

Calama, treinta de diciembre de dos mil veinte.

VISTOS:

Que a folio ${ t N}^{\circ}$ 2 comparece doña **ERICA DEL CARMEN** MONARDEZ GARCIA, cédula de identidad nacional N° 10.131.795-1, con domicilio en Calle Colombia N° 3201, Calama, deduce en lo principal denuncia en procedimiento de tutela laboral con ocasión de despido, basada en la garantía no discriminación, en contra de su ex empleadora la EMPRESA SERVICIOS GENERALES FALABELLA RETAIL SPA, RUT N° 96.579.870-6, del giro de su denominación, representada legalmente por don Rodrigo Antonio Albarran Olave, cédula nacional de identidad N° 7.771.179-1, ignora profesión u oficio, ambos domiciliados en Avenida Balmaceda Nº 3242, Calama, fundado en los antecedentes de hecho y derecho que expone.

Luego, amplia la denuncia y demanda en contra de EMPRESA FALABELLA RETAIL S.A., RUT Ν° 77.261.280-K, del mismo domicilio V representante de la demandada anteriormente, dirigiéndose en definitiva la denuncia por vulneración de derechos y demanda subsidiaria de despido improcedente y cobro de prestaciones en contra de esta última solamente, al ser su continuadora legal, según lo resuelto en la audiencia preparatoria, momento en que la demandante se desistió de su solicitud de declaración de único empleador y quedó establecido como hecho pacifico que se trata de la misma persona jurídica, para los efectos de este juicio.

En primer lugar, da cuenta de elementos centrales de su contrato de trabajo, señalando que la relación laboral con la denunciada y demandada, Empresa Falabella Retail S.A. inició el 05 de noviembre del año 2007 y terminó, por medio del despido objeto de este juicio, el día 28 de mayo del año 2020. La trabajadora se desempeñaba como vendedora y, según la actora, con una remuneración variable, que para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo ascendía a \$888.067.

Hace consistir lo discriminatorio de su despido, en que formalmente se invoca las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio del artículo 161 inciso primero





del Código del Trabajo, pero la verdadera razón sería su edad, considerando especialmente su intachable trayectoria laboral, constituyendo una diferencia arbitraria, que lesiona las garantías constitucionales cubiertas por este procedimiento de tutela, consistentes en los derechos a la no discriminación y a la integridad física y psíquica.

Asimismo, solicita la devolución por descuento de aporte del empleador al Fondo del Seguro de Cesantía (AFC) y el pago de horas extras que señala, lo que fundamenta someramente, limitándose a explicar que desarrolló más de seis horas extras semanales. En la demanda no especifica su jornada de trabajo, sin perjuicio de poder constatarse en el contrato incorporado en esta causa.

Solicita tener por interpuesta la denuncia por vulneración de derechos en procedimiento de tutela y se declare que existió vulneración de derechos con ocasión del despido, en sus garantías de no discriminación e integridad física y psíquica, debiendo condenarse a las demandadas al pago de las siguientes indemnizaciones:

- 1) Indemnización adicional del inciso tercero del artículo 489 del Código del Trabajo, equivalente a once meses de su última remuneración, esto es \$9.768.737 (nueve millones setecientos sesenta y ocho mil pesos setecientos treinta y siete pesos) o la suma que se determine en relación a esta indemnización adicional.
- 2) Indemnización por años de servicio, esto es la suma de es \$9.768.737 (nueve millones setecientos sesenta y ocho mil pesos setecientos treinta y siete pesos) o la suma que se determine.
- 3) Recargo legal del 30%, sobre la indemnización por años de servicios, equivalente al 30 % de \$9.768.737, esto es, \$ 2.930.622 mil pesos, en conformidad a lo prescrito por el Legislador en el artículo 168 del Código del Trabajo o la suma que se determine.





- 4) Pago del monto indebidamente descontado por aporte AFC empleador por la suma de \$1.595.228 pesos o la suma que se determine.
- 5) Pago por concepto de horas extras se adeuda la suma de \$378.881 pesos o a la suma que se determine conforme al mérito de autos.
- 6) Indemnización sustitutiva del aviso previo, por la suma de \$888.067 (ochocientos ochenta y ocho mil sesenta y siete pesos) o la suma que se estime pertinente.
- 7) Declarar nulo su despido, y se condene a la demandada a pagar las remuneraciones devengadas entre la fecha de su despido inválido y el integro de sus cotizaciones y la validación del mismo.
- 8) Que se condene a la demandada al pago de intereses y reajustes de acuerdo con lo ordenado en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.
- 9) En subsidio de las sumas cuyo pago se impetra, solicita se condene a la demandada al pago de las cantidades que el Tribunal considere, conforme el mérito del proceso.
- 10) Que se condene a la demandada al pago de las costas del juicio.

En el primer otrosí, la misma demandante y en contra de las mismas demandadas, interpone demanda de despido improcedente o injustificado, cobro de prestaciones y nulidad del despido por no pago de cotizaciones, exponiendo brevemente que no concurren en la especie los presupuestos para haber terminado el contrato de trabajo en virtud de la causal invocada, esto es, necesidades de la empresa.

Pide las mismas prestaciones que en la denuncia de tutela, devolución del importe del Fondo de Cesantía y las horas extras que individualiza generalmente, que se declare improcedente el despido y se condene a su contraria a lo siguiente:

1) Declarar nulo su despido y se condene a la demandada a pagar las remuneraciones devengadas entre la fecha de su





despido inválido y el pago íntegro de sus cotizaciones, hasta la validación del mismo.

- 2) Que se declare que el despido es improcedente.
- 3) Indemnización por años de servicio, esto es la suma de es \$9.768.737 (nueve millones setecientos sesenta y ocho mil pesos setecientos treinta y siete pesos) o la suma que se determine.
- 4) Recargo legal del 30%, sobre la indemnización por años de servicios, equivalente al 30 % de \$9.768.737, esto es, \$2.930.622 mil pesos, en conformidad a lo prescrito por el legislador en el artículo 168 del Código del Trabajo o la suma que se determine.
- 5) Pago del monto indebidamente descontado por aporte AFC empleador por la suma de \$1.595.228 pesos, o la suma que se determine.
- 6) Pago por concepto de horas extras se adeuda la suma de \$378.881 pesos o a la suma que se determine conforme al mérito de autos.
- 7) Indemnización sustitutiva del aviso previo, por la suma de \$888.067 pesos (ochocientos ochenta y ocho mil sesenta y siete pesos) o la suma que se estime pertinente.
- 8) Que se condene a la demandada al pago de intereses y reajustes de acuerdo con lo ordenado en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.
- 9) En subsidio de las sumas cuyo pago se impetra, solicita se condene a la demandada al pago de las cantidades que se consideren conforme el mérito del proceso.
- 10) Que se condene a la demandada al pago de las costas del juicio.

