima Corte Suprema N° 6311 del año 2008 y N° 4327 del mismo año. En algunos casos esto, además, ha sido adicionado por actos de autoridad de carácter prohibitivo. Por el contrario, la jurisprudencia ha sido consistente en rechazar la configuración del caso fortuito o la fuerza mayor cuando este se ha fundado en la quiebra de la empresa, como en el Rol de la Excelentísima Corte Suprema N° 5514 del año 2003 y N°1408 del año 2006, o crisis financiera como en el Rol N°7398 del año 2009 de la Excelentísima Corte Suprema, o la terminación unilateral e intempestiva de un contrato comercial, como ha sido resuelto en el Rol de la Excelentísima Corte Suprema N° 3725 del año 2002.

Una síntesis armónica de los fallos anteriores, permite concluir que para estar en presencia de un hecho que pueda subsumirse en la causal de término de



contrato de trabajo en comento, es necesaria la concurrencia de 3 requisitos, a saber:

- 1) Que el hecho le sea imprevisto al empleador bajo un estricto criterio de razonabilidad o que no exista manera de anticiparlo por desconocimiento de la causa que lo provoca.
- 2) Que se trate de un hecho en cuyo advenimiento ninguna participación le ha cabido al empleador, puesto que ello implicaría exonerarse de responsabilidad por un hecho propio y voluntario.
- 3) Que el hecho sea irresistible, tanto en lo relativo a su inevitabilidad fáctica como a la irresistibilidad o irremontabilidad de sus consecuencias sobre el contrato de trabajo, esto es, que inhiba totalmente su ejecución por la imposibilidad no imputable al empleador de que el trabajador desempeñe su labor y deba remunerarse. La distinción de los componentes de estos últimos elementos del caso fortuito o fuerza mayor, son reconocidos por la reciente doctrina civil de nuestro país al sostener que el hecho alegado puede ser inevitable, pero sus consecuencias no necesariamente son irresistibles (o irremontables), según la nueva legislación francesa sobre contratos del año 2016, caso en el que es necesario preguntarse si existían medidas necesarias para contener los efectos del hecho, si existían formas alternativas de cumplimiento de la obligación, o si puede diferirse dicho cumplimiento (la suspensión) para cuando el impedimento que el hecho conlleva haya desaparecido. Esta es la postura de don Mauricio Tapia R, en su libro del año 2020, editorial Legal Publishing, “Caso fortuito o fuerza mayor”, la página 106.

OCTAVO: Que por otra parte la interpretación que se ha dado a dicha causal de cese de los servicios personales y dependientes, se debe hacer en términos restrictivos, ya que configura una excepción al principio general de la buena fe en materia contractual, recogido en el artículo 1546 del Código Civil, así como de los principios laborales de continuidad de la relación laboral y protección del trabajador, lo cual incluye, ciertamente, que la interpretación debe hacer pro operario. Al efecto, por aplicación del principio de la buena fe, no es posible en principio exonerar al empleador del cumplimiento del contrato de trabajo simplemente por tratarse de un pacto unilateral de tracto sucesivo, sin que tampoco pueda oponerse la excepción de contrato no cumplido, pues el trabajador



no puede estar en mora de cumplir con su obligación de prestar su servicios, desde que es el empleador quien debe otorgarlo, y es precisamente lo que ocurre en la especie. Desde el punto de vista de los principios del Derecho Laboral, la aplicación de la figura en comento también debe ser restrictiva, ya que el contrato de trabajo es asimétrico y darle la posibilidad a la parte fuerte (al empleador) de incumplir sus obligaciones, implicaría abrir la puerta a su arbitrariedad, vulnerando un sistema reglado en que el despido es la excepción y obviando el carácter protector del trabajador que pretende la legislación laboral, máxime cuando la causal esgrimida implica despojar a este de las indemnizaciones que le corresponderían por el despido.

Finalmente, quien tiene la carga de probar la concurrencia de todos y cada uno de los requisitos del caso fortuito o fuerza mayor es quien lo alega, en este caso el empleador, conforme lo dispuesto en el artículo 1547 inciso 3 del Código Civil, sin perjuicio de la restricción adicional contenida en el inciso 2 del artículo 454 N° 1 del Código del Trabajo.

