

Santiago, dos de octubre de dos mil veinte.

Vistos:

Comparece ante Tribunal doña CLAUDIA ISABEL ARRIAZA RAMÍREZ, arquitecto, cédula de identidad N° 14.043.947-9, domiciliada para estos efectos en Elisa Cole 48, depto. 52, comuna de Santiago, e interpone denuncia por vulneración de derechos fundamentales durante la relación laboral y cobro de prestaciones laborales, en contra de INGEIN INGENIERÍA Y GESTIÓN INMOBILIARIA, RUT N° 76.505.730-2, representada por don Jorge Cristián Torres Boch, chileno, cédula nacional de identidad N°10.054.468-7, Ingeniero, ambos domiciliados en Irarrázaval n° 2821, oficina 302, comuna de Ñuñoa; con el objeto de que se declare que la denunciada ha vulnerado gravemente sus derechos fundamentales durante la relación laboral. Funda su acción en los siguientes antecedentes de hecho y de derecho:

Señala que requiere se declare la vulneración a su derecho a la integridad física y psíquica, debido al acoso laboral del que fue objeto, por discriminación en razón de mi sexo, todas garantías protegidas en el artículo 19 N° 1 de la Constitución Política de la República (en adelante, "CPR"); artículo 2, inciso 2° y 4° del CT y artículo 485, inciso 2° del CT, además de la vulneración de la garantía de indemnidad, protegida en el artículo 485, inciso 3° del mismo texto legal.

Ingresó a prestar servicios para la denunciada, con fecha 23 de septiembre de 2019, ejerciendo la función de Inspector Técnico de Obras (ITO) en la dependencia denominada "Tecno ingeniería IV", ubicada en la comuna de Talagante. Su contrato fue suscrito con duración a plazo fijo por un término de 6 meses, antes de realizar la denuncia en la Inspección del Trabajo, verbalmente se le señaló que su contrato sería extendido a uno de duración indefinida.

Su sueldo base ascendía a la suma de \$1.539.850, más una gratificación por \$119.146. Total: \$1.658.996 (un millón seiscientos cincuenta y ocho mil



noviecientos noventa y seis pesos).-

1) Antecedentes de la vulneración de derechos fundamentales

Desde su ingreso, trabajo junto al Sr. Alexander Arriagada Campos, arquitecto, quien detenta su mismo cargo (iguales funciones y jerarquía). Éste es un trabajador antiguo en la empresa, pero que se encuentra en su mismo rango jerárquico.

El Sr. Arriagada, desde el momento en que la conoció, comenzó a realizar comentarios de índole machista y discriminatoria, tanto sobre su persona, como respecto de su trabajo. En un principio, eran comentarios tales como *"antes estaba Marcela, y ella se preocupaba de decirle a la constructora que nos trajera agua, confort, la limpieza del baño, así que te debes encargar de eso"*, *"usted dedíquese a servir café"*, *"tú que tienes bonita letra, deberías escribir el libro de obra"*, *"las mujeres no deberían trabajar en construcción, esto es para hombres"*, entre otros dichos. Los comentarios discriminadores, se basaban solo por ser mujer y trabajar en la construcción. Posteriormente comenzó a ejercer actos más directos, como llamados de atención en forma violenta, alzamiento de voz de modo indebido y denostación constante a su trabajo, incluso frente a sus pares.

Señala que el día 16 de octubre de 2019, en una reunión a la que asistió junto a su supervisor, don Claudio Astorga, la Supervisora Serviu, doña Alejandra Velásquez y don Alexander Arriagada, este le señaló que necesitaba los porcentajes reales y proyectados de la obra, a lo que contesté *"claro, aquí están"*, girando su computador, indicándole la pantalla y diciendo *"mira ahí están los archivos..."*, a lo cual, antes de poder terminar la frase, el Sr. Arriagada responde de forma violenta *"yo lo veo"*, tomando con su mano derecha la pantalla del computador, levantándolo bruscamente. Más tarde, en la oficina, Alexander le llamó la atención, preguntándole si tenía algún problema con él, a lo que le respondió que no se había sentido bien con su reacción anterior. El Sr. Arriagada

nuevamente la interrumpe bruscamente y comenzó a hablar en un tono de voz alto y violento diciéndole *"tú estás inventando cosas, y yo no estoy para el webeo de nadie"* (sic).

