

**Alto Hospicio, veintisiete de marzo de dos mil veintiuno.**

**VISTOS Y CONSIDERANDO:**

**PRIMERO:** Que esta causa se inició por Marjorie Patricia Gueny Oporto, cédula nacional de identidad N° 12.937.953-7, domiciliada en Pampa Unión N° 3369 de la comuna de Alto Hospicio, quien denuncia tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, despido improcedente, cobro de indemnizaciones y prestaciones laborales, en contra de su ex empleadora Estaboy Transportes Express Ltda., RUT N° 76.301.009-0, representado legalmente por María Cristina Muñoz Pedrero, cédula de identidad N° 11.249.861-k, ambos domiciliados en Avenida Los Conquistadores, Parcela 1 comuna de Alto Hospicio, en atención a los siguientes argumentos:

Expuso que el 1 de marzo de 2019 ingresó a trabajar para la empresa demandada realizando funciones administrativas en una jornada laboral de 45 horas semanales distribuidas de lunes a viernes, desde las 08:00 a 13:00 y luego desde las 15:30 a 19:00 horas. Los sábados trabajaba desde las 8:30 a 11:00 horas, por los que percibía una remuneración mensual de \$435.373 por concepto de sueldo base, más una gratificación legal garantizada equivalente al 25% del sueldo base, con un tope de 4.75 ingresos mínimos mensuales.

Indicó que el 31 de enero de 2020 fue despedida por aplicación de la causal del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa.

Comentó que el 20 de diciembre del 2019, un chofer de nombre Julio Berrios le menciona que la van a desvincular, pero luego, al ver que presentó una crisis de angustia, le dice que era una broma. El mismo día, la llama el Gerente de la zona norte y le dice que debe ir a firmar las vacaciones que estaban aprobadas para el 3 de febrero, siendo que ella las había pedido para el 10 de ese mes. Posteriormente, con fecha 23 de enero del 2020, el señor Rodrigo González, jefe de sucursal, le recomienda que durante su periodo de vacaciones busque trabajo, por lo que ella le consulta si acaso tiene antecedentes de lo que ocurre.

Ya desde antes de esa fecha había escuchado comentarios similares, es así que el 27 de enero del 2020 recibe un llamado de la secretaria de la sucursal de Calama, de una persona llamada Rebeca, quien le comunica que tuvo una reunión en la que su jefe de sucursal Calama, Sr. Erick Araya, le indicó que iban a desvincular gente de la sucursal, comentándoselo para que se empiece a preparar, para que no la pille de sorpresa la noticia.



BSPVTWXXZX

Ante aquello, el Gerente de zona norte, Leonel Molina, le dice que se despreocupe porque todo lo que se dice es en base de comentarios de pasillo de la empresa, asegurándole que conservará su puesto de trabajo y confirmándole sus vacaciones a partir del 23 de febrero del 2020.

El viernes 31 de diciembre de ese año, tras llegar de sus vacaciones, Leonel le explica que están en un momento de crisis el país, y que por, necesidades de la empresa, será desvinculada, ante lo cual responde con frustración por el hecho días atrás le había dicho otra cosa, enterándose días después que su puesto de trabajo estaba siendo ocupado por otra persona proveniente de una sucursal de Antofagasta, supuestamente cerrada, y que mantenía una relación de tipo sentimental con el Gerente.

Por estas razones, explicó, su despido se ha realizado con infracción de garantías fundamentales, realizándose un acto de discriminación en su contra, al ser despedida supuestamente por la causal de necesidades de la empresa, siendo que las reales razones de su desvinculación fueron para contratar a una persona que mantenía un vínculo amoroso con la jefatura.

Así, indicó que su ex empleador ha vulnerado su derecho a la no discriminación y la libertad y protección del trabajo, garantizado en el artículo 19 N° 16 de la Constitución Política de la República y en el artículo 2 del Código del Trabajo.

Además, atendido que los hechos relatados constituyen indicios suficientes de la vulneración alegada, será de cargo de la demandada acreditar las razones o fundamentos de la medida de desvinculación adoptada obedecieron a una motivación legítima.

Por tanto, solicitó se acoja la demanda de tutela laboral por infracción de garantías fundamentales con ocasión del despido y se condene a la demandada al pago de \$4.743.750 equivalentes a 11 remuneraciones, o la suma que el Tribunal determine conforme al mérito del proceso.