Que a folio N° 22 comparece el abogado don Guillermo Hartmann González, por las demandadas SERVICIOS GENERALES FALABELLA RETAIL SPA y, FALABELLA RETAIL S.A., contestando, en primer lugar, la denuncia por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, nulidad del despido, declaración de único empleador y, en segundo lugar, demanda interpuesta en subsidio por despido injustificado o





improcedente y cobro de prestaciones, interpuesta en su contra por doña Erica Del Carmen Monárdez García.

En primer lugar, alega que la solicitud de único empleador está erróneamente planteada en la demanda. Resulta inoficioso exponer detalladamente los argumentos de aquello, pues, como ya se señaló en esta parte expositiva, en la audiencia preparatoria se acogió el desistimiento de esta petición por parte de la demandante y quedó como hecho pacifico que el empleador de la trabajadora es Falabella Retail S.A.

En segundo lugar, reconoce la extensión de la relación laboral y las funciones que desempeñó la Sra. Monardez. Sin embargo, no comparte la remuneración propuesta por la parte demandante, estimando que conforme al artículo 172 del Código del Trabajo, y considerando las tres últimas remuneraciones completas, de los meses de noviembre y diciembre de 2019 y el mes de abril de 2020, la remuneración asciende a \$679.615.

Describe brevemente el contenido de la carta de despido de 28 de mayo de 2020 y que suscribió finiquito con la trabajadora con fecha 27 de julio de 2020, en que se pagó la indemnización sustitutiva de aviso previo, años de servicios, diferencia de remuneración y feriado proporcional, existiendo además descuentos legales y convencionales, por los montos consignados en el documento respectivo, sumando un total de \$7.057.673, que fueron recibidos por la demandante.

En tercer lugar, contesta negando determinadamente cada uno de los hechos contenidos en la denuncia por vulneración de derechos con ocasión del despido, afirmando además que no existió vulneración de los derechos, invocados por su contraparte, la que además no enuncia indicios suficientes, según exige el sistema probatorio aliviado en esta materia. En este contexto, lo que se relaciona además con la demanda subsidiaria de despido improcedente, justifica la causal de necesidades de la empresa, fundamentalmente, en la existencia de nuevos modelos de atención y baja de productividad, que explica la racionalización económica de los procesos.





En cuarto lugar, niega la procedencia de la restitución del aporte del empleador al Fondo de Cesantía (AFC), transcribiendo profusa jurisprudencia en abono de su posición, y la declaración de la nulidad del despido, por estar las cotizaciones previsionales, de salud, y AFC, completamente pagadas.

En quinto lugar, rechaza determinadamente cada una de las demás prestaciones demandadas, en relación a la indemnización sustitutiva del aviso previo e indemnización por años de servicios, opone la excepción de pago, al haber recibido las cifras que por dicho concepto se establecieron el finiquito suscrito y respecto de la petición en torno a las horas extras, opone la excepción de finiquito con carácter transaccional, al no haber hecho reserva expresa de este concepto el trabajador, al suscribir dicho documento.

Finalmente, opone la excepción de falta de legitimación activa, fundada, muy básicamente, en que la actora interpuso la demanda cuando ya había suscrito el finiquito, razón por la cual no goza de la calidad de trabajadora respecto de sus representadas, no estando en condiciones procesales para ejercer acciones en contra de ellas.

Solicita tener por contestada denuncia por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, nulidad del despido, declaración de único empleador, y, demanda interpuesta en subsidio por despido injustificado e improcedente y, cobro de prestaciones, por opuestas excepciones, darles la tramitación de rigor y, en mérito de las consideraciones de hecho y de derecho expuestas, y pruebas, resolver, rechazar la demanda en todas sus partes, acogiendo las excepciones opuestas, con expresa condena en costas.

En el primer otrosí, interpone demanda reconvencional, en representación de las denunciadas, en contra de la Sra. Monardez, por los fundamentos de hecho y derecho que expone.

Afirma que la demandada reconvencional ingresó a prestar servicios para su representada con fecha 05 de





noviembre de 2007, desempeñándose en las funciones de vendedora en la tienda Falabella ubicada en esta ciudad, estando sujeta a una jornada de trabajo de 45 horas semanales distribuida de lunes a domingo, mediante sistema de turnos, relación que se extendió hasta el 28 de mayo de 2020, fecha en la cual su parte puso término al contrato de trabajo por aplicación de la causal consagrada en el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo.

Manifiesta que la demandada reconvencional percibía una remuneración ascendente a la suma de \$728.714.— conforme el promedio de los tres últimos meses completos laborados por ella. Reitera que la base de cálculo para fines indemnizatorios era la de \$728.714, cifra que fuese recogida en la carta de despido y que constituye una oferta irrevocable de pago en virtud del artículo 169 del Código del Trabajo.

Sin embargo, prosigue, en el finiquito se establecen los items indemnización por desahucio por \$728.714.-; indemnización por años de servicios por \$8.015.854.- y, diferencia de indemnización por \$21.752.887.-, montos que sumados arroja el resultado que es de \$10.497.455.-, cifra mayor a la ofertada pagar en carta de despido y que la trabajadora igualmente percibió, reclamando en este acto, nuevamente el pago de las indemnizaciones y por una base de cálculo superior.

En consecuencia, lo que debe primar, en su concepto, es la cifra indicada en la oferta irrevocable de pago que es la carta de despido, la trabajadora percibió un pago en exceso de \$1.752.887.-, enriqueciéndose ilícitamente y configurándose, en este sentido, el cuasicontrato del pago de lo no debido, por lo que proceda que ésta haga devolución del pago en exceso o, que el monto antes indicado sea rebajado de los eventuales montos que se ordene pagar a esta parte.