Al otro día, tuvieron un reunión por estos hechos en la oficina del gerente, don Jorge Torres Boch y con este, oportunidad en que el Sr. Arriagada expuso que ella era una mala profesional, que no hacía bien su trabajo, que nunca iba a terreno, que se pasaba todo el día leyendo planos en la oficina y que, en comparación a él, su labor era muy deficiente. Situación humillante e incómoda, por ello en dicha reunión, don Jorge Torres Boch decidió unilateralmente que se dedicara a labores administrativas, ya que el Sr. Arriagada "conocía mejor" el trabajo en terreno, dejándola como una "asistente" del Sr. Arriagada.

Posteriormente, ella comenzó a prestar servicios de administración, alejándola cada vez más de sus labores en terreno.

El día 17 de octubre por la noche, luego de la reunión con don Jorge Torres Boch, solicitó a su jefatura a través de un correo electrónico que le señalarán el modo en que, junto al Sr. Arriagada, debían seguir realizando el trabajo, indicando las responsabilidades y los roles que debíamos cumplir. El día 18 de octubre, don Claudio Astorga, supervisor de ambos, les respondió con el siguiente mail:

*"Estimados, Claudia y Alexander:*

*En relación a los hechos sucedidos en la visita de Alejandra Velázquez a obra y posterior reunión con Jorge en oficina, me dirijo a ustedes para solicitarles mantener un buen ambiente de trabajo en obra.*

*El proyecto debe ser llevado por ambos de igual manera y en funciones compartidas, entiendo que ya dividieron funciones o responsabilidades, lo que me parece bien dada la magnitud del proyecto, pero ambos deben manejar todos los aspectos en forma conjunta, para que cuando un@ no esté, el otro no quede en el aire por no manejar la información. Les pido que*

*se puedan prestar todo el apoyo que sea necesario. Hay veces en que las relaciones laborales se ven expuestas, pero como adultos y profesionales creo que podrán solucionar y compatibilizar sus relaciones. Les pido que lleven una buena relación en obra y compartan las funciones.*

*Saludos Cordiales*

Esto hace patente que la denunciada nunca tomó importancia al acoso laboral que estaba sufriendo, toda vez que mantuvieron la misma dinámica de trabajo, encontrándome obligada a seguir aguantando los malos tratos, descalificaciones y discriminación por parte de don Alexander Arriagada. Dicha actitud machista y discriminadora de su compañero se mantuvo así, durante los meses de noviembre y diciembre de 2019, y enero de 2020. Siempre debía enfrentar comentarios de que debía cumplir con ciertas labores "porque era mujer" y le correspondía hacerlo, tareas que eran ajenas a sus responsabilidades dentro de la empresa. Por ello, que el cuadro de angustia, ansiedad y estrés del que estaba siendo víctima se fue agravando, al punto de influir en su salud física, siendo diagnosticada de tortícolis por estrés, estando en reposo por siete días desde el 8 de enero de 2020.

Con posterioridad a su licencia médica, los malos tratos continuaron, lo que la llevó a hacer nuevamente una presentación formal del problema a su jefatura, enviando una carta a don Jorge Torres Boch, con fecha 27 de enero de 2020, en donde explicó las diversas situaciones de las que había sido víctima y los constantes hostigamiento y denostaciones que había sufrido por parte de su compañero de trabajo, solicitando se tomaran las medidas estipuladas en el Reglamento Interno de la empresa, para casos de acoso laboral.

Con fecha 31 de enero de 2020, respondieron a través de una carta en la que se le señaló que los hechos esgrimidos no constituyen acoso laboral, ya que *"la denunciante no ha acreditado que los hechos denunciados sean reiterados en el tiempo. En tal caso, los hechos denunciados no dejan de ser cuestiones de*

*conflicto laboral entre trabajadores. La conflictividad laboral no es sinónimo de acoso laboral y no todas las tensiones pueden calificarse como "acoso" u "hostigamiento". Un hecho aislado, en los términos exigidos por el legislador, no provoca menoscabo, maltrato o humillación. Tampoco representa un atentado contra la integridad física o psíquica de la denunciante, que constituyan una vulneración a derechos fundamentales reconocidos por la Constitución y las Leyes". Sin perjuicio de lo anterior, la denunciada igualmente determinó amonestar verbalmente a don Alexander Arriagada "por asumir atribuciones que no tiene, invitándolo a dar estricto cumplimiento de las obligaciones contractuales, reglamentarias y legales, y así como las impartidas por su jefatura, en cuanto a utilizar las vías formales de comunicación, evitando desencadenar conflictos o tensiones con sus compañeros de trabajo".*

Posteriormente tuvo que hacer uso de una segunda licencia médica con fecha 10 de febrero de 2020, ya que el estrés y la ansiedad sufrida en todos estos meses provocó que empezara a sufrir dificultades para respirar, dolor de pecho y angustia, síntomas similares a una crisis de pánico. Concurrió al psicólogo, quien le dio reposo médico, por un término de 20 días, el cual se ha ido extendiendo en el tiempo, teniendo su última licencia vigencia hasta el 4 de abril del año en curso.