En subsidio, interpuso demanda por despido injustificado y cobro de prestaciones e indemnizaciones laborales, explicando que el 31 de enero de 2020 recibió una carta en la cual se le comunica su despido por la causal del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, sin perjuicio de que la verdadera razón es aquella que detalla a propósito de la acción de tutela.



Agregó que el 3 de febrero de 2020 dedujo reclamo ante la Inspección del Trabajo, siendo citadas las partes a comparendo el 13 del mismo mes, oportunidad en que se reserva el derecho a reclamar judicialmente del despido.

Continúa señalando que, atendido que su despido fue injustificado, se debe condenar a la demandada al cobro de las siguientes prestaciones:

1. Feriado proporcional por \$198.158
2. Indemnización sustitutiva del aviso previo por \$432.510
3. Bonificación adicional de responsabilidad por \$50.000
4. Recargo legal del artículo 168 letra c) del Código del Trabajo sobre el feriado proporcional.

Todo lo anterior, más los reajustes, intereses y costas de la causa.

Por tanto, solicitó se acoja la demanda de despido injustificado y se condene a la demandada de las prestaciones e indemnizaciones laborales referidas, con reajustes, intereses y costas.

**SEGUNDO:** Que, a folio 8, compareció Luis Nelson Leal Jara, abogado, cédula de identidad N° 11.903.048-K, en representación de la denunciada Estaboy Transportes Express Ltda., RUT N° 76.301.009-0, domiciliada para estos efectos en calle Morandé N° 322, oficina 307, Santiago, contestando la denuncia y demanda subsidiaria, solicitando su rechazo, en base a los siguientes argumentos:

Dijo que es efectiva la celebración de un contrato de trabajo entre las partes en la fecha indicada por la actora, así como los servicios que prestó para la empresa, el lugar en que se desempeñaron las funciones y la jornada laboral pactada.

En cuanto al despido, arguyó que el 31 de enero de 2020, en forma personal, se le notificó a la trabajadora su despido, fundado en la causal del artículo 161 del Código del Trabajo, es decir, necesidades de la empresa, recibiendo en ese mismo acto la carta de despido respectiva.

Negó que el monto de la remuneración percibida por la actora haya sido el que indicó en el libelo, toda vez que esta, en virtud del contrato suscrito, este consistía en un sueldo base de \$301.000, más gratificación legal en conformidad a lo establecido en el art. 50 del Código del trabajo, ascendiendo la base de cálculo de su remuneración a un total de \$376.250.



Asimismo, negó que el despido haya tenido como fundamento los hechos que invoca la actora en su denuncia, explicando que, a razón del movimiento social generado en el país a fines de 2019, la empresa sufrió una importante baja en los movimientos o transportes que finalmente implicaron una merma en la producción durante los meses inmediatamente anteriores al despido de la ex trabajadora, hecho que, unido a los cambios del mercado, derivó en la necesidad de racionalizar los recursos que la empresa utilizaba en periodos normales. Así, la desvinculación de la actora fue necesaria, agregando además que la sucursal donde esta trabajaba pasó de funcionar con 7 personas a 5, lo que se ha mantenido hasta hoy.

Argumentó que la denuncia no es clara; relata una serie de hechos inconexos entre sí de lo que habrían sido diversas vivencias de la denunciante con antelación al despido (los cuales, por tanto, no cumplen con la temporalidad de la acción, “con ocasión del despido” ); sin precisar ningún acto arbitrario o hecho en específico vulnerador de derechos fundamentales, ni mucho menos explica cómo supuestamente estos actos o hechos habrían vulnerado sus derechos, ni en específico cuál de estos fue vulnerado.

Concluyó que la denunciante confundió la acción principal de tutela laboral, toda vez que lo único que sostiene es que la causal de necesidades de la empresa que dio lugar a su despido es injustificada o inaplicable a los hechos, situación que, de ser efectiva, debiese dar lugar a la declaración de despido injustificado mediante una acción como la interpuesta de manera subsidiaria en autos, mas no de una tutela de derechos fundamentales.