Funda en el Derecho citando el artículo 2295 del Código Civil, y analizando sus elementos, que estima concurrentes en la especie. Explica que el hecho de pagar en exceso en





realidad significa el pago de una obligación inexistente, incurriéndose en este caso en un error que justifica que no sólo no se configuren las diferencias demandadas, sino que además, la trabajadora demandante deba repetirlas o devolverlas al demandado, lo que se interpone como acción de cobro en este acto.

Profundiza, señalando que como lo indican los artículos 2295 y 2298 del Código Civil, la sola firma del finiquito y recibo del dinero que da cuenta la demandante (una suerte de confesión) servirá para demostrar la existencia del pago (en exceso) y, al ser este indebido, corresponde que aquella lo restituya en igual cantidad, conforme a la regla N° 1 del artículo 2300 del Código Civil. Si llegase a desconocer ese pago y esta parte lo prueba, se debe presumir como indebido y, en consecuencia, ordenarse igualmente la restitución de trabajador. Cita jurisprudencia al ex Excelentísima Corte Suprema, en sustento, presumiblemente, de posición, sin perjuicio de tratarse de hechos características distintas a las del presente juicio.

En síntesis, a raíz de todo lo expuesto, solicita que se acoja en todas sus partes la acción reconvencional de cobro de prestaciones, ordenando la restitución de la cantidad de \$1.752.887.— solventada en exceso, todo ello por tratarse de dineros pagados por error por un ex empleador a un ex trabajador y que se vinculaban a indemnizaciones laborales, acción respecto del cual este Tribunal es competente para conocer, en su concepto, según lo dispuesto en el artículo 420 letra a) del Código del Trabajo. Plantea que si no se restituyen dichas cifras, al menos sean descontadas o imputadas a los conceptos que se pudiese determinar adeudados en esta causa.

CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que la cuestión controvertida en este caso es determinar si existió vulneración grave de derechos fundamentales, con ocasión del despido, respecto de la trabajadora doña Erica Monardez García, específicamente





respecto de las garantías de no discriminación e integridad física y psíquica.

Subsidiariamente, si el despido basado en necesidades de la empresa, servicio o establecimiento sufrido por la trabajadora fue procedente o justificado, según la nomenclatura que se prefiera, y la procedencia de las prestaciones cobradas y las excepciones deducidas por la empresa Falabella Retail S.A.

SEGUNDO: Que con fecha 25 de septiembre de 2020 se celebró audiencia preparatoria, con la comparecencia de ambas partes debidamente representadas, ocasión en la cual la parte demandante se allanó parcialmente a la excepción de pago por el monto de \$7.057.673 y se opuso a las excepciones de finiquito con carácter transaccional en relación a las horas extras demandadas y a la excepción de falta de legitimidad activa, todas las que serán objeto de pronunciamiento en esta sentencia, al no haberse dictado sentencia parcial en dicha oportunidad y mantener la coherencia de lo resuelto.

A su vez, la parte demandante se desistió de su petición de declaración de único empleador, incidente que fue acogido, sin costas, ante el allanamiento total de la contraria, siguiéndose en consecuencia el juicio, conforme el hecho pacífico que se referirá, contra Falabella Retail S.A., continuadora legal de Empresa Servicios Generales Falabella Retail SpA.

Las partes llamadas a conciliación, ésta no se verificó, fijándose como hechos pacíficos los siguientes:

- 1) Que el empleador de la denunciante es Empresa Falabella Retail S.A., la cual absorbió a la empresa Servicios Generales Falabella Retail SpA.
- 2) Relación laboral de la trabajadora como vendedora con su empleador desde el 05 de noviembre de 2007 hasta el 28 de mayo de 2020.
- 3) Que en el finiquito se descontó a título de AFC la suma de \$1.595.228.





4) Cumplimiento de las formalidades respecto de la carta de despido y que la causal invocada fue Necesidades de la Empresa.

Por otro lado, se establecieron los siguientes hechos a probar:

- 1) Forma de término de la relación laboral. Hechos y circunstancias. Justificación de la causal de necesidades de la empresa.
- 2) Efectividad de la existencia de vulneración grave de derechos con ocasión del despido, en relación al derecho de no discriminación e integridad física y psíquica.
- 3) Monto de la remuneración para efectos indemnizatorios.
- 4) Existencia y monto de las indemnizaciones y prestaciones demandadas, incluyendo la indemnización tarifada por tutela.
- 5) Efectividad de excepción de pago, respecto de los conceptos de años de servicios e indemnización de aviso previo.
- 6) Efectividad de excepción de finiquito con carácter transaccional, respecto de las horas extras.
- 7) Efectividad de la excepción de falta de legitimación activa.
- 8) En relación a la demanda reconvencional, efectividad de haber existido un pago en exceso con ocasión del finiquito. Procedencia de la demanda y procedencia de la excepción de finiquito.
- 9) Estado de pago de las cotizaciones previsionales respecto de los meses de abril y mayo de 2020.

TERCERO: Que la parte demandante incorporó los siguientes medios probatorios en sustento de su posición:

Documental. 1) Copia de carta de despido de la trabajadora de fecha 21 de mayo de 2020; 2) Copia de finiquito de la trabajadora; 3) Copia de liquidación de finiquito de la trabajadora.

Confesional.





Carmen Rosa Segovia Rocha, quien interrogada por la parte que provocó su intervención, declara que ocupó el cargo de Gerente de Tienda en Falabella Calama hasta el 30 de noviembre de este año. Afirma que la demandante tenía un comportamiento y relación normal, con los problemas típicos de cualquier trabajador. Refiere la declarante que llegó a Falabella hace diez años y doña Erica ya trabajaba ahí. El motivo del despido fue la restructuración por el "estallido social" y "pandemia", se acotaron los departamentos y áreas. Se privilegió a los trabajadores horario full, 45 horas semanales. El tema de la edad nunca fue relevante en el despido, pues doña Erica era muy comprometida. Refiere entrega de carta de despido. A la demandante, además, se le explicó, pero la carta refería solamente restructuración. Se despidió personas de distintas aéreas, no dependía de la edad y nunca fue tema. La Sra. Vargas Trigo también fue despedida por restructuración de departamento, pero era más joven. Desconoce el número exacto de despidos en Calama, la gran parte era de media jornada y otro eran full, aproximadamente entre 15 a 20 personas, durante todo el año 2020 y parte de 2019.

Testimonial.