2) Antecedentes de la vulneración a la garantía de indemnidad

El día 12 de febrero de 2020, realizó una denuncia ante la Inspección del Trabajo por vulneración de derechos fundamentales. Posteriormente, con fecha 22 de febrero del mismo año, hizo una denuncia para activar la fiscalización de la Inspección del Trabajo, ya que nunca se le hizo entrega de su contrato de trabajo, del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa ni de copias de sus liquidaciones de remuneraciones.

Previo a su segunda licencia médica, la empresa denunciada renovó su contrato

con el SERVIU, con fecha 31 de enero de 2020, por esta razón le prometieron verbalmente que continuaría trabajando con posterioridad al término de la vigencia de su contrato a plazo fijo, pasando este a ser indefinido, ya que tenían mucho trabajo que realizar.

Sin embargo, con fecha 11 de marzo de 2020, después de efectuadas la denuncia y mientras se encontraba con reposo médico, llegó a su domicilio una carta de aviso de término de contrato por vencimiento del plazo, terminando por ello su contrato el día 31 de marzo del presente año. Esto no puede no ser considerado sino un acto de represalia del empleador, frente a una trabajadora que hizo valer sus derechos, encontrándose frente a una represalia: la no renovación de su contrato es una revancha por su denuncia ante el organismo administrativo.

#### I. EN CUANTO A LOS INDICIOS DE VULNERACIÓN

Podemos establecer como indicios de vulneración de derechos fundamentales, los siguientes:

1. Desde el primer día de trabajo, el compañero de la denunciante, Alexander Arriagada, realizó comentarios y conductas machistas y discriminatorias contra ella.
2. El día 15 de octubre de 2019, durante la reunión antes descrita, el compañero en cuestión, realizó un acto violento contra ella, frente a sus supervisores. El supervisor Claudio Astorga presencié esta situación, quedando al tanto del hostigamiento del que estaba siendo objeto.
3. Con fecha 18 de octubre, su superior envió un correo respondiendo a la "forma en que debíamos trabajar" con el Sr. Arriagada, sin hacer ni siquiera mención a alguna medida de prevención de otros actos de hostilidad en mi contra.
4. Con fecha 27 de enero de 2020, envía una nueva carta a la empresa insistiendo que la actitud del Sr. Arriagada no había cambiado, por lo que solicité el inicio de una investigación de acoso, nunca se le citó a dar la versión de sus hechos.



5. Con fecha 31 de enero de 2020, recibe la respuesta de mi empleador, en que señala que no constató actos "reiterativos en el tiempo" (por tanto, reconoce que hubo, al menos, un hecho vulneratorio), por lo que sólo se trataría de un conflicto entre trabajadores.
6. La denuncia ante la Inspección del Trabajo, con fecha 12 de febrero de 2020, por la vulneración de derechos fundamentales.
7. La segunda denuncia ante la Inspección del Trabajo, con fecha 22 de febrero de 2020, por la no entrega de copia de contrato de trabajo, liquidaciones y reglamento interno.
8. La recepción de la carta aviso de término de contrato, por la causal de vencimiento del mismo, con fecha 11 de marzo de 2020.
9. Las licencias médicas que presentó por estrés.

Previas citas legales, termina solicitando que se acoja la demanda y se declare:

Que se acoge la denuncia en todas sus partes, y se declare que ha sido vulnerada en sus derechos fundamentales, particularmente su derecho a la integridad física y psíquica, debido al acoso laboral del que fui objeto, situación en cuestión que se enmarca dentro de la conducta de discriminación arbitraria en razón de mi sexo, además de la vulneración de la garantía de indemnidad

- 1) Que, a consecuencia de lo anterior, se condene a la contraria al pago de la indemnización adicional del inciso tercero del artículo 489 del Código del Trabajo, equivalente a 11 meses de la última remuneración de su representada, por un monto de \$16.938.350.
- 2) Que la Empresa pague el feriado proporcional por el periodo entre el 23 de septiembre de 2019 y 31 de marzo de 2020, correspondiente a 7,83 días, equivalente al pago de la suma total de \$658.714.
- 3) Todas las cantidades de dinero expresadas en los puntos anteriores, son demandadas con reajustes e intereses, según lo dispuesto en los artículos 63 y



173 del Código del Trabajo.