Así, rechazó los supuestos indicios de la vulneración de derechos que invoca. Primero, porque no es efectivo que se haya cerrado la sucursal de la empresa ubicada en la ciudad de Antofagasta. Segundo, porque no es efectivo que se contrató otra persona en el mismo cargo que la denunciante; lo que sí ocurrió fue que la empresa tuvo que suplir las funciones que esta desempeñaba de distintas maneras, con los recursos humanos con los que la empresa cuenta, haciendo énfasis en que en la sucursal de Alto Hospicio actualmente trabajan 5 personas y no 7, como cuando la actora prestaba funciones. Y tercero, porque la empresa ignora si son efectivos los dichos de esta, relativos a la relación amorosa que mantendría la jefatura con otra persona, pero descarta que tal hecho haya motivado su desvinculación, aseverando que, indagar en aquello sí constituiría una vulneración grave a los derechos de intimidad del hogar y privacidad de sus trabajadores.

Por tanto, solicitó que acción de tutela laboral sea rechazada, al igual que las remuneraciones solicitadas, con costas.



A continuación procedió a contestar la demanda subsidiaria por despido injustificado, solicitando su rechazo por los argumentos latamente expuestos a propósito de la acción de tutela laboral.

En cuanto a la acción de cobro de prestaciones e indemnizaciones laborales, reconoció el derecho a pago de la indemnización sustitutiva de aviso previo, controvirtiendo los pagos por concepto de feriado proporcional, bonificación adicional de responsabilidad y recargo legal solicitado.

Respecto al feriado proporcional, indicó que la contraria no precisa de qué forma llega a la suma solicitada, puesto que la ex trabajadora no alcanzó a cumplir un año en la empresa. En cuanto a la bonificación, señaló que desconoce por qué se solicita este concepto si la trabajadora nunca recibió un bono como aquel, sin explicarse cómo se habría originado esa deuda. Y, en relación al recargo legal, sería improcedente, puesto que la demandante no tiene derecho a indemnización por años de servicio.

Por tanto, solicitó el rechazo de la acción subsidiaria de despido injustificado y cobro de prestaciones e indemnizaciones laborales, con costas.

**TERCERO:** Que, con fecha 18 de noviembre de 2020, se llevó a cabo audiencia preparatoria de juicio oral, oportunidad en la que se llamó a las partes a conciliación, la que no prosperó, atendida la inasistencia de la parte demandante, procediendo el Tribunal a fijar los siguientes hechos pacíficos: 1) Las partes se encuentran unidas por un vínculo de relación laboral prestando la denunciante funciones de administrativa. 2) la jornada laboral era de 45 horas semanales, desde las 08:00 a 13:00 horas y de 15:30 a 19:00 horas. Sábados de 8:30 a 11:00 horas. 3) El despido se produjo el 31 de enero de 2020, fundado en el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo.

Luego, como hechos controvertidos, se fijaron los siguientes: 1) Efectividad de haber incurrido la demandada en los hechos que la actora le imputa en su demandada y, en su caso, si estos serían constitutivos de vulneraciones de derechos fundamentales. Hechos y circunstancia que así lo demuestren y, en su caso, medidas adoptadas por el demandado. 2) Hechos y circunstancias en los cuales se funda el despido y cumplimiento de las formalidades legales. 3) Remuneración para efectos indemnizatorios. 4) Efectividad de adeudarse las prestaciones indicadas en la demanda.

A continuación, la parte demandada ofreció la prueba que consta íntegramente en el registro de audio de audiencia.



**CUARTO:** Que, con fecha 15 y 17 de marzo de 2021, se llevó a efecto audiencia de juicio oral, rindiéndose por la parte demandada la siguiente prueba documental:

1. Copia de contrato de trabajo de fecha 01 de marzo de 2019, suscrito por las partes.
2. Liquidaciones de sueldo de agosto 2019 a enero 2020, respecto de la denunciante.
3. Certificado de cotizaciones previsionales emitido por Previred de fecha 27 de mayo de 2020.
4. Carta de aviso de término de contrato de trabajo de fecha 31 de enero de 2020.
5. Comprobante de carta de aviso para terminación de contrato de trabajo enviada a la Dirección del Trabajo, con fecha 31 de enero de 2020.
6. Acta de comparendo de conciliación ante la inspección del trabajo de alto hospicio, con fecha 13 de febrero 2020.
7. Detalle de cantidad de kg transportados desde y hacia la sucursal de Iquique (Alto Hospicio) durante el año 2019.

A continuación, las partes formularon observaciones a la prueba.