1.- Nataly Gissel Quilodrán Alarcón, quien consultada por la parte que la presenta señala que trabajaba en Falabella Retail, en el Mall de Calama, y que existió una buena relación con la demandante y que aquella se enteró sola que fue despedida, y 9 días después, siendo que el jefe la había llamado a un curso, quiso ingresar a la página de la empresa y se enteró de su despido. La carta de despido decía 02 de junio y se le avisó el 09 del mismo mes, pues supuestamente no encontraron su domicilio. Refiere que conoce de varios despidos de otros trabajadores, y describe el despido de la demandante, pues siempre tuvo buenos números como vendedora, una jefatura, que no individualiza, señala que la despidieron por temas de edad, al ser "viejita". Muchos de los despidos fueron por el Covid-19, acota.





Contrainterrogada, explica que era compañera de la demandante y hacia funciones de vendedora, y también demandó a Falabella Retail. Varios trabajadores fueron despedidos, ubica a la Sra. Viviana Carvajal como jefe de ventas, primero fue área infantil y luego cama, desconoce su edad, pero se apreciaba mucho menor que la demandante y no sabe si fue despedida a principios de marzo. Reconoce que también es testigo de la Sra. Vásquez. Señala que trabajó hasta mediados de marzo, y el despido de doña Erika fue antes que el suyo, que fue en junio, por lo tanto no estuvo presente al momento del despido de la demandante.

Consultada por el Tribunal, señaló que fue Ignacio Alfaro quien le refirió que la habrían despedido por la edad, quien es un jefe de piso, y solo fue un comentario.

Exhibición de documentos.

- a) Todos los contratos de trabajo suscritos con la denunciante.
- b) Las liquidaciones de remuneraciones de la denunciante por los doce últimos meses trabajados para la demandada.
- c) Comprobantes de pago de las cotizaciones previsionales de la trabajadora, con el monto y fecha de dichos pagos del mes de abril y mayo de 2020.

Se practicó la diligencia de exhibición de documentos a entera satisfacción de la parte solicitante, no se hace efectivo apercibimiento alguno.

Oficio.

Oficio de AFP Provida que remite certificado de afiliación y cotizaciones de la Sra. Monardez, emitido el 10 de diciembre de 2020, que da cuenta del pago del periodo consultado (01 de mayo de 2019 a 28 de mayo de 2020).

CUARTO: Que por otro lado, la parte demandada incorporó los siguientes medios de prueba:

Documental. 1) Contrato de trabajo de fecha 05 de noviembre de 2007; 2) Carta de despido dirigida a la actora, de fecha 28 de mayo de 2020, debidamente firmada en señal de recepción; 3) Finiquito de fecha 15 de julio de 2020,





ratificado con fecha 27 de julio de 2020, más liquidación de finiquito, más colilla vale vista recepcionado demandante; 4) Acta de entrega reglamento interno de fecha 31 de agosto de 2016; 5) Libro de asistencia individual desde 01 noviembre de 2019 hasta el 30 de mayo 2020; Liquidaciones de remuneraciones meses mayo, junio, julio, septiembre octubre, noviembre y diciembre enero, febrero, marzo, abril y mayo 2020; 7) Certificado de cotizaciones previsionales período de enero a mayo 2020; 8) Finiquitos de los siguientes trabajadores, despedidos por la misma causal que la demandante: Ángelo Cofré Ocaranza, más copia cédula de identidad, Catherine Bugueño Gálvez, copia cédula de identidad, Claudia Chacana Anza, más copia cédula de identidad, Claudio Torres Spring, más copia cédula de identidad, Daniel Pizarro Pizarro, Francisco Ibacache Santander, más copia cédula de identidad, Jessica Veas Lara, más copia cédula de identidad, María Carrasco Sandoval, más copia cédula de identidad, María Lagos Villarroel, más copia cédula de identidad, Nataly Quilodrán Alarcón, Malebran Mercado, más copia cédula de identidad, Verónica Valásquez Páez, más copia cédula de identidad y Viviana Ayavire Carvajal, más copia cédula de identidad; 9) Listado de trabajadores despedidos de Falabella Calama año 2020; 10) Finiquito de fecha 15 de julio de 2020, ratificado con fecha 27 de julio de 2020, más liquidación de finiquito, más colilla vale vista recepcionado por la actora, en donde figura la cifra liquida a pago de \$7.057.673. 3 hojas.

Testimonial.

1.- Fiorella Luciana Gotuzzo Peña, quien consultada por la parte que lo presenta, señala que trabaja en Falabella Calama, hace un año y seis meses, como jefe de gestión de personas. Sus principales funciones son el manejo de Recursos Humanos, dentro de sus funciones está la de contratación, despido, calidad de vida, desarrollo organizacional, etc. Explica que es ella quien genera las cartas de despido, y en ocasiones participa como testigo del despido o lo realiza





ella, en compañía de un tercero, y finalmente finiquito. La carta de despido se emite desde el sistema, se timbra y se envía al domicilio de la persona. La decisión del despido se realiza por parte de la empresa y Gerencia de Recursos Humanos. Conoce a doña Erica Monardez García, pues trabajó hasta mayo de 2020 en Falabella, como vendedora de audio y video. Fue despedida por necesidades de la empresa, porque hubo una restructuración de horas en el departamento, debido a la pandemia sufrida a nivel mundial y la baja de las ventas. Antes de la reducción de personas, en audio y video, había dos full, Gina Páez y Carlos Olmos, y la demandante, 33 horas. Actualmente esta área está compuesta por dos personas, y desde la central se instruyó dejar solo a los full time. En relación a despidos por necesidades de la empresa desde marzo de 2020, han existido muchos despidos por restructuración, no existiendo incidencia en la edad para determinar despedidos. Conoce a Yavire Carvajal, quien era venta, también despedida por necesidades de la empresa, desconoce la fecha del despido, quien tenía aproximadamente 30-31 años, y la demandante cerca de 53 años. Linsy Olivares, gerente de ventas, Maria Vargas, Nataly Quilodrán, Paula Vásquez, Rosa Jorquera y Leyla Gutiérrez, quienes eran asesoras de compra, vendedores, asesores de probadores, jefe de ventas, guardias también fueron despedidos.