NOVENO: Que la demandada hizo consistir el caso fortuito, conforme se precisó en la letra a) del considerando SEXTO, en el hecho público y notorio, consistente en la cuarentena decretada por el Ministerio Público con fecha o a partir del 26 de marzo del año 2020 en algunas comunas de la Región Metropolitana, donde, según el empleador, se concentraría el 90% de los clientes de su parte, por lo cual se produjo la cancelación de los servicios de lavandería que les prestaba. Desde ya, se descarta que la cancelación de los servicios que prestaba la demandada a sus clientes, y que solo alcanza al 90%, pueda constituir un caso fortuito, pues el riesgo de la actividad empresarial corresponde al empleador, no pudiendo calificarse de imprevisible ni de irresistible, ni inimputable, especialmente esta última característica, desde que él es quien las ha creado y puede por lo tanto modificarlas al disponer y dirigir una determinada organización de medios materiales e inmateriales para la consecución de sus fines propios, es decir, le implicaría despojarse del carácter de empleador y de soportar los riesgos de su actividad empresarial propiamente tal. Que el modo como se han ido razonando, correspondía al demandado probar la concurrencia de los 3 requisitos de caso fortuito, en relación a la cuarentena decretada por el Ministerio de Salud en algunas comunas de la Región Metropolitana, en el marco del brote del coronavirus que ha afectado a nuestro país, a saber: la imprevisibilidad, la inimputabilidad y la irresistible, como se ha dicho constituyen los presupuestos



sobre los cuales ha de construirse la razón jurídica invocada para despedir a la trabajadora sin derecho a indemnización.

DÉCIMO: Que el Tribunal dará por concurrente los requisitos de imprevisibilidad e inimputabilidad respecto de la cuarenta decretada en el marco del COVID-19 por el Ministerio de Salud, desde que fueron hechos completamente ajenos a la voluntad del empleador y tampoco pudo preverlo al momento de perfeccionarse el contrato. Que no ocurre lo mismo respecto de la irresistibilidad, desde que, por una parte, en la carta de despido no se indicó la forma en que el hecho habría afectado las funciones que desempeñaba la trabajadora y, por otra, no se ha explicado suficientemente por qué se le hace imposible al demandado cumplir con las obligaciones de otorgar trabajo convenido y remunerarlo, siendo absolutamente inoponibles los argumentos referidos a sus consecuencias financieras.

A mayor abundamiento, la prueba rendida conforme se concluye en las letras b) y c) del considerando SEXTO conspira en contra de las pretensiones de la demandada, desde que los actos de autoridad allí señalados tienen un carácter temporal y transitorio por su propia naturaleza. A mayor abundamiento, la propia demandada reconoció la función desempeñada por la actora, la cual por ser de carácter administrativo no está supeditado a la operación del giro de lavandería, además de reconocerse que los clientes afectados por la cuarentena decretada por el Ministerio de Salud alcanzaban solamente al 90% de la operación de la demandada. A mayor abundamiento, conforme con la letra d) del considerando SEXTO, se acreditó que solo 3 de los 18 clientes, en que la testigo de la demandada identificó como clientes a quienes la demandada prestaba servicios de lavandería, interrumpieron la demanda por tales servicios, esto es, 3 hoteles de la zona oriente de la Región Metropolitana. Además, de las declaraciones prestadas por la misma testigo, se tiene por efectivo que la demandada no despidió a todos sus trabajadores, tal como se apuntó en la letra e) del considerando SEXTO.

Lo anterior permite concluir entonces que la empresa demandada no estuvo imposibilitada completamente de mantener el puesto de trabajo de la actora, tal como hizo con otros trabajadores, como por ejemplo con la testigo de su parte en el juicio, puesto que la empresa siguió funcionando, aun con dificultades, todo lo cual permite concluir que cumplimiento de sus obligaciones laborales se tornó



únicamente más difícil u onerosa, pero en ningún caso imposible, pues tampoco se han alegado daños en las instalaciones de la empresa, como que la demandada no despidió a todo su personal y menos que haya puesto término a su giro tributario y su actividad empresarial. Por lo demás, sin perjuicio de la ineptitud de los argumentos de la demandada relativos a la ininterrupción de la demanda de servicios de lavandería, tampoco fueron acreditadas dichas circunstancias, desde que solo se allegaron comunicaciones de 3 de sus supuestos clientes sobre un total de 18, como ya se dijo.

Por otra parte, el Tribunal reprocha a la demandada que se haya precipitado a despedir a la trabajadora en circunstancias que pudo haber suspendido la relación laboral mediante la concesión de feriado legal o proporcional devengado o anticipado, sin perjuicio de que el carácter eminentemente temporal, tanto de la cuarentena decretada por el Ministerio de Salud, como del estado de excepción constitucional que tiene fecha de caducidad en su propio origen, respecto del Decreto del Ministerio del Interior, así lo corrobora.

