

Santiago, cinco de mayo de dos mil diecinueve.

VISTOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que comparece **Cristian Javier Ruiz Aguilar**, empleado, soltero, RUT N° 10.059.806-K, domiciliado en calle Lo Macías, Condominio 103, Parcela B-9, comuna de Isla de Maipo, Región Metropolitana de Santiago, quien de conformidad con lo dispuesto en los artículos 485 y siguientes de Código del Trabajo, deduce demanda laboral en Procedimiento de Aplicación General por Tutela Laboral por Vulneración de Derechos Fundamentales, con ocasión del despido, y subsidiariamente, demanda por despido injustificado, indebido e improcedente, nulidad del despido y cobro de prestaciones e indemnizaciones laborales, en contra de la empresa **Abastecedora de Cristales VM GLASS S.A.** -en adelante "la empresa", "ex empleadora", "la demandada", o "VM Glass S.A.", indistintamente-, sociedad del giro de su denominación, RUT N° 52.001.581-7, representada legalmente por doña María Verónica Márquez González, RUT N° 8.573.941-7, ignoro profesión u oficio, ambas con domicilio en calle Fernández Albano N° 3260, comuna de Cerrillos, Región Metropolitana de Santiago, conforma a los antecedentes de hecho y fundamentos derechos expone.

Señala que fue contratado por VM Glass S.A., con fecha 15 de abril de 2010, para realizar labores de "Maestro de Armado", las cuales siempre fueron ejecutadas en dependencias de la empresa. Originalmente, la jornada de trabajo era de 45 horas a la semana, de lunes a viernes de 08:30 horas a 18:00 horas, con media hora destinada a colación. En el contrato de trabajo suscrito con esa fecha, se estableció que la duración del mismo sería hasta el día 15 de junio de 2010, sin embargo, vencido el plazo continuó desempeñando sus funciones, por lo que ha de entenderse que éste pasó de ser un contrato de plazo fijo a indefinido.

Posteriormente, hubo una modificación en la jornada de trabajo, siendo ésta de lunes a viernes de 08:00 horas a las 17:30 horas, habiendo flexibilidad con el horario de salida; sin embargo, tal circunstancia no consta por escrito ya que no se me hizo firmar ningún contrato nuevo ni anexo de contrato.

Con fecha 02 de noviembre de 2014, suscribió anexo de contrato de trabajo, a través del cual se modificó la jornada de trabajo, agregando un turno rotativo de 45 horas semanales, de lunes a viernes -interrumpiéndose por 30 minutos para la colación, no imputable a la jornada-, el que podía ser modificado según las necesidades de la empresa y/o el servicio con el horario ya pactado en el contrato de trabajo. Hace presente que dicha modalidad de trabajo duró hasta



mediados del año 2016 -después que se reincorporó de una licencia médica por un accidente laboral-, época en la que volvió a trabajar sólo en jornada diurna por instrucción de la demandada.

Su remuneración mensual era de carácter variable, compuesta por un sueldo fijo, gratificación legal, horas extras y bono de productividad y/o incentivo, siendo en promedio la suma de \$978.806.-

Señala que llegó a trabajar a dicha empresa por invitación de don Julio Montoya -Gerente de Producción de VM Glass S.A.-, a quien conoció mientras trabajaban en "Vidrios Lirquén" (en el año 2000 aproximadamente). Luego ambos dejaron de prestar servicios en dicha empresa. y a principios del año 2010, el Sr. Montoya me contacta telefónicamente; le cuenta que está trabajando en la empresa VM Glass S.A., que está formando un equipo de trabajo para potenciar la empresa en el mercado de vidrios con énfasis en cristales de seguridad y que le interesa contar con sus servicios, aceptando la propuesta.

Cada lunes. el Sr. Montoya -quien fue su jefe directo durante todo el período que trabajó para VM Glass S.A.- realizaba una reunión con su grupo de trabajo (del cual el demandante era parte) en las cuales junto con darles instrucciones de carácter general, constantemente amenazaba a los trabajadores con despidos, jactándose de su facultad de poder desvincular a la gente sin efectuar ningún tipo de pago, sin importar el impacto de sus palabras en los obreros; situación que, por cierto, era conocida por la plana mayor de la empresa.

Puesto que tiene familia, hijos (3), compromisos de orden económico y vive en un sector alejado de Santiago, no se encontraba en condiciones de renunciar al trabajo; asimismo, sabía que si denunciaba la situación por la que estaba pasando en la Inspección del Trabajo, se tomarían medidas en su contra (situación que era sabida por todos los obreros), por lo que decidió, de buena fe, seguir trabajando para la demandada, pese a que el Sr. Montoya no cumplió con los ofrecimientos efectuados originalmente y a pesar de las constantes amenazas y hostigamientos que realizaba para que renunciara a su trabajo.

Es así como, para poder obtener una mayor renta, no le quedó otra opción que trabajar horas extras y agregar un sistema de turnos rotativos. Si bien todos los años había aumentos de sueldo en la empresa, éste no era para todos en los mismos términos, pese a que verbalmente se hacían otras ofertas en cuanto al reajuste anual por parte de don Julio Montoya, doña María Verónica Márquez González (dueña y representante legal de la empresa) y don Manuel Gómez



(Gerente Corporativo y de Administración, Finanzas y TI). Como consecuencia de la sobrecarga de trabajo, el estrés y la angustia que le generaban los actos de acoso y discriminación ejercidos por el Sr. Montoya, comencé con afectaciones de ánimo, requiriendo apoyo psicológico a partir del año 2013.