**QUINTO:** Que, en cuanto a la acción de tutela laboral, la demandante la funda en la vulneración de garantías fundamentales con ocasión del despido, especialmente aquellas establecidas en los artículos 19 N° 16 de la Constitución Política de la República y artículo 2 del Código del Trabajo, señalando que se le comunicó que su desvinculación obedecía a necesidades de la empresa, cuando lo cierto fue que, a los días de haber sido despedida, otra persona proveniente de una sucursal de la empresa ubicada en la ciudad de Antofagasta -la que supuestamente había sido cerrada- ocupó su cargo, persona que además mantenía una relación amorosa con el Gerente de zona norte, Leonel Molina, quien días antes le había asegurado que no sería despedida.

Al respecto, cabe hacer presente que el artículo 493 del Código del Trabajo pone de carga de la denunciante, como exigencia mínima probatoria, aportar antecedentes que constituyan indicios suficientes del acaecimiento de los hechos que se denuncian como constitutivos de la vulneración de derechos fundamentales. Tales



BSPVTWXXZX

indicios, según ha señalado la jurisprudencia, deben generar la “sospecha grave” en el juzgador, respecto de su efectiva ocurrencia. Cumplido lo anterior, será carga de la denunciada la justificación y proporcionalidad de las medidas adoptadas.

En este caso, los indicios que esgrime la denunciante son los mismos hechos que fundan su libelo, pues no aportó en ninguna de las instancias procesales antecedentes que permitiesen tener por configurados aquellos. La simple narración de hechos resulta, de todos modos, insuficiente para tener por establecido la vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, en los términos del artículo 485 del Código del Trabajo.

En efecto, como se ha señalado, la denunciante ninguna prueba aportó en juicio. En cuanto a la denunciada, de la carta de despido fechada el 31 de enero de 2020 solo es posible extraer que la actora fue despedida esa misma fecha por la causal del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, esto es, “necesidades de la empresa, establecimiento o servicio”, siendo los hechos en que la empresa funda la causal de despido: “los derivados de la racionalización y cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hicieron necesaria la separación de uno o más trabajadores de Estaboy Transportes Express Ltda.”. Por otro lado, en comparendo de conciliación del 13 de febrero de 2020, celebrado ante la Inspección Comunal del Trabajo de Alto Hospicio, la reclamante ninguna referencia hace respecto al hecho de haber sido vulnerada en sus derechos fundamentales con ocasión del despido, limitándose a declarar lo siguiente: “El mismo 31/01/20 se me notifica mediante carta de despido, la cual no estaba firmada por el representante legal, que estaba desvinculada por necesidades de la empresa a partir de ese mismo día. Los sueldos de enero de 2020 se encuentran pagados. Reclamo el despido injustificado”. A continuación, realiza una complementación de su declaración, del siguiente tenor: “Estoy de acuerdo con los montos del mes de aviso y feriado proporcional, pero me reservo derecho a hacer exigible su pago en el Tribunal del Trabajo junto a la demanda por despido injustificado, indemnización por daños y perjuicios y bonificación adicional de responsabilidad por \$50.000 no reconocida por la empresa”.

Por tanto, del tenor de dicha documental aportada por la demandada no es posible inferir tampoco la efectividad de los hechos denunciados por la trabajadora, todo lo contrario, dan cuenta que, al menos hasta febrero de 2020, ninguna afectación grave a sus derechos le merecía el valor de ser denunciada ante el órgano jurisdiccional, adelantando a la reclamada solamente su intención de demandar por despido injustificado y las indemnizatorias que detalla.



De todas formas, más allá de no haber acreditado la actora ninguno de sus dichos, estos tampoco fueron expuestos de forma precisa y clara en el libelo, realizando una mera exposición de eventos que habrían ocurrido antes de que se le comunica el despido, y de forma posterior a aquel. Así, por ejemplo, indica haber tomado conocimiento que, días después de haber sido despedida, otra persona ocupó su cargo, pero no explica cómo tomó conocimiento de esto, o por qué tal circunstancia lesionó sus garantías fundamentales. Tampoco precisa qué garantías o derechos fueron lesionados, limitándose en este punto a reproducir disposiciones legales y constitucionales.

De esta forma, resulta imposible para esta juzgadora conectar la supuesta lesión a garantías fundamentales con los eventos descritos, toda vez que las aludidas normas consagran más de un derecho, desconociendo si la actora se refiere a todos ellos, o a alguno de forma particular, ni menos la relación causal que existiría entre la transgresión de estos y alguna acción concreta desplegada por la contraria.