Contrainterrogada, reitera que la causal de despido de la demandante fue necesidades de la empresa, la redacción no la genera ella sino el sistema y está fundada en reestructuración, recibida en virtud de instrucción superior y viene desde Santiago, desde la central, en este caso debido a la pandemia y baja de productividad. La tienda estuvo cerrada desde marzo hasta mayo lo que condujo a bajas ventas, y significa perdidas, aunque no puede explicar más, al no tratarse de su área. Entre marzo y mayo de 2020 se emitieron aproximadamente 25 cartas de despido. Señala que el tiempo en la empresa no es un factor relevante para despedir. La Sra. María Vargas era trabajadora full y tenía 58-60 años,





desconoce el tiempo que trabajó en Falabella. Sobre Daniel Maluenda Godoy, quien también era jornada completa, y tenía 55 aproximadamente, también fue despedido años necesidades de la empresa. Refiere que dependía de la clase de estructuración, si se priorizaba las jornadas completas o parciales, en el caso de la demandante si fue relevante. Explica incongruencia entre carta de despido y finiquito, pues las cartas se sacaban con una remuneración inferior, y se corrigió con el finiquito. El cálculo oficial está en el finiquito, y corrigió cualquier error de la carta del despido. Si hubo una incongruencia en el aviso se corrigió en el finiquito. Cuando existe una incongruencia en la carta de despido, se hace el cálculo correspondiente y se vuelve a emitir el finiquito, y el finiquito son lo que efectivamente debe al trabajador. Describe la rebaja 190 a colaboradores por aplicación de la causal. El porcentaje de venta lo ve gerencia de producción.

2.- Alberto Andrés Chacoff González, quien consultado por la parte que lo presenta, señala que es Gerente de ventas de tienda Falabella Calama, desempeñándose en ese cargo desde julio de 2014, se relaciona con la gestión de tareas de venta. Reconoce a doña Erica Monardez, señala que es una ex trabajadora de Falabella como vendedora en el área de audio y aproximadamente unos diez años, desde el aproximadamente. Dejó de prestar servicios en mayo de 2020 a requerimiento de la central, refiere que él informó decisión de restructuración por necesidades de la empresa, producto de la pandemia y las bajas ventas. En 18 de marzo de 2020 se cerró la tienda por la pandemia, y prácticamente dos meses cerrados, abriendo después del día de la madre, y en junio, antes del día del padre, permanecieron cerrados hasta de septiembre. La empresa mantuvo la relación los trabajadores, contractual con ese desgaste producir, llevó a tomar decisiones en Santiago, para rebajar salidas por necesidades la empresa de reestructuración. Antes de marzo el área de la demandante,





audio y video, tenía 3 vendedores, dos full time y un media jornada tarde. Los full time son Carlos Olmos y Ginette Páez. Se despide a la demandante, debido a la restructuración, no permitía sostener mayor cantidad de horas, y autorizaron dos full time. También se tomó la decisión con los proveedores y los asesores, de perfumería, hombre y mujer, y etc. Asimismo, se redujo gerentes de venta. Hay evaluaciones de desempeño, para tomar decisiones sobre los trabajadores, en este caso, el despido se realizó solo por la restructuración.

Contrainterrogado, reitera que fue la persona que le comunicó el despido a Erica Monardez, y le explicó la causal, leyendo textualmente la carta. Esta tiene que ver con el cierre y falta de venta en las tiendas. En los despidos, la comunicación viene de Santiago, junto con gerente de tienda, Carmen Segovia, y Recursos Humanos, Fiorella Gotuso, y se toma decisión a quien le tocaba ser despedido. El factor determinante para el despido fue netamente necesarias del departamento, siendo necesario sólo dos full time. Ella era una buena trabajadora. Hay departamentos sin variaciones de jornada y ahí se usaba como criterio el desempeño. Señala que siempre se prefería a jornada completa, para no generar problemas ante la solicitud de día libre. reconoce que María Vargas trabajaba en departamento Infantil de Falabella, en esa área había de ambas jornadas, y estaban subdivididos, en niño, niña y juguetería. En esa área solo hay jornada completa, y la compensación se hace con part time el fin de semana. Sobre Daniel Maluenda era de departamento de Zapatillas, quedó un part time y full time. El despido depende mucho del área específica, no solo la jornada.

QUINTO: Que pueden establecerse los siguientes hechos, no obstante aquellos que se señalaran específicamente, en la medida que se resuelvan las peticiones, alegaciones y defensas planteadas.

a) Que se fijaron como hechos pacíficos que el empleador de la denunciante es Empresa Falabella Retail S.A., la cual absorbió a la empresa Servicios Generales Falabella Retail





SpA, que la relación laboral de la trabajadora como vendedora con su empleador, se extendió desde el 05 de noviembre de 2007 hasta el 28 de mayo de 2020, que en el finiquito se descontó a título de AFC la suma de \$1.595.228 y que existió cumplimiento de las formalidades respecto de la carta de despido y que la causal invocada fue Necesidades de la Empresa.

- b) Que en la carta de despido fechada en Santiago, el 28 de mayo de 2020, comunica el término de la relación laboral por el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, limitándose a expresar que éste obedeció a "Necesidades de la toda vez que se ha debido efectuar empresa, reestructuración en los servicios prestados a la empresa, de acuerdo a los requerimientos de resultados y funcionalidad necesarios para el área". Dicha carta cuenta con firmada por el representante del empleador y expresa el cumplimiento del pago de las cotizaciones.
- Que existen dos finiquitos acompañados C) en Uno, acompañado por la parte demandante, también fechado en Santiago, el 03 de junio de 2020, acompañado de su respectiva liquidación donde consta la forma de cálculo de la cifra efectivamente pagada a la trabajadora, contando con una serie de descuentos. En definitiva, se le pagó a trabajadora la cifra de \$7.057.673. Por otro lado, el finiquito acompañado por la parte demandada está fechado el 15 de julio de 2020 y ratificado con la firma de trabajadora el 27 de julio del mismo año, donde declara recibir la misma suma señalada precedentemente. Se lee al final del documento una reserva, formulada sin duda con asesoría letrada, donde consta: "Me reservo el derecho a demandar por tutela laboral improcedente o solicitar la devolución del A.F.C. o solicitar el pago de prestaciones laborales adeudadas".
- d) Que los testigos de la parte demandada, Sra. Gotuzzo y Sr. Chacoff, fueron contestes en referir que existieron despidos masivos durante el 2019 y 2020, lo que se encuentra





ratificado por una serie de finiquitos acompañados por la propia parte demandada. Refieren, además de cambios en las modalidades de atención, hechos no contenidos en la carta de despido, como baja de productividad o ventas, por la situación del país luego del denominado "estallido social" y por los desastrosos efectos de la crisis sanitaria que afecta al país y al mundo.

e) Que la Sra. Gotuzzo, reconoció que extrajo la carta de despido del sistema informático de la empresa, la que es generada a nivel central, siendo ratificado por el hecho que la carta y finiquito, efectivamente están emitidos en Santiago. Y refirió además, que cualquier error que pueda existir en la carta, se subsana definitivamente al momento de suscribir el finiquito.