Es así como en el mes de noviembre de 2014, comenzó a trabajar con un sistema de turnos rotativos de 45 horas semanales, de lunes a viernes - interrumpiéndose por 30 minutos para la colación, no imputable a la jornada-, el que podía ser modificado según las necesidades de la empresa y/o el servicio con el horario ya pactado en el contrato de trabajo. Si bien dicho sistema laboral le reportó un beneficio económico, pues las remuneraciones a partir de ese período eran mayores a las que obtenía cuando ejercía sus funciones en horario diurno, trabajar en esa modalidad le significó un gran costo personal y familiar, el que tuvo que asumir por no tener otra opción.

En principio, este sistema de turnos implicaba trabajar dos semanas de día y dos semanas de noche. No obstante ello, cada vez que el Sr. Montoya tenía alguna discrepancia con algún trabajador, si alguno se accidentaba o presentaba licencia médica, de manera unilateral e injustificada modificaba ese régimen laboral, privándolo de la posibilidad de trabajar en turnos de noche (los cuales eran mejor pagados). Como consecuencia de lo anterior, se generaba un perjuicio económico para el empleado que no podía trabajar de noche, por una parte, y por otra, una sobrecarga de trabajo para aquellos que debían cumplir con esos turnos (incluso debiendo prestar servicios de noche por meses), exponiéndolos a todo tipo de riesgos, considerando la naturaleza de su trabajo.

En el año 2016, después de trabajar en turno nocturno durante casi tres meses seguidos, sufrió un accidente laboral grave en dependencias de la empresa pasada la medianoche, siendo llevado a la Mutual de Seguridad por un compañero.

Al momento de reincorporarse a trabajar, sin ninguna justificación, fue removido del sistema rotativo de turnos, debiendo asumir el perjuicio económico que tal decisión le significaba. Si bien no hubo ningún motivo ni anuncio formal que fundara dicho cambio, era sabido en la empresa que, cuando a alguien se le modificaba la jornada de trabajo, era una suerte de "castigo"

Con el transcurso del tiempo, luego de las reuniones de trabajo que se realizaban los días lunes con don Julio Montoya, advirtió que había una diferencia considerable entre el monto



asignado a sus compañeros por el concepto "Bono de Productividad", también llamado "Bono de Incentivo", según las liquidaciones de sueldo. Al preguntar en el área de Recursos Humanos a qué se debía ello (pues el monto pagado a los demás trabajadores, en algunos casos duplicaba el valor que se le pagaba a él), qué criterios o patrones se tenían en consideración para determinar tal ítem, y derechamente, por qué había tanta diferencia entre el monto que se le pagaba por dicho concepto en comparación a sus colegas, en más de una oportunidad se le indicó por don Esteban Pérez y por doña Doris Valladares (Encargada de Remuneraciones), que ello obedecía netamente a las instrucciones dadas por el Sr. Montoya, sin aludir a ningún tipo de parámetro objetivo, destacando que no existe ningún documento contractual (individual ni colectivo) en el que se establezcan criterios que permitan determinar la cuantía del "Bono de Productividad" o "Bono de Incentivo".

Frente a tal injusticia su molestia fue evidente, por lo que su relación con el Sr. Montoya se volvió más árida, sin perjuicio de lo cual continuó desempeñando sus funciones, sin incurrir en ningún incumplimiento contractual.

Pese a la conversación que tuvo con la dueña, los actos de hostigamiento y discriminación continuaron, tanto en público como en privado, volviéndose insostenible la relación con don Julio Montoya. Tal situación fue de conocimiento de toda la empresa, quienes, de una u otra forma, avalaron dichas conductas; al punto que, en más de una oportunidad se acercó a Recursos Humanos para pedir copia de sus documentos contractuales y éstos le fueron negados injustificadamente por doña Doris Valladares.

Es así como a partir del segundo semestre del año 2017, comenzó a escuchar rumores sobre su desvinculación. En más de una ocasión, don Pablo Allende y don Esteban Pérez le manifestaron -en privado- que el Sr. Montoya quería que él fuera desvinculado de la empresa, sin pago alguno, dándole la instrucción de que "tenían que hacerme cagar".

En esa época, don Julio Montoya, de manera arbitraria e infundada, tomó la decisión de sacarlo de su puesto de trabajo (sala de armado de la fábrica), y lo puso en la lavadora (donde se reciben productos), debiendo asumir un rol distinto para el cual fue contratado, sin haber de por medio ninguna modificación a su contrato de trabajo por escrito. Ante tal determinación, se dirigió a Recursos Humanos, solicitando de nuevo copia de sus documentos contractuales, los cuales le fueron entregados de mala manera por la Sra. Valladares, luego de haberle preguntado insistentemente "para qué los necesitaba".



Al llegar el mes de noviembre de 2017 (fecha en que se reajustaron las remuneraciones de todo el personal de la empresa), se percató que todos sus compañeros habían tenido un alza en sus remuneraciones de aproximadamente \$100.000.-, mientras que, en su caso, sólo hubo un reajuste en consideración a la variación del IPC. Al preguntar el motivo de tal discriminación, se le informa que ello se debe a una instrucción dada por su jefatura directa (Sr. Motoya). La Sra. Márquez tomó conocimiento de su caso y lo citó a una reunión, donde le preguntó por qué motivo había pedido copia del contrato, anexo y liquidaciones de sueldo; aclarado ese tema, junto con reiterarle su conformidad con su trabajo, revierte la decisión adoptada y ordena un alza en su remuneración, sin embargo, ésta sigue estando por debajo del aumento otorgado a los demás trabajadores que ejercían su misma función, instruyendo, además, al Sr. Montoya a que lo reincorporara a su puesto de trabajo, retomando sus funciones de maestro armador, en la sala de armado de la empresa.