Tales imprecisiones no son menores, pues el indicio no consiste en la mera enunciación de un hecho, ni en la proclamación de la garantía constitucional que se aduce transgredida, sino que debe permitir al sentenciador concluir la posibilidad efectiva de que la situación alegada ha podido producirse, lo que claramente no ocurre en el caso de marras, puesto que las afirmaciones vertidas por la actora son vagas, imprecisas y carecen de los mínimos elementos de corroboración externa que el legislador exige para estimarlas como “suficientes” .

Es así como, consecuente con lo dicho, se procederá a rechazar la acción de tutela laboral por vulneración de garantías fundamentales, así como las indemnizaciones que de ella derivan, como se dirá en lo resolutivo de este fallo.

**SEXTO:** Que, en cuanto a la demanda subsidiaria de despido injustificado y cobro de indemnizaciones laborales, cabe destacar que no son hechos controvertidos en la causa la existencia de la relación laboral entre las partes, las funciones desempeñadas por la actora, la fecha de inicio y término de la relación laboral, el hecho del despido y la causal de término invocada por la demandada.

Respecto a la justificación del despido, el inciso primero del número 1 del artículo 454 del Código del Trabajo pone de cargo del demandado acreditar la veracidad de los hechos imputados en la carta de término de contrato laboral, sin que pueda alegar en juicio hechos distintos a los que allí se señalan.

En efecto, consta de la carta de despido de la demandante, de fecha 31 de enero de 2020, que la causal invocada para el término del contrato es la prevista





en el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, esto es, “necesidades de la empresa”, siendo los hechos que configurarían la causal aludida, “los derivados de la racionalización y cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hicieron necesaria la separación de uno o más trabajadores de Estaboy Transportes Express Ltda.” .

Los hechos invocados en la carta de despido han de analizarse a partir de las exigencias formuladas en el artículo 162, en relación al artículo 454 N° 1 acápite segundo y el artículo 452, todos del Código del Trabajo, que en su conjunto exigen una imputación determinada de aquellas circunstancias que configuran la causal de término de los servicios invocada, siendo, entonces, una condición esencial de la comunicación del despido que aquellos hechos que la configuran no sean genéricos e indeterminados, no bastando la mera reproducción de las hipótesis, igualmente genéricas, que la ley consagra a modo ejemplar para la procedencia de la causal incoada.

En este caso, la demandada se limitó a señalar en la carta que la “racionalización” y los “cambios en las condiciones del mercado o de la economía” justificaron el despido por necesidades de la empresa, enunciados que no dan cuenta de ningún hecho o situación fáctica concreta que permita visibilizar la motivación de la decisión de despido, de un modo suficiente y completo, lo que conduce a que la trabajadora, hasta hoy, desconozca los reales fundamentos de su desvinculación, ya que la carta no explica en qué consistiría la “racionalización” llevada a cabo, cuáles serían los cambios que experimentaron las condiciones de mercado, la época en que aquello se produjo, la forma en que aquello afectó la economía de la empresa, ni en qué medida; siquiera conoce por qué su separación fue necesaria.

Todas estas omisiones conllevan una afectación grave a la garantía formal del despido, relativa al contenido esencial que debe cumplir la comunicación de término de los servicios para configurar la causal invocada, razón por la que el despido deviene en injustificado.

El análisis de la documental rendida en el proceso por la demandada para acreditar la justificación de la causal de despido invocada, resulta entonces innecesaria, dado lo resuelto precedentemente.

**SÉPTIMO:** Que, respecto a la acción de cobro de prestaciones e indemnizaciones laborales, la demandante exige el pago la indemnización sustitutiva del aviso previo, feriado proporcional, bonificación adicional de responsabilidad y el



recargo legal del artículo 168 letra c) del Código del Trabajo, más los reajustes, intereses y costas de la causa.

En cuanto a la indemnización sustitutiva de aviso previo, la carta de despido da cuenta que la desvinculación se comunicó el mismo día en que se hizo efectivo el término de los servicios, hecho que además es reconocido por la demandada en el acta de comparendo de conciliación ante la Inspección del Trabajo, por lo que, configurándose los presupuestos del inciso cuarto del artículo 162 del Código del Trabajo, se dará lugar a la misma.

La demandada también reconoce adeudar, tanto en la carta de despido como en el acta de comparendo de conciliación rendida, que se le debe a la trabajadora una suma por concepto de feriado legal. Atendido que el contrato de trabajo suscrito entre las partes indica como fecha de inicio de la relación laboral el 1 de marzo de 2019, y como fecha de término el 31 de enero de 2020, ha surgido, en efecto, tal derecho para la actora, conforme lo dispone el artículo 73 del Código del Trabajo.