I.- En cuanto a la excepción de falta de legitimación activa.

SEXTO: Que la legitimación activa de la permanece, no obstante la suscripción del finiquito, en cuanto el ejercicio de las acciones laborales también competen al ex trabajador o trabajadora que quiera activar el órgano jurisdiccional, por medio de la invocación de algún derecho emanado de la relación laboral que se encontraba anteriormente vigente. Acoger la postura de la demandada, que interpuso esta excepción, implicaría privar a la trabajadora de su derecho de acción y de reclamar las indemnizaciones y prestaciones que no estaban incluidas en el finiquito, dificultando gravosamente su acceso a la justicia.

Por lo razonado precedentemente, se rechazará la excepción de falta de legitimidad activa de la Sra. Monardez.

II.- En cuanto a la denuncia por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido.

SÉPTIMO: Que el procedimiento de tutela laboral se encuentra regulado en el párrafo 6° del Título I del Código del Trabajo, estableciendo en su artículo 485 los derechos tutelados por este procedimiento, que se aplica respecto de cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación





de las normas laborales, que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores consagrados en la Constitución, especificados en dicha disposición. Asimismo, se incluye dentro de este procedimiento los actos discriminatorios a que se refiere el artículo 2° del Código del Trabajo.

OCTAVO: Que la denunciante sostiene la hipótesis de un despido discriminatorio en razón de edad, siendo aquella la categoría sospechosa concurrente. Para el constitucionalista chileno José Díaz de Valdés, categorías sospechosas son "aquellas características o rasgos personales que, como regla general, no deben utilizarse para establecer diferencias entre individuos, tales como la raza, el sexo y la religión, y que el ordenamiento jurídico ha señalado especialmente como indiciarios de discriminación arbitraria" (Las categorías sospechosas en el derecho chileno, Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Valparaíso, Chile, ler semestre de 2018, pág. 190).

En este caso, la edad de la actora, Sra. Monardez, de actuales 56 años, fue el motivo, según la denunciante, del despido, siendo realizado entonces de manera arbitraria y discriminatoria.

Cabe destacar que la igualdad se presenta como un concepto enteramente relativo, razón por la cual es carga del denunciante acreditar, en comparación a los demás trabajadores en análogas condiciones, la existencia de preferencias injustificables, aún por medio de algunos indicios, conforme lo permite el régimen aliviado de prueba existente en esta clase de procedimientos.

NOVENO: Que la prueba testimonial se presenta como fundamental para determinar la existencia de una discriminación arbitraria, en perjuicio de la actora. En este sentido, la testigo de la denunciante no describe indicios serios respecto de la existencia de discriminación, presentándose como complaciente a la pretensión de la denunciante. En este sentido, la principal prueba de la





denunciante, carece de objetividad y valor de convicción, no da cuenta detallada de los hechos que pretender fundar, ni medianamente que el despido obedeció a la edad de la trabajadora, refiriendo solo que le habrían manifestado que la denunciante estaba "viejita", pero no es un antecedente corroborado por otro medio probatorio, ni tampoco es una expresión emanada de quien tenían el poder de decisión para despedirla.

DÉCIMO: Que por otro lado, al menos en este punto, la prueba testimonial y documental de la contraria, abonan la tesis que el despido no obedeció a la edad de la actora. Especialmente, aun cuando pueda ser reprochable en otros sentidos jurídicos, en este ámbito se presentaron una serie de finiquitos de distintos trabajadores, de diversas edades y suscritos en tiempo próximo al de la denunciante, lo que da cuenta que su despido se inserta en el contexto de despidos masivos, formando parte de una decisión empresarial para disminuir costos a nivel empresarial.

Por otro lado, es destacable que se trata de una persona de 56 años, en plena actividad laboral, no incidiendo otros factores que hagan presumir la existencia de discriminación, pues pese a encontrarse a cuatro años de la edad de jubilación para las mujeres en Chile, socialmente aquella edad se considera una persona activa y plenamente productiva.

II.- En cuanto al despido improcedente por la causal de necesidades de la empresa.

UNDÉCIMO: Que la causal de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo tiene un desarrollo jurisprudencial y doctrinario abundante, e invariablemente se ha vinculado con los parámetros entregados por la propia norma, esto es, racionalización o modernización, bajas en la productividad, cambios en las condiciones de mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores. Siendo una de sus características definitorias que debe tratarse de una necesidad objetiva de la empresa, no un





capricho arbitrario del empleador, por lo tanto, y conforme la carga de la prueba en los casos de despido improcedente, recae en la demandada el peso de acreditar y justificar el contenido concreto de aquella necesidad y, además, que era aplicable al especifico trabajador afectado.

DUODÉCIMO: Que es un hecho público y notorio, incluso antes de la crisis sanitaria del Covid-19, Sars-2, que afecta al país y el mundo, que las empresas del retail cuentan progresivamente con menos personal en tienda, considerando fundamentalmente el desarrollo de las nuevas tecnologías de la informática, e-commerce y su masificación global. En ese sentido, existe un hecho que no requiere prueba, que justifica adecuaciones productivas en este tipo de empresa, sin embargo, aquello no es suficiente y se requiere de prueba adicional, que corrobore en concreto una de las necesidades establecidas en la norma u otra análoga a la misma, de igual importancia, y que justifiquen el despido de un trabajador en concreto.

DÉCIMO TERCERO: Que la testimonial de la demandada solo entrega antecedentes generales de una baja productividad o ventas, sin ser un antecedente ratificado por un informe externo y de un tercero no interesado, que dé cuenta de una auditoria seria sobre las estructuras de costo e ingreso de la compañía, el período de tiempo de aquello y sus proyecciones, que permitan justificar la separación de uno o más trabajadores.