A lo largo el año en curso (2018), se mantuvieron las amenazas, actos de hostigamiento y de discriminación hacia su persona por parte del Sr. Montoya, el Sr. Pérez y el Sr. Allende, lo que se ve reflejado en el monto asignado mensualmente por concepto de "Bono de Productividad" o "Bono de Incentivo" (el que siguió siendo considerablemente menor al que se pagaba a mis compañeros y lo que me llevó incluso a pedir créditos de consumo y de emergencia en la Caja de Compensación Los Andes para poder solventar mis gastos), el no pago íntegro de cotizaciones de salud (situación que fue informada vía correo electrónico a don Esteban Pérez y que no ha sido solucionada hasta la fecha), malos tratos por parte del Sr. Montoya y rumores sobre su despido.

Asimismo, hace presente que durante el primer semestre de este año, hubo problemas con el sistema de marcaje de asistencia (de la cual se dejaba registro mediante la huella dactilar), situación que fue solucionada temporalmente en el mes de junio de 2018, con la implementación de un libro para llevar el registro de asistencia.

En el mes de junio pasado, mientras desempeñaba sus funciones, un día se le acerca don Esteban Pérez y le dice que ese mes habrán despidos, señalando en modo burlesco que era él "quien encabezaba la lista" de las personas que serían desvinculadas en tal oportunidad. Tal situación impactó su salud de tal forma, que tuvo reposo médico los días 07, 08 y 09 de junio de 2018, por el diagnóstico de "Trastorno adaptativo".

Por las situaciones relatadas precedentemente, su estabilidad emocional se vio afectada de tal manera, que fue derivado a Psiquiatría por parte de su psicóloga tratante. Se le



diagnosticó "Episodio depresivo severo", por lo que se le extendió una licencia médica por 30 (treinta) días a partir del día 28 de junio de 2018, más tratamiento farmacológico. Por recomendación médica, durante ese periodo trató de no mantener contacto con personas de su trabajo, sin embargo, se enteró que habían despedido a dos funcionarios y que, efectivamente, él estaba considerado para ser despedido ese mes pero no lo pudieron desvincular por encontrarse con licencia médica. Ante la imposibilidad de contactarse con él, la Sra. Márquez le manda a decir con uno de sus compañeros que está preocupada por su salud, que se recupere y que "esté tranquilo, porque no lo van a echar así que puede volver a trabajar sin problemas".

Si bien su condición de salud no mejoró, se reincorporó a sus funciones el día 30 de julio de 2018, pues tuvo problemas con la Isapre para el pago de la licencia médica. Ese mismo día lo llaman de Recursos Humanos y le entregan presencialmente la carta de aviso de término de contrato, invocando la causal del artículo 161 del Código del Trabajo, esto es "Necesidades de la Empresa".

Hasta la fecha, no ha sido posible obtener el pago de las prestaciones laborales correspondientes, dado que existe una deuda en la Isapre por diferencias de cotizaciones desde octubre de 2017 -situación que era conocida por la empresa, ya que él se los informó-, y porque la demandada ha pretendido que acepte una propuesta de pago con la que no está de acuerdo, esto es, pagar en cuotas (4) las prestaciones a las que está obligado a hacerlo en un solo acto, salvo acuerdo con el trabajador. Es así como su salud mental nuevamente se ha visto afectada, agregando además problemas de orden económico (que se viene agravando por existir gestiones de cobranza por parte de las entidades acreedoras), por lo que, hasta la fecha, se encuentra en tratamiento psicológico.

De acuerdo al artículo 490 del Código citado, sostiene que con antelación a su despido su ex empleadora incurrió en conductas con las que, a diario, se faltó el respeto a su dignidad como trabajador traduciéndose lo anterior en una afectación ilegítima, de su derecho a la integridad física y psíquica.

En efecto, don Julio Montoya en muchas oportunidades le dio un trato vejatorio, amenazante e intimidatorio, intentando generar un despido que a todas luces es vulneratorio de mis derechos fundamentales y en contravención a lo señalado en el Código del Trabajo.

Es así como la conducta de su ex empleadora, ya relatada en extenso, ha afectado sus derechos fundamentales consagrados en la Constitución Política de la República de Chile, la



cual en su artículo 19 N° 1 inciso primero, preceptúa: "La Constitución asegura a todas las personas: 1°.- El derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona".

Sostiene que se le entregó reiteradamente un trato vejatorio y humillante sin justificación de ninguna especie, profiriendo además amenazas respecto a su vida personal y profesional lo que claramente constituyó acoso laboral, que es una violencia en pequeñas dosis, que no se advierte y que, sin embargo, es muy destructiva. En otros términos, dicho ataque, tomado por separado, no es realmente grave, sino que es el efecto acumulativo de microtraumatismos frecuentes y repetidos lo que constituye la agresión, todo cuanto se ajusta plenamente de acuerdo al relato dado en este libelo pretensor, dados los efectos físicos, psicológicos e incluso económicos que sufrió durante la vigencia de la relación laboral y una vez terminada ésta.

Conforme al mérito de lo expuesto en los acápites que anteceden, demando el pago de las siguientes prestaciones, con los correspondientes reajustes e intereses según lo dispuesto en los artículos 63 y 153 del Código del Trabajo:

i) Indemnización prescrita en el artículo 489 del Código del Trabajo: \$5.872.836.-, que corresponde a seis (6) remuneraciones; o \$10.766.866.-, que corresponde a once (11) remuneraciones; o la que se estime pertinente fijar dentro de los límites establecidos en la norma citada, ya que con ocasión del despido que fui objeto y por los hechos que lo rodearon se afectó gravemente su honor, su honra y valía personal.

ii) Indemnización sustitutiva de aviso previo: \$978.806.-, en conformidad a los artículos 162 inciso cuarto, 163 y 172 del Código del Trabajo.

iii) Indemnización por años de servicio (8 años): \$7.830.448.-

iv) Feriado legal proporcional (21,71 días): \$629.298.-

v) Remuneraciones devengadas entre la fecha de separación de funciones y la de convalidación del despido por el no pago oportuno e íntegro de las cotizaciones previsionales: \$2.936.418.- (a la fecha de la presentación de la demanda, sin perjuicio de aquellas que se devenguen durante la tramitación del presente juicio, toda vez que, según la normativa vigente, no existe tope o límite al respecto).

vi) Que se condene a la demandada por indemnización a título de daño moral ascendiente a la suma de \$35.000.000.- (treinta y cinco millones de pesos), o lo que su V.S. determine.