UNDÉCIMO: Que las condiciones anotadas solo es dable concluir que en la especie no se ha probado que concurre la causal de caducidad del contrato consistente en el caso fortuito o fuerza mayor, desde que el empleador no ha probado la irresistibilidad exigida por la Ley, pues no acreditó que concurriera algún impedimento material o reglamentario derivados directamente de los actos de autoridad dictados para contener el coronavirus o COVID-19 que tornara en inviable el cumplimiento de sus obligaciones laborales, por lo que deberá declararse injustificada la desvinculación de la actora, correspondiendo en consecuencia ordenar el pago de las indemnizaciones establecidas en el inciso 4 del artículo 162 e inciso 2 del artículo 163, más el recargo legal de esta última establecido en la letra b) del artículo 168, todos del Código del Trabajo.

DUODÉCIMO: Que tal como se decretó en la audiencia de 14 de agosto de 2020, es controvertida entre las partes la base de cálculo que debe utilizarse para determinar el monto de las prestaciones e indemnizaciones solicitadas. Del examen de las liquidaciones de sueldo de la actora, correspondientes a los meses de enero, febrero y marzo de 2020, rendidas por la demandada, es posible concluir que su remuneración mensual, conforme con lo dispuesto en el artículos 162 del Código del Trabajo, asciende a \$488.750 y está compuesta por un sueldo



base de \$367.000, gratificación por \$91.750, y asignación de movilización por un total de \$30.000. La inclusión en la base de cálculo de la asignación de movilización está completamente respaldada por la consolidada jurisprudencia de la Excelentísima Corte Suprema respecto a la recta interpretación del artículo 172 del Código del Trabajo.

DÉCIMO TERCERO: Que de la relación laboral surgen obligaciones inherentes a la misma de cargo del empleador, entre ellas la concesión de feriados, solicitándose en el libelo 16 días de feriado legal pendiente y 8.75 días de feriado proporcional. Que con merito en el comprobante de vacaciones incorporado por la demandada, bajo el número 8 de su instrumental, se tiene por efectivo que al 22 de marzo de 2020, la trabajadora tenía un saldo de diez días hábiles de feriado legal. Por otro lado, respecto al feriado proporcional, no se allegó probanza alguna de que este haya sido compensado, por lo que se hará lugar al correspondiente que va del 1 de noviembre de 2019 al 31 de marzo de 2020.

DÉCIMO CUARTO: Que la prueba ha sido analizada de conformidad a las reglas de la sana crítica y el restante material probatorio en nada altera lo resuelto precedentemente.

DÉCIMO QUINTO: Que atendido que la demandada resultó completamente vencida, se le impondrá el pago de las costas de la causa, determinándose las personales en la suma de \$300.000.-

Por estas consideraciones y visto además lo dispuesto en los artículos 45 y 1.547 del Código Civil y los artículos 1 a 11, 54, 55, 63, 67, 159 N°6, 162, 163, 168, 172, 173, 415, 420, 423, 425 a 432, 434 a 438, 440 a 459, todos del Código Del Trabajo, se resuelve:

- I. Que se acoge íntegramente la demanda interpuesta por doña Silvia Maria Vildosola Ávila en contra de su ex empleadora Lavacenter Express S.A, ambas ya individualizadas, y en consecuencia se declara que el despido que ha afectado a la actora ha sido injustificado y en consecuencia se ordena a la demandada pagar a la demandante las siguientes sumas:
 - 1) \$488.750.- por concepto de indemnización sustitutiva por falta de aviso previo.
 - 2) \$488.750.- correspondientes a la indemnización por años de servicio.



- 3) \$244.375.- equivalente al recargo legal de un 50% respecto de la indemnización anterior.
- 4) \$228.083.- correspondiente a 14 días corridos de feriado legal de la anualidad 2018 y 2019.
- 5) \$142.552.- correspondientes a 8.75 días corridos de feriado proporcional adeudadas.

II. Que las sumas referidas deberán pagarse reajustadas y con intereses. III. Que se condena a la demandada al pago de las costas de la causa, regulándose desde ya las personales en la suma de \$300.000.-.

IV. Ejecutoriada que se da la presente sentencia, cúmplase lo resuelto en ella dentro de quinto día, y en caso contrario dese inicio a la ejecución de conformidad a lo establecido en el artículo 462 del Código del Trabajo.

Comuníquese y archívense los autos en su oportunidad.

**Sentencia dictada por don VICTOR MANUEL COVARRUBIAS SUAREZ,
Juez Titular del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.**