Asimismo, la necesidad de contar solo con un trabajador de jornada completa, en desmedro del trabajador de media jornada, es justificado de manera genérica y obedece más bien, según las máximas de la experiencia, a una estrategia para disminuir los costos laborales durante este período excepcional, en el ínterin del desarrollo e implementación masiva de una vacuna para el Coronavirus, Covid-19, y la estabilización de la situación económica del país.

Por otro lado, no obstante esta decisión aparece como un legítimo ejercicio de las facultades empresariales, que debe





buscar naturalmente la eficiencia y disminución de costos, se opone a la estabilidad relativa del empleo de nuestro sistema de relaciones laborales, que entiende el despido como una situación excepcional y que requiere una justificación de hecho y jurídica, desde la carta hasta su corroboración judicial en esta instancia. La causal invocada involucra el recargo más leve que permite el artículo 168 del Código del Trabajo, en un treinta por ciento, lo que ha llevado a sostener que en esta precisa hipótesis existe un régimen de despido libre atenuado. En consecuencia, es una decisión económica consiente del empleador, que obedece según las máximas de la experiencia a la razonabilidad económica de las empresas.

Por lo razonado precedentemente se acogerá la demanda de despido indebido, injustificado o improcedente, por no haberse acreditado la necesidad causal de despedir específicamente a la Sra. Monardez, argumentándose razones muy generales tanto en la carta como lo que en definitiva se acreditó en esta causa.

DÉCIMO CUARTO: Que para este sentenciador corresponde entregar al trabajador el aporte del empleador al Administrador de Fondo de Cesantía (AFC), por parecer más acorde con la justicia de las relaciones y una interpretación teleológica del artículo 13 de la Ley N° 19.728.

El referido artículo 13 de la Ley que establece un seguro de cesantía, dispone: "Si el contrato terminare por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, el afiliado tendrá derecho a la indemnización por años de servicios prevista en el inciso segundo del artículo 163 del mismo cuerpo legal, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso quinto del referido artículo, calculada sobre la última remuneración mensual definida en el artículo 172 del mismo, con un límite máximo de trescientos treinta días de remuneración, a menos que se haya pactado, individual o colectivamente, una superior, caso en el cual se aplicará esta última.





Se imputará a esta prestación la parte del saldo de la Cuenta Individual por Cesantía constituida por las cotizaciones efectuadas por el empleador más su rentabilidad, deducidos los costos de administración que correspondan, con cargo a las cuales el asegurado pueda hacer retiros en la forma que señala el artículo 15.

En ningún caso se podrá tomar en cuenta el monto constituido por los aportes del trabajador, para los efectos de la imputación a que se refiere el inciso anterior".

Esta norma permite imputar, por parte del empleador, lo que pagó a título de seguro de cesantía en la cuenta individual del trabajador, a la indemnización por años de servicio cuando invocó la causal de necesidades de la empresa. La única explicación de esta disposición, es entender que el legislador quiso atenuar los efectos de la adecuación empresarial, permitiéndole, en la práctica, pagar menos a título de indemnización, manteniendo de esa forma su subsistencia. Es una situación de suyo excepcional y que obedece una razón económica de la empresa, que en las grandes empresas del retail no comparece.

Una interpretación coherente del artículo 13 de la Ley N° 19.728, permite concluir que si al término del contrato por necesidades de la empresa, el despido es considerado injustificado, como en este caso, en estricto sentido, no se cumple la condición en la medida que el despido no tuvo por fundamento una de las causales que prevé dicha disposición. Pero además, entender que esta imputación al pago depende voluntad del únicamente de la empleador, desproporcionado y facilitador del despido por esta causal, conforme al análisis del costo beneficio, en perjuicio de la estabilidad en el empleo. La restitución se realizará en el monto que se encuentra consignado como hecho pacífico.

III.- En cuanto a las demás excepciones deducidas.

DÉCIMO QUINTO: Que en primer lugar este sentenciador debe señalar que la reserva de derechos del trabajador en el finiquito no puede, por sí sola, restarle absoluto valor al





finiquito suscrito, pues no aparece proporcionado y justo que un acto unilateral, proveniente solo de una de las partes de dicho documento, le reste eficacia a la voluntad común recientemente declarada, más bien, la reserva del trabajador, justificada en su posición desigual respecto del empleador, que detenta el poder negociador, simplemente permite discutir los puntos cuestionados, pero no se erige como carta de triunfo en esta sede. Máxime que, en general, los trabajadores realizan esta reserva debidamente asesorados, pues están precisamente preparando la entrada posterior en juicio.

DÉCIMO SEXTO: Que en mérito del finiquito acompañado, las liquidaciones de sueldo acompañadas, donde las últimas tres remuneraciones de meses íntegramente trabajados, corresponde efectivamente a los meses de noviembre y diciembre de 2019 y el mes de abril de 2020, la remuneración para efectos de cálculo de las prestaciones asciende a \$738.439.

En este sentido, existiendo una base de cálculo que permitirá determinar el monto de las prestaciones e indemnizaciones adeudadas en concreto, y existiendo allanamiento de parte de la demandante, respecto de lo recibido en virtud del finiquito suscrito, se accederá a la excepción de pago interpuesta en relación a los conceptos de años de servicios y aviso previo, en aquel monto.

Asimismo, como se esbozó en el considerando anterior, la reserva debe ser interpretada restrictivamente, pues en caso contrario, la certeza jurídica que promueve esta clase de documentos quedaría reducida considerablemente, por lo tanto, se acogerá la excepción de finiquito con carácter transaccional respecto de las horas extras demandadas, las que no fueron objeto de reserva. Recalcar, además, que tampoco fueron acreditadas en este juicio, la existencia de dichas horas y su cuantía.

IV. - En cuanto a la demanda reconvencional.





DÉCIMO SÉPTIMO: Que se rechazará la solicitud de la parte demandada, quien solicitó la restitución de \$1.752.887, pagados en exceso en el finiquito. En primer lugar, porque el juez laboral no es competente para conocer de reconvencional. En efecto, en caso que hubiera sido deducida de forma principal, este Tribunal no se hubiera podrido arrogar competencia para su conocimiento, porque en estricto rigor el hecho que daría nacimiento a la obligación de restituir, sin hacerla residir específicamente en institución del derecho laboral o común, nacería con la entrega del dinero, la que se efectuó necesariamente con posterioridad a la suscripción del finiquito, es decir, cuando ya no existía relación laboral vigente. Por lo tanto, no es un asunto generado con ocasión o en el contexto de una relación laboral. En segundo lugar, la restitución del dinero, recibido presuntamente en exceso, generaría un cuasi contrato de pago de lo no debido, cuya competencia radica en los juzgados con competencia en lo civil, así las cosas, el empleador goza la actio in rem verso para evitar el presumible enriquecimiento sin causa o injusto de la Sra. quedando Monardez, no en consecuencia su derecho en desprotección.