En forma subsidiaria ejerce la acción por despido injustificado, basado en los mismos presupuestos de hecho ya indicados, solicitando se condene a la demandada al pago de las siguientes prestaciones:

- a) Indemnización sustitutiva de aviso previo: \$ 978.806.-
- b) Indemnización por años de servicio (8 años): \$7.830.448.-
- c) Aumento legal del 30% por el despido injustificado, indebido e improcedente: \$2.349.134.-
- d) Feriado legal proporcional (21,71 días): \$629.298.-
- e) Remuneraciones devengadas entre la fecha de separación de funciones y la de convalidación del despido por el no pago oportuno e íntegro de las cotizaciones previsionales: \$2.936.418.- (a la fecha de la presentación de la demanda, sin perjuicio de aquellas que se devenguen durante la tramitación del presente juicio, toda vez que, según la normativa vigente, no existe tope o límite al respecto).

SEGUNDO: Que comparece MARÍA VERÓNICA MARQUEZ GONZÁLEZ, chilena, empresaria, cédula de identidad 8.573.941-7, en representación, según se acreditará, de la sociedad denominada **ABASTECEDORA DE CRISTALES VMGLASS S.A**, Rut N° 52.001.581-7, con domicilio en Fernández Albano # 3260, Cerrillos, Región Metropolitana, demandada en estos autos, quien contesta la denuncia principal de tutela y despido indirecto y cobro de prestaciones laborales interpuesta por don CRISTIÁN JAVIER RUIZ AGUILAR, ya individualizado, en contra de su representada solicitando su rechazo íntegro con costas en atención a los siguientes antecedentes de hecho y de derecho.

Señala que Cristian Ruiz Aguilar partió hace muchos años y en otra empresa su relación de confianza con el actual Gerente de producción de su empresa don Julio Montoya. Efectivamente, esa relación de confianza se inició en la empresa Vidrios Lirquén S.A. Don Julio Montoya ocupaba el cargo de Gerente de Planta, y Cristian Ruiz Aguilar se desempeñaba como junior para ese entonces en la Empresa Vidrios Lirquen SA. Cristián Ruiz Aguilar solicitó una entrevista con don Julio con el fin de poder ingresar a la planta productiva de esos años como ayudante de producción con el fin de poder aprender y surgir en la vida. Cristián Ruiz Aguilar para ese entonces tendría 21 a 22 años de edad y don Julio accedió a darle la oportunidad de crecimiento personal.



Durante el tiempo en que don Julio Montoya permaneció ocupando el cargo de Gerente Planta de la señalada empresa, Cristián Ruiz Aguilar se desempeñó de muy buena manera, ya que era una persona muy trabajadora y llena de juventud y muy respetuosa con sus compañeros y superiores. Fue ampliamente capacitado en cursos de Motivación, Seguridad y Trabajo en equipo. Fue finiquitado de Vidrios Lirquén por reducción de personal y por la falta de polivalencia en otros puestos de trabajo.

En esa circunstancia don Julio Montoya contactó a Cristian Ruiz en los inicios de su cargo en la nueva empresa Vmglass SA.. Habló con él por teléfono donde se le preguntó si estaba interesado en trabajar en Vmglass SA, el respondió que sí, porque, estaba en una empresa que no cumplía sus expectativas, ya que, donde trabajaba solo percibía en forma mensual 160.000 pesos de renta y acá se le ofrecieron \$240.000 pesos mensuales, con lo cual Cristian accedió y que en Vmglass podría crecer en la parte personal, aunque su labor es objetivamente un Oficio. Así entonces, con fecha 15 de Abril del año 2010 don Cristian Ruiz Aguilar fue contratado por VMGlass S.A, en el cargo de Maestro de armado.

En cuanto a los hechos y al derecho relativos a la Tutela, sostiene que no son efectivos los supuestos acosos y discriminaciones que se alegan habrían ocurrido entre los años 2010 y 2018. Al contrario, pasados los años y gracias a su buen desempeño, Cristian Ruiz Aguilar incrementó su renta a un valor bruto de \$978.806 pesos, lo cual indica que el incremento en 8 años fue de 307 %. A la fecha de su salida de la empresa Cristián ocupaba el cargo de Maestro de armado. Si se lo hubiese querido hostigar no se le aumenta constantemente su remuneración.

No obstante sus constantes aumentos de remuneración Cristian Ruiz Aguilar siempre estuvo muy complicado con sus gastos y deudas, tanto que la demandada Vmglass SA, le facilitó unos préstamos en dinero sin ningún interés en dos ocasiones. Esto desmiente cualquier ánimo de persecución o de hostigamiento.

Es más, por razones personales, Cristián Ruiz necesitaba tiempo para acudir a trámites judiciales y comparendos, solicitó permisos y días de vacaciones, los cuales le fueron concedidos siempre sin ningún problema, don Julio Montoya siempre se la jugó por él porque necesitaba el máximo de apoyo y ayuda. Esto desmiente cualquier ánimo de persecución o de hostigamiento. Es totalmente falso.

Es absolutamente falso que don Julio Montoya se haya jactado de su facultad para despedirlo. Que se lo haya hostigado por nadie. Y precisamente el hecho de no haber realizado



denuncia alguna en la Inspección del trabajo luego de 8 años de relación laboral lo que indica es lo contrario: que no son efectivas amenazas de especie alguna. Eso es lo que la prudencia, lo que una presunción judicial genera.