4) Que se condene en costas al Denunciado.

Que habiéndose conferido traslado de la demanda a la demandada, esta no contestó la demanda-

Que, con fecha 9 de septiembre del año 2020, se llevó a cabo la audiencia preparatoria de juicio, con la asistencia solo de la demandante. Oportunidad que se fijaron los hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos a ser probados, se tuvo por frustrado el llamado a conciliación, fijándose día y hora para la audiencia de juicio.

Que, con fecha 21 de septiembre de 2020, se efectuó audiencia de juicio, con la asistencia solo de la demandante, ocasión en que rindieron las pruebas ofrecidas, efectuándose las observaciones a la prueba y alegatos finales, quedando la causa en estado de dictarse sentencia.

CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que, en audiencia preparatoria de juicio, se fijaron los siguientes hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos:

1. Existencia de relación laboral entre la actora y la demandada. En la afirmativa, fecha de inicio, funciones de la actora, monto de su remuneración de los últimos 3 meses íntegramente laborados.
2. Fecha y antecedentes del término de la relación laboral habida entre las partes.
3. Efectividad de haber incurrido la demandada en los actos o conductas vulneradoras de las garantías fundamentales que denuncia la actora, en la afirmativa, antecedentes de ello.
4. Efectividad de encontrarse pagado o compensado el feriado proporcional que reclama



5. TERCERO: Que, en audiencia de juicio, la parte demandante se valió de la siguiente prueba:

Documental, legalmente incorporada y no objetada de contrario, consistente en:

1. Contrato de Trabajo suscrito por dona Claudia Isabel Arriaza Ramírez y la ~ denunciada Ingein Ingeniería y Gestión Inmobiliaria, con fecha 23 de septiembre de 2019.
2. Carta de denuncia por acoso laboral, enviada por dona Claudia Isabel Arriaza ~Ramírez a don Jorge Torres Boch, con fecha 27 de enero de 2020.
3. Carta de respuesta a la denuncia enviada por don Jorge Torres Boch a doña Claudia Isabel Arriaza Ramírez, con fecha 31 de enero de 2020.
4. Carta de aviso de termino de contrato por vencimiento del plazo, enviada por don Jorge Torres Boch a dona Claudia Isabel Arriaza Ramírez, con fecha 11 de marzo de 2020.
5. Carta de aviso de termino de contrato, enviada por don Jorge Torres Boch a doña Claudia Isabel Arriaza Ramírez, con fecha 31 de marzo de 2020.
6. Declaración de Denuncia de Vulneración de Derechos Fundamentales, suscrita por dona Claudia Isabel Arriaza Ramírez ante la Dirección del Trabajo, con fecha 12 de febrero de 2020.
7. Activación de fiscalización solicitada por dona Claudia Isabel Arriaza Ramírez a la Inspección Santiago Sur Oriente, con fecha 21 de febrero de 2020.
8. Licencia Médica otorgada a dona Claudia Isabel Arriaza Ramírez, con fecha 8 de enero de 2020.
9. Licencia Médica otorgada a dona Claudia Isabel Arriaza Ramírez, con fecha 10 de febrero de 2020.
10. Correo electrónico enviado por dona Claudia Isabel Arriaza Ramírez a don Jorge Torres Boch y a don Claudio Astorga, con fecha 16 de octubre de 2019.
11. Correo electrónico enviado por don Claudio Astorga a dona Claudia Isabel Arriaza Ramírez y a don Alexander Arriagada, con fecha 17 de octubre de



2019.

12. Cadena de correos entre Claudia Arriaza y Jorge Torres, cuyo asunto es “Licencia Claudia Arriaza Ramírez”, de fecha 24 de marzo de 2020.

13. Pantallazos de mensajes de Whatsapp entre Claudia Arriaza y don Jorge Torres Boch, en los la Actora comunica un acto de acoso laboral.

14. Licencia Médica otorgada a dona Claudia Isabel Arriaza Ramírez, con fecha 19 de marzo de 2020.

Confesional:

Se citó a absolver posiciones a don Jorge Torres Boch, bajo apercibimiento legal, no concurriendo este al juicio, motivo por el cual a petición de la denunciante, el tribunal determinó que en sentencia definitiva podrán estimarse como tácitamente admitidos los dichos de la denunciante si así se estima pertinente.