Además, el riesgo del error debe recaer en el empleador profesional y no en el trabajador, como señaló la Sra. Gotuzzo, la carta la generó el sistema informático de la empresa Falabella, desde Santiago y de forma centralizada, quien además ante las consultas de los abogados, afirmó que cualquier error que pueda contener la demanda es subsanado en definitiva al momento de confeccionar el finiquito, en consecuencia el empleador además entendía que se había verificado el protocolo interno para efectuar el pago.

Por estas razones se rechazará la demanda reconvencional, por este Tribunal absolutamente ser incompetente para pronunciarse al respecto У, consecuencia, no ser esta la vía procesal para ejercer la acción impetrada por medio de su libelo pretensor. En





consecuencia se rechaza por razones distintas a las esgrimidas por el demandante, rechazando sus alegaciones y excepciones al respecto. Así las cosas, siendo esos los motivos del rechazo de la demanda reconvencional y no la excepción de finiquito y alegaciones formulada por la demandada reconvencional en la audiencia preparatoria.

V.- En cuanto a la nulidad del despido.

DÉCIMO OCTAVO: Que del mérito de los antecedentes agregados en esta causa, especialmente el certificado de Previred, de fecha 03 de septiembre de 2020 y el oficio de AFP Provida, de fecha 10 de diciembre de 2020, se observa el integro cumplimiento de las obligaciones legales previsionales, de salud y seguro de cesantía, por lo que no se accederá a la demanda en este capítulo.

DÉCIMO NOVENO: Que, toda la prueba rendida ha sido debidamente analizada, estimando este sentenciador que las probanzas apreciadas de conformidad a las normas de la sana crítica, que no han sido mencionadas en la presente sentencia, no revisten aptitud fáctica suficiente para alterar o modificar la convicción expresada en los considerandos precedentes.

VIGÉSIMO: Que no se condenará en costas a las partes, por no haber sido totalmente vencidas y haber tenido motivo plausible para litigar.

Por estas consideraciones y visto además, lo dispuesto en los artículos 1 al 11, 160, 162, 163, 171 y siguientes, 420 y siguientes, 456, 459, 485 y siguientes del Código del Trabajo, artículo 19, número 1 y 16 de la Constitución Política de la República, artículos 1655 y siguientes del Código Civil, SE DECLARA:

I.- FALTA LEGITIMACION ACTIVA

Que SE RECHAZA, en todas sus partes, la denuncia de tutela de derechos fundamentales con ocasión del despido deducida por doña ERICA DEL CARMEN MONARDEZ GARCIA, en contra de EMPRESA FALABELLA RETAIL S.A, representada legalmente por





don Rodrigo Antonio Albarran Olave, todos ya individualizados.

- II.- Que SE ACOGE PARCIALMENTE la demanda subsidiaria de nulidad del despido, despido injustificado, indebido o improcedente y cobro de prestaciones interpuesta por doña ERICA DEL CARMEN MONARDEZ GARCIA, en contra de EMPRESA FALABELLA RETAIL S.A, representada legalmente por don Rodrigo Antonio Albarran Olave todos ya individualizados, sólo en cuanto se declara improcedente su despido, y se condena a las demandada a pagar las siguientes sumas:
- 1.- \$738.439.- (setecientos treinta y ocho mil cuatrocientos treinta y nueve pesos), por concepto de indemnización sustitutiva por falta de aviso previo.
- 2.- \$9.599.707.- (nueve millones quinientos noventa y
 nueve mil setecientos siete pesos), por concepto trece años
 de servicio.
- 3.- \$2.879.912.- (dos millones ochocientos setenta y nueve mil novecientos doce pesos), por concepto de recargo por aplicación improcedente de la causal del artículo 161 del Código del Trabajo, necesidades de la empresa.
- 4.- \$1.595.228.- (un millón quinientos noventa y cinco mil doscientos veintiocho pesos), por concepto de monto indebidamente descontado por aporte AFC empleador.
- III.- Que SE ACOGE la excepción de pago deducida por EMPRESA FALABELLA RETAIL S.A. en contra de la demandante, doña ERICA DEL CARMEN MONARDEZ GARCIA, pero únicamente respecto del monto allanado, esto es, la cifra de \$7.057.673.- (siete millones cincuenta y siete mil seiscientos setenta y tres pesos), el que deberá imputarse a las cifras ordenadas pagar en esta sentencia a título de indemnización sustitutiva del aviso previo y años de servicio.
- IV.- Que SE ACOGE la excepción de finiquito con carácter transaccional deducida por EMPRESA FALABELLA RETAIL S.A. en contra de la demandante, doña ERICA DEL CARMEN MONARDEZ GARCIA, únicamente en relación a las horas extras demandadas.





Sin perjuicio de lo establecido en los numerales anteriores, se deja constancia que **se rechaza** la demanda, en consecuencia, en aquella parte referida a la condena del pago de las horas extras solicitadas, por lo expresado en el punto IV, y en lo referido a declarar la sanción de nulidad del despido del artículo 162 del Código del Trabajo, por no adeudarse obligaciones de seguridad social.

V.- Que SE RECHAZA, en todas sus partes, la demanda reconvencional deducida por EMPRESA FALABELLA RETAIL S.A. en contra de la demandante, doña ERICA DEL CARMEN MONARDEZ GARCIA, por improcedente.

Asimismo, se rechazan las excepciones y alegaciones deducidas en relación a esta demanda reconvencional, no expresamente referidas en este punto de esta parte resolutiva.

VI.- Que las sumas antes mencionadas, relativas a la demanda subsidiaria acogida, deberán ser pagadas con los reajustes e intereses que establecen los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

VII.- Que cada parte pagará sus costas.

Notifíquese. Regístrese y archívese en su oportunidad.

RIT N° T-139-2020 RUC N° 20- 4-0287208-0

Dictó la sentencia don **Juan Pablo Ramírez Núñez**, Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Calama.

En Calama, a treinta de diciembre de dos mil veinte, la sentencia que antecede se notificó por el estado diario de hoy.