En cuanto a los hechos relativos al despido injustificado, sostiene que tampoco lo que indica Cristian Ruiz respecto a su desvinculación es efectivo, ya que, la desvinculación fue realizada luego de un exhaustivo análisis de productividad y ventas en el mes de Junio de 2018, por la Gerente suscrita en conjunto con el Gerente de Producción debido a que los indicadores objetivos de la empresa arrojaron que las ventas habían disminuido dramáticamente en un 19%, y además la producción estaba un 23% abajo por lo que el área de producción estaba fuera de equilibrio con resultados rojos en pérdida por lo que objetivamente y estrictamente por razones de reducción de costo se decide despedir por necesidades de la empresa a Cristian Ruiz Aguilar y a los trabajadores Juan Ramírez y Mauricio Baltierra, vale decir no fue solo Cristian el desvinculado de la empresa Vmglass SA, sino 3 trabajadores del área. Los otros dos firmaron sus finiquitos sin ningún problema. Con esta reducción de personal se mejoró la productividad en 11,53%

Efectivamente, con fecha 30 de Julio de 2018 se remitió a Cristian Ruiz Aguilera carta aviso de despido que señala que debido a una reestructuración del personal se ha debido prescindir de los servicios por razones de reorganización de la empresa.

En cuanto al tema de la nulidad del despido y no pago de cotizaciones de salud. Lo que sucedió después es realmente incomprensible. Inicialmente, don Cristian Ruiz Aguilar conversó con la representante de la demandada y llegaron a un acuerdo de pagar en 4 cuotas su finiquito debido a la inestabilidad financiera de la empresa. Sin embargo, en forma imprevista, los llamó al día siguiente de esa reunión que tiene un tema de unas cotizaciones de salud impagas, y que no quiere su finiquito en cuotas.

Al revisar el tema de las cotizaciones de salud, el resultado fue que el demandante no informó a la empresa un cambio de plan de aumentaba el costo de sus cotizaciones más allá del porcentaje legal, por lo que no es que la empresa no haya pagado sus cotizaciones. Vale decir todo lo que se descontó y retuvo de las remuneraciones del actor, equivalente al 7% legal fue pagado y enterado en forma completa y oportuna en la Institución de salud.

Esta supuesta deuda por la diferencia ocurrida en los meses de 01 y 02 2017, 1 y 2 y 5 de 2018 no eran en total más de \$ 50.985 incluidos gastos de cobranza y reajustes.



En cuanto al feriado legal y proporcional, la empresa reconoce reconoce adeudar por estos conceptos la suma de \$629.298.

Sin perjuicio de todo lo expuesto, y en el caso de resultar condenada su representada a cualquier valor demandado deduce defensa de compensación del AFC enterado de un valor actual de \$ 1.337.352-

La empresa reconoce adeudar al demandante la suma única y total de \$ 8.101.200 (OCHO MILLONES CIENTO UN MIL DOSCIENTOS PESOS).

TERCERO: Que llamadas las partes a conciliación en la audiencia preparatoria ésta no se produjo, fijándose los siguientes hechos no controvertidos:

1) Efectivamente hay existencia de relación laboral entre las partes, a partir del 15 de abril de 2010 al 30 de julio de 2018. Fue contratado para ejercer labores de maestro de armado.

2) Efectivamente el trabajador percibía una remuneración de 978.806 pesos mensuales.

3) El día 30 de julio de 2018 se desvinculó al trabajador, invocando la demandada la causal del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo.

4) Efectividad de adeudar por parte de la empresa demandada las indemnizaciones legales de años de servicios, sustitutiva del aviso previo, en los montos indicados en la demanda, además reconoce adeudar feriado proporcional por la suma de \$629.298.

Luego se fijaron los siguientes hechos a probar:

1) Efectividad de haber vulnerado la demandada el derecho a la integridad física y síquica del demandante, hechos por menores y circunstancias y antecedentes que lo acreditarían.

2) Efectividad de concurrir en la especie los hechos constitutivos de la causal de despido invocada en la demanda, antecedentes que lo acreditarían.

3) Efectividad de haber sufrido el demandante daño moral a causal de conductas dolosas o culpables de la demandada, hechos y circunstancias.

4) Estado de pago de las cotizaciones previsionales del demandante al tiempo del despido, en su caso periodos y montos que se encontrarían impagos.

Que en la audiencia de juicio se incorporaron los siguientes medios de prueba:



PARTE DEMANDANTE:

Documental:

- 1) Anexo de contrato suscrito entre las partes de fecha 02 de noviembre de 2014
- 2) Aviso de término de contrato de trabajo de fecha 30 de julio de 2018
- 3) Copia de presentación de reclamo ante la Inspección del Trabajo 1309/2018/2353, de fecha 09 de agosto de 2018
- 4) Acta de comparendo de conciliación ICT Trabajo Maipú de fecha 30 de agosto de 2018
- 5) Liquidaciones de remuneraciones del demandante correspondientes a los meses de enero a diciembre de 2017 y de enero a julio de 2018
- 6) Correo electrónico de fecha 23 de enero de 2018 enviado por don Cristian Ruiz a don Esteban Pérez.
- 7) Correo electrónico de fecha 23 de enero de 2018 enviado por don Esteban Pérez cuyo correo es: eperez@vmalass.cl a don Cristian Ruiz, Magistrada la importancia de este correo es que el demandante informa a la empresa sobre la existencia de deudas de cotizaciones
- 8) Certificados de cotizaciones emitidos por Isapre Banmédica S.A., de fecha 30 de julio 2018, 09 y 30 agosto de 2018.
- 9) Correo electrónico de fecha 09 de agosto de 2018 enviado por Isapre Banmédica a don Cristian Ruiz en donde informa a don Cristian Ruiz sobre Cotizaciones adeudadas.
- 10) Copia del Formulario Unico de Notificación folio N° 208888483, tipo 78, que da cuenta de la incorporación del hijo del demandante como carga en la Isapre Banmédica S.A., de fecha 29 de septiembre de 2017
- 11) Copia de Expediente Electrónico Reservado ROL N°2007361-2018 caratulado "Cristian Ruiz Aguilar con Isapre Banmédica S.A.", ante la Superintendencia de Salud en específico fojas 22 y 23, que dan cuenta del detalle de cotizaciones de salud por el período febrero a julio del año 2018.