CUARTO: Que, al no haberse contestado la demanda, y recibirse a prueba la causa, de conformidad a lo previsto en el artículo 1698 del Código Civil, es de cargo de la demandante, acreditar, en primer lugar, la existencia de la relación laboral que reclama, su fecha de inicio y de término, remuneraciones percibidas, así como las circunstancias de hecho que rodearon el término de los servicios, y la vulneración de derechos que invoca.

QUINTO: Que, analizada la prueba conforme las reglas que ilustran la sana crítica, en especial la lógica y las máximas de la experiencia, y en atención a su concordancia, multiplicidad y ausencia de prueba suficiente en contrario, se logra tener por acreditado los siguientes hechos:

En cuanto al primer hecho a probar, esto es, la existencia de la relación laboral habida entre las partes, la misma se ogra acreditar con la copia de contrato de trabajo acompañado al juicio por el demandante, no objetado de contrario, en el cual consta que las partes se vincularon a través de un contrato de trabajo a plazo fijo por seis desde el 23 de septiembre del año 2019 hasta el 31 de marzo del año 2020, obligándose la demandante a ejecutar funciones como Inspector Técnico de Obras para la demandada, ITO., en las dependencias denominadas Tecno



ingeniería IV, de la comuna de Talagante.

En cuanto a la vigencia de la relación laboral, con el contrato de trabajo, cartas de aviso de termino de contrato de fecha 11 de marzo de 2020 y carta de despido de fecha 31 de marzo del año en curso, se logra acreditar que la relación laboral se extendió hasta la última fecha señalada, ocasión en la cual se le pudo termino por la demandada por vencimiento del plexo convenido en el contrato de trabajo, prevista en el artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo.

Que, la denunciante con fecha 12 de febrero de 2020 interpuso una denuncia por vulneración de derechos fundamentales en contra de la empresa denunciada.

Que, con fecha 20 de febrero de 2020, la demandante dedujo solicitud de activación de fiscalización en contra de la denunciada por no entrega de copia de contrato de trabajo, no entrega de reglamento interno de orden higiene y seguridad, no entrega de comprobantes de remuneraciones y su cálculo desde el mes de noviembre a la fecha, indicando que se encontraba con licencia medicas desde el 10 de febrero del año 2020.

SEXTO: Que, si bien se logró acreditar que la actora dedujo activación de fiscalización ante la Inspección del Trabajo y denuncia por vulneración de derechos fundamentales antes del término de la relación laboral, lo cierto es que ambos medios probatorios al no encontrarse vinculados a otro antecedente de prueba y haberse las partes desde un principio obligado a ejecutar un contrato con una vigencia predefinida para el 31 de marzo del año 2020, cumpliendo funciones en una obra la actora, no son suficientes para determinar que constituyen indicios suficientes de la vulneración al derecho de indemnidad de la demandad, desde que aun sin dichas denuncias el contrato debía concluir naturalmente en la fecha señalada, y tampoco se acreditó que su no renovación se debió exclusivamente a las acciones ejercida en defensa de sus derechos por la demandante, por lo que se desestimaré la acción que pretende se declare que su desvinculación se produjo como represalias a las denuncias deducidas ante la Administración del trabajo.

SEPTIMO: Que, en cuanto a la afectación a su integridad física, no se ha rendido prueba alguna que sirva para vincular algún daño físico de la actora con alguna acción u omisión de la demandada, y en la demanda no se describe cómo se encontraría vulnerada esta garantía constitucional, por lo que la acción no cumple con los requisitos previstos en el artículo 446 n° 4 y 490 del código del trabajo para ser acogida en esta parte.

OCTAVO: Que, en cuanto la afectación a la integridad física, la prueba aportada al juicio no constituye suficiente indicio de su existencia, pues se trata de dichos de la actora en los cuales efectúa calificaciones de la conducta de un compañero de trabajo hacia ella, y además de describir el hecho en que este habría tomado un computador hacia arriba para ver unos archivos no hay en su relato descripciones de conductas claras que podrían estimarse constitutivas de acoso laboral o que su sola ejecución pueda provocar razonablemente en un hombre medio alguna afectación psicológica. La actora menciona que hubo menoscabo a su trabajo, sus funciones, que debía desarrollar trabajo administrativo, ser casi la asistente de su compañero de trabajo, tratos humillantes, denostatorios, etc. todo lo cual constituyen la apreciación que la actora tuvo respecto de la conducta de un tercero que no describe claramente y sobre al cual, además de sus dichos no rindió prueba alguna, salvo la respuesta a su denuncia efectuada por la denunciada en la cual solo se puede extraer que se amonestó verbalmente al trabajador denunciado por la demandante por irrogarse prerrogativas o funciones que no tenía, sin describir cuales sería.