En lo relativo a la bonificación adicional de responsabilidad, que la demandante avalúa en \$50.000, dado que ni el contrato de trabajo suscrito entre las partes con fecha 1 de marzo de 2019, ni las liquidaciones de remuneración de los 6 meses anteriores al despido, ni ninguna de los documentos rendidos en la causa dan cuenta de algún pago por tal concepto, se rechazará la misma.

En lo que respecta al recargo legal, cabe hacer presente que el artículo 168 letra c) Código del Trabajo se aplica a aquellos casos en que la causal de despido invocada por el empleador es alguna de las establecidas en el artículo 160 del mismo cuerpo legal, cuestión que no acontece en el presente caso, por lo que dicho incremento, en los términos solicitados, es improcedente.

Sin perjuicio de lo anterior, es imposible aplicar por esta magistrada recargo legal alguno, toda vez que la base de cálculo para la aplicación de ese incremento es aquella que establecen los incisos primero y segundo del artículo 163 del mismo cuerpo legal, es decir, la indemnización por años de servicios. Y, siendo un hecho no controvertido en la causa que la fecha de inicio de la relación laboral fue el 1 de marzo del año 2019, y que el término de la misma se produjo el 31 de enero de 2020 (fechas que, además, se desprenden de la prueba documental consistente en contrato de trabajo y carta de despido), no cabe sino concluir que la actora alcanzó a prestar servicios para la demandada por una fracción de tiempo inferior



BSPVTWXXZX

a un año, por lo que el derecho a ser indemnizada por tal concepto no ha surgido, tornando improcedente cualquier porcentaje de recargo.

En cuanto al cumplimiento de las demás formalidades del despido, del mérito del certificado Previred acompañado a la causa, consta que a la época del despido las cotizaciones previsionales de la trabajadora se encontraban pagadas, en los términos exigidos por el inciso quinto del artículo 162 del Código del Trabajo. Asimismo, consta el envío de copia de la carta de aviso de despido a la Inspección del Trabajo respectiva, cumpliéndose cabalmente las exigencias legales.

Por último, en lo relativo a la base de cálculo de indemnización sustitutiva de aviso previo, se estará a lo dispuesto en el artículo 172 del Código del Trabajo. En cuanto al feriado proporcional, se estará al artículo 73 del mismo cuerpo legal.

**OCTAVO:** Que la prueba rendida ha sido analizada conforme a las reglas de la sana crítica, y la no ponderada expresamente en nada altera las conclusiones arribadas precedentemente.

Por estas consideraciones, y visto además lo dispuesto en los artículos 1, 2, 3, 5, 7, 9, 10 y siguientes, 159 y siguientes, 425 y siguientes y 485 y siguientes, todos del Código del Trabajo; artículos 139 y siguientes del Código de Procedimiento Civil; y demás disposiciones legales pertinentes, **SE RESUELVE:**

I.- Que **SE RECHAZA** la acción de tutela laboral impetrada por Marjorie Patricia Gueny Oporto en contra de Estaboy Transportes Express Ltda., representada legalmente por María Cristina Muñoz Pedrero, todos ya individualizados.

II.- Que **SE ACOGE** la acción de despido injustificado impetrado por Marjorie Patricia Gueny Oporto en contra de Estaboy Transportes Express Ltda., representada legalmente por María Cristina Muñoz Pedrero, ya individualizados. Y, en consecuencia, se condena a la demandada a pagar:

- a) La suma de \$431.250 por concepto de indemnización sustitutiva de aviso previo.
- b) La suma de \$195.158 por concepto de feriado proporcional.

Las sumas antes indicadas deberán ser pagadas con los reajustes e intereses establecidos en el artículo 63 y 173 del Código del Trabajo.



III.- Que no se condena en costas a las partes, dado que ninguna ha resultado totalmente vencida en juicio.

Notifíquese a las partes a través de correo electrónico de sus apoderados.

Regístrese y archívese, en su oportunidad.

RIT: T-17-2020

RUC: 20-4-0260501-5

DICTADA POR DOÑA DANIELLA PINTO CORTÉS, JUEZA  
TITULAR DEL JUZGADO DE FAMILIA, GARANTÍA Y LABORAL DE  
ALTO HOSPICIO.



BSPVTWXXZX

A contar del 06 de septiembre de 2020, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>