12) Copia de Expediente Electrónico Reservado ROL N° 2017145-2018 caratulado "Cristian Ruiz Aguilar con Isapre Banmédica S.A.", donde don Cristian Ruiz solicita la desafiliación de la Isapre.

13) Copia Inscripción Registro Comercio de Santiago de fecha 06 de diciembre de 2018 de la empresa Abastecedora de Cristales VM Glass S.A.

14) Certificado de vigencia del Registro de Comercio de Santiago de fecha 06 de diciembre 2018 de la empresa Abastecedora de Cristales VM Glass S.A.

15) Certificación de capital para publicación en el Diario Oficial, del Registro de Comercio de Santiago de fecha 06 de diciembre 2018 de la empresa Abastecedora de Cristales VM Glass S.A.

16) Impresión de la página web de VM Glass S.A., www.vmaglass.cl, en donde señalan que son 15 páginas, en los portales "Quiénes somos", "Nosotros", "Empresa Certificada bajo Norma ISO 9001:2015", "Buses, Arquitectura y Seguridad", "Planta Templaglass", "Cristal Templado", "Cristal Curvo Laminado", "Vidrios Laminados", "Parabrisas Curvo", "Cristal Antibalas"

17) Impresión de página web acciontrabajo.cl de fecha 05 de septiembre de 2018, que consta de tres páginas, en la que se publicitan cinco (5) ofertas de empleo por parte de VM Glass , y Templaglass S.A.: donde aparece como domicilio el de la demandada

18) Impresión de página web www.neufoo.cl de fecha 05 de septiembre de 2018 y 20 de septiembre de 2018, que consta de dos páginas, en la que se publicita oferta de trabajo de Gerente de TI por parte de VM Glass S.A., y Templaglass S.A.

19) Copia de Acta Décima Sesión de Directorio Extraordinaria de Abastecedora de Cristales VM Glass S.A., de fecha 22 de noviembre de 2017, en el que designa como Presidenta del Directorio a doña Andrea Alejandra Díaz Márquez.

20) Set de ocho (8) fotografías publicadas en Facebook por doña Andrea Díaz Márquez con fecha 27 de abril del año en curso, bajo el título "Celebración del día del trabajador VMGlass y Templaglass", disponible en <https://www.facebook.com/andreaonson>

21) Set de cinco (5) fotografías publicadas en Facebook por doña Andrea Díaz Márquez con fecha 05 de mayo de del año en curso, bajo el título "Carrete de las mujeres



JYJKJCQYX

Templaglass y VMglass + celebración día de la madre., que manera de reiiiírrr", disponible en <https://www.facebook.com/andreaonson>

22) Set de siete (7) fotografías publicadas en Facebook por doña Andrea Díaz Márquez con fecha 14 de septiembre del año en curso, en el Restaurante "Los Buenos Muchachos" bajo el título "Comida 18 Templaglass_Vmglass", disponible en <https://www.facebook.com/andreaonson>

23) Certificado de nacimiento de Nicolás Javier Ruiz Nuñez

24) Certificado de nacimiento de Camila Antonia Ruiz Núñez

25) Certificado de nacimiento de Mateo Tomás Ruiz Donoso

26) Hoja Historia Clínica folio N° 439092 emitido por la Mutual de Seguridad que da cuenta de la atención otorgada a don Cristian Ruiz Aguilar a raíz de un accidente laboral el día 22 de abril de 2015 a las 02:30 horas.

27) Epicrisis ficha N° 2082071 correspondiente a la hospitalización de don Cristian Ruiz en el Hospital del Trabajador los días 22 y 23 de abril de 2015

28) Ficha Clínica N° 2082071 (completa) que da cuenta detallada de la hospitalización de don Cristian Ruiz en el Hospital del Trabajador los días 22 y 23 de abril de 2015

29) Certificado de subsidios y aportes pagados y devengados emitido por el área de prestaciones económicas de la Asociación Chilena de Seguridad de fecha 23 de noviembre de 2018

30) Informe médico suscrito por el Dr. Arturo Prado Scott, Cirujano Plástico

31) Set de 4 fotografías tomadas al brazo derecho de don Cristian Ruiz

32) Cotización de Tatuaje emitido por Ritual Tattoo Chile con fecha 18 de diciembre de 2017 y un diseño de tatuaje publicados en el Instagram @ritual_tattoo_chille con fecha 29 de diciembre de 2017.