De igual modo, cabe tener presente que el único hecho claro que indica la actora en su demanda habría acaecido el día 16 de octubre de 2019, y la demanda se presentó el 31 de marzo del año 2020, esto es, una vez que ya había caducado su acción para solicitar la declaración de vulneración de derechos fundamentales en relación a dicho hecho.

Que en cuanto a la existencia de acoso laboral, la falta de precisión de la demanda y la carencia de prueba al respecto, desde que no hay antecedente que dé cuenta de algún otro incidente distinto al acaecido el día 16 de octubre del año 2019 con su compañero de trabajo, impide estimar la existencia de indicios suficientes al respecto, por lo que procede de igual modo, desestimar la demanda.

NOVENO: que, en cuanto a la discriminación arbitraria por ser mujer, en atención a ejercer sus funciones en el área de la Construcción, se desestimaré la demanda también en esta parte pues, la prueba aportada al juicio no da cuenta de discriminación alguna ejercida en contra de la actora, muy por el contrario se les hace presente tanto a ella como a su compañero de trabajo, que tiene las mismas funciones y cargos, que se las repartan y que ninguno es asistente del otro.

DECIMO: Que en cuanto al feriado proporcional demandado, no habiéndose acreditado su uso o compensación, pese a encontrarse probada la existencia de la relación laboral y su vigencia, se accederá a su compensación, condenándose a la demandada al pago de la suma de \$606.418, por concepto de 10.966 días corridos de feriado a ser compensado.

En cuanto a la base de cálculo utilizada para obtener el monto por concepto de feriado proporcional a ser compensado, careciéndose de antecedentes probatorios que sirvan para acreditar las remuneraciones y demás beneficios percibidos por la actora, se tendrá por tácitamente admitida, conforme a lo dispuesto en el artículo 453 N°1, inciso séptimo y 454 N° 3, la base de cálculo indicada en la demanda, tanto en sueldo base como gratificación mensual, lo que se ajusta a lo previsto en el artículo 71 inciso primero y final del Código del Trabajo.

DECIMO PRIMERO: Que el resto de la prueba aportada al juicio, analizada conforme a las reglas que ilustran la sana crítica, en nada alteran o modifican lo razonado en los motivos que anteceden.

ATENDIDO LO EXPUESTO, y de lo dispuesto en los artículos 1, 42, 63, 67,70, 71, 73, 420 letra a), 446, 452, 453, 454, 457, 458, 459, 485, 490 y siguientes del Código del Trabajo; y 1698 del Código Civil; SE RESUELVE:

I.- Que, se declara, la caducidad de la acción de tutela de derechos fundamentales deducida con ocasión al hecho acaecido el día 16 de octubre del año 2019;

II.- Que, se rechaza, demanda de vulneración de derechos fundamentales deducida por doña CLAUDIA ISABEL ARRIAZA RAMÍREZ, en contra de INGEIN INGENIERÍA Y GESTIÓN INMOBILIARIA, en todas sus partes;

III.- Que, se acoge, la demanda deducida por doña CLAUDIA ISABEL ARRIAZA



RAMÍREZ, en contra de INGEIN INGENIERÍA Y GESTIÓN INMOBILIARIA, **sólo**  
en cuanto:

a) Se condena a la demanda al pago de las siguientes compensaciones:

1.- \$606.418, por compensación de feriado proporcional;

IV.- Que, las sumas ordenadas pagar se reajustarán y devengarán los intereses previstos en el artículo 63 del Código del Trabajo;

VI.- Que, no siendo totalmente vencida la demandada, cada parte pagará sus costas. Anótese, regístrese, notifíquese a la parte demandante por correo electrónico, y a la demandada por estado diario, y archívese en su oportunidad procesal.

RIT : T-620-2020

RUC: 20- 4-0262158-4

**Pronunciada por don (ña) CLAUDIA ELISA TAPIA TAPIA,  
Juez Titular del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de  
Santiago.**

En Santiago a dos de octubre de dos mil veinte, se notificó por el estado diario la sentencia precedente.