33) Informe Psicológico de fecha 16 de noviembre de 2018, evacuado por la Psicóloga Clínica doña Mónica Cayunao

34) Certificado de fecha 18 de mayo de 2018 suscrito por el Dr. Francisco Meza



JYJKJCQYX

- 35) Copia de licencia médica N° 020398430-8 por el diagnóstico "Trastorno Adaptativo" emitida por la Dra. Karina Toro Bustamante con fecha 09 de junio de 2018
- 36) Copia de licencia médica N° 56489911, por el diagnóstico de "Episodio depresivo severo sin síntomas psicóticos", emitida por el Dr. Gonzalo Aspe Flererra con fecha 27 de junio de 2018
- 37) Copia de Resolución Médica de Isapre Banmédica de fecha 09 de julio de 2018, con redictamen el día 29 de agosto de 2018, mediante la cual reduce la licencia médica N° 56489911
- 38) Copia de "Solicitud de nueva hora de peritaje" elevada ante Isapre Banmédica por don Cristian Ruiz Aguilar, de fecha 26 de julio de 2018.
- 39) Copia de certificado médico suscrito por el Dr. Gonzalo Aspe Herrera de fecha 30 de julio de 2018.
- 40) Correo electrónico de fecha 08 de agosto de 2018 enviado por Isapre Banmédica a don Cristian Ruiz, donde dice Envío de Formulario - Isapre Banmédica CRM: 0656825", en el cual informa que se debe apelar al COMPIN
- 41) Cartas de cobranza extrajudicial de Isapre Banmédica de fecha 06 de septiembre de 2018 y 08 de octubre de 2018.
- 42) Correo electrónico de fecha 09 de octubre de 2018 enviado por don Jaime Naranjo Mejías a don Cristian Ruiz "Asunto: deuda previsional".
- 43) Correo electrónico de fecha 20 de noviembre de 2018 enviado por doña Carla Salinas Galvez a don Cristian Ruiz "Asunto: Rut 10059806-K "
- 44) Correo electrónico de fecha 06 de diciembre de 2018 enviado por Isapre Banmédica a don Cristian Ruiz, "Asunto: Isapre Banmédica: Cotizaciones adeudadas "
- 45) Certificado de Afiliación a nombre de don Cristian Ruiz emitido por Isapre Banmédica con fecha 17 de agosto de 2018, que da cuenta de su fecha de incorporación, plan de salud contratado y su valor, empleador y beneficiarios.
- 46) Copia de Plan de salud complementario "Hombre Único Premium" 01/13A - HAU13A01 de Isapre Banmédica S.A.



47) Copia de carta de desafiliación de Isapre Banmédica de fecha 22 de noviembre de 2018

48) Certificado de afiliación de don Cristian Ruiz y de su hijo Mateo Ruiz Donoso al Fondo Nacional de Salud, de fecha 04 de diciembre de 2018.

49) Carta de cobranza de fecha octubre de 2018 enviada por Caja de Compensación Los Andes al demandante.

50) Información de créditos personales, emitido por CCAF Los Andes con fecha 09 de octubre de 2018 y 04 de diciembre de 2018, código 066EME10102126 otorgado con fecha 30 de abril de 2018 a don Cristian Ruiz Aguilar

51) Certificado de deuda (Ley 20.130) emitido por CCAF Los Andes con fecha 09 de octubre de 2018, correspondiente al crédito código 066EME10102126

Confesional:

Absolvió posiciones doña María Verónica Márquez González, en calidad de representante legal de la demandada, según los antecedentes que constan en el registro de audio.

Testimonial:

Declararon los siguientes testigos, quienes legalmente juramentados exponen sobre los hechos que constan en registro de audio:

- 1) Olga Rosa Aguilar Alvarez, cédula de identidad N° 7.280.281-0
- 2) Rodrigo Alejandro Ruiz Aguilar, cédula de identidad N° 13.261.705-8,
- 3) Jose Edgardo Lobos Trujillo, cédula de identidad N° 17.281.030-6,
- 4) Rodolfo Andrés Palominos Pino, cédula de identidad N° 14.195.039-8,

Exhibición de documentos:

La parte demandada exhibe a la demandante los siguientes documentos solicitados en la audiencia preparatoria:

- 1) Contratos de trabajo de empleados nuevos desde enero a julio de 2018.



2) Liquidaciones de remuneración correspondientes a todos los trabajadores con la función de maestro armado del área de producción y planillas de pago, enero a julio del año 2018.

3) Libro de asistencia de trabajadores por turno de noche entre los meses de noviembre de 2014 a abril de 2015.

PARTE DEMANDADA:

Documental:

- 1) Contrato de trabajo de fecha 15 de abril de 2010.
- 2) Anexo de contrato de trabajo de fecha 02 de noviembre de 2014.
- 3) Carta de aviso de término de contrato de fecha 30 de julio de 2018.
- 4) Liquidaciones de remuneraciones correspondientes a los meses de febrero, marzo, abril, mayo, junio y julio de 2018.

Testimonial:

Declararon los siguientes testigos, quienes legalmente juramentados exponen sobre los hechos que constan en registro de audio:

- 1) Luis Enrique López Medina, cédula de identidad N°13.088.780-5
- 2) Esteban Pérez Arancibia, cédula de identidad N°15.829.021-9

Oficios:

Se incorporan las respuestas a los oficios emitidos a las siguientes instituciones:

- 1) Isapre Banmédica

Se deja constancia que la parte demandada se desiste de los oficios a Dirección del Trabajo y al Servicio de Impuestos Internos.

CUARTO: Que en cuanto a la acción de tutela intentada, el artículo 485 del Código del Trabajo establece que se entenderá que los derechos ahí contemplados resultarán lesionados por las facultades del empleador cuando éste limita el pleno ejercicio de aquéllas (derechos y



garantías) sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial.

Que la acción de tutela de derechos fundamentales regulada en el Código del Trabajo, es un procedimiento excepcional que reconoce la posibilidad de probar la vulneración de tales derechos mediante la denominada prueba indiciaria, que implica un aligeramiento probatorio para el demandante trabajador, exigiéndole una prueba mínima al momento de aportar antecedentes que consistan en indicios suficientes de los hechos constitutivos de vulneración de los derechos fundamentales que reclama, lo que en definitiva se traduce en la obligación de acreditar supuestos de hecho que hagan suponer con cierta razonabilidad y probabilidad que dicha vulneración se ha producido.

Que establecido lo anterior es necesario despejar como tema relevante si la parte demandante cumplió con el estándar probatorio exigido, sin perjuicio de no haberse indicado en la demanda los indicios a los cuales obliga el artículo 490 del Código del Trabajo.

El fundamento de las alegaciones del actor dice relación con un trato vejatorio, amenazante e intimidatorio sufrido por su jefe el Sr. Julio Montoya, los que hizo consistir en que durante el período trabajado para la demandada él hacía reuniones con su grupo de trabajo, incluido el demandado, en las que además de darles instrucciones de carácter general, amenazaba constantemente a los trabajadores con despidos. Además se refirió en su demanda a un accidente laboral sufrido, el que para estos efectos carece de relevancia ya que no se ha demandado la responsabilidad de la demandada en aquello. Hace presente también una situación relacionada con una especie de “castigo” al quitársele la posibilidad de realizar turnos nocturnos luego el accidente sufrido, según la demanda en el año 2016 pero en realidad fue el 22 de abril de 2015 según da cuenta ficha médica incorporada por el actor. Finalmente agrega una especie de discriminación por no recibir el mismo sueldo que sus compañeros.

Que en cuanto al trato vejatorio alegado por el actor, si bien dos de sus testigos, los Señores José Lobos y Rodolfo Palominos, dieron cuenta que el Sr. Montoya tenía un trato poco amable hacia los trabajadores, aquellos tratos fueron presenciados por los testigos solo hasta el año 2016, fecha en la cual dejaron de trabajar para la demandada, por lo que no resulta suficiente para tener por acreditado un trato vejatorio o humillante hacia el demandante. Por otra parte el informe psicológico incorporado por el actor, de fecha 16 de noviembre de 2017, está realizado en base al relato del demandante, en el que si bien el actor ha sufrido algunos



problemas emocionales, de dicho informe no se desprende que el demandante haya sufrido un trato vejatorio y/o humillante como calificó los dichos del Sr. Montoya.

Como consecuencia de lo anterior, no es posible tener por acreditado el trato atentatorio en contra de la garantía constitucional del artículo 19 N°1 de la Constitución Política de la República, ya que para ello se entenderá que los derechos allí contemplados resultarán lesionados por las facultades del empleador cuando éste “limita el pleno ejercicio de aquéllas (derechos y garantías) sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial” . En este sentido debe señalarse que el derecho a la integridad personal, es aquel derecho humano fundamental y absoluto que tiene su origen en el respeto debido a la vida y sano desarrollo de ésta. Es el derecho al resguardo de la persona en toda su extensión, bien sea en su aspecto físico como mental. La integridad física implica la preservación de todas las partes y tejidos del cuerpo, lo que conlleva al estado de salud de las personas, en tanto, la integridad psíquica es la conservación de todas las habilidades motrices, emocionales e intelectuales, lo cual permite a cada ser humano a desarrollar su vida de acuerdo a sus convicciones.

El reconocimiento constitucional de tales derechos implica, que nadie puede ser lesionado o agredido físicamente, ni ser víctima de daños mentales o morales que le impidan conservar su estabilidad psicológica.

Sin embargo, como ya se dijo, no fue posible acreditar por el demandante que las alteraciones psicológicas que padeció dijeran relación con los tratos vejatorios y humillantes alegados, los que no fueron acreditados, sino que se probó un trato desagradable del Sr. Montoya, hasta el año 2016 a lo menos, lo que a juicio de esta sentenciadora no es suficiente para configurar un atropello a las garantías constitucionales del trabajador.

Que en relación al supuesto castigo luego del accidente sufrido, la parte demandante solamente solicitó exhibición del registro de asistencia hasta el mes de abril del año 2015, mes en el cual ocurrió el accidente, por lo que no fue demostrada la tesis del demandante al respecto.

Finalmente en cuanto a la discriminación alegada por recibir un sueldo menor a sus compañeros, tampoco se aportaron antecedentes para poder cotejar la remuneración del demandante con otros trabajadores, siendo de su cargo aportar prueba al menos indiciaria de sus alegaciones.



Como consecuencia de lo razonado en forma precedente, el demandante no logró acreditar indiciariamente los presupuestos fácticos de sus alegaciones, no cumpliendo así con la exigencia contemplada en el artículo 493 del Código del Trabajo, razón por la que será rechazada la acción de tutela.

QUINTO: Que en cuanto a la acción subsidiaria por despido injustificado, de acuerdo al artículo 454 N° 1 del Código del Trabajo, en los juicios sobre despido corresponderá en primer lugar al demandado la rendición de la prueba, debiendo acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones, sin que pueda alegar en el juicio hechos distintos como justificativos del despido, por lo que correspondía a la demandada acreditar el fundamento de la causal de despido prevista en el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, esto es, “necesidades de la empresa”.

Que la prueba incorporada para estos efectos por la demandada resulta insuficiente, ya que la carta de despido por sí sola no basta para acreditar los cambios en las condiciones en el mercado laboral y en la necesidad de mejorar la competitividad en el negocio, ni de qué modo se justificaba el despido del actor y como estaba relacionado ello con la racionalización y reestructuración del personal, todas circunstancias mencionadas en la referida misiva.

Que tal como se ha resuelto por los Tribunales de Justicia, la carta de aviso de término de la relación laboral debe contener todas las razones objetivas que justifican la desvinculación expresadas en su texto, de modo que el trabajador conozca los motivos del despido, para de ese modo estructurar el uso de las acciones que le entrega la legislación laboral y su defensa ante los Tribunales. Por otra parte, la demás prueba de la demandada no logró ni siquiera acreditar la existencia de una reestructuración.

Que, así las cosas el despido de la actora ha sido injustificado, y de conformidad a lo establecido en la letra a) del 168 del Código del Trabajo en relación a la indemnización que ahí se consagra para aquellos despidos realizados en forma improcedente invocando la causal establecida en el artículo 161 del Código del Ramo, se condenará a la demandada al pago del 30% de recargo de la indemnización por años de servicio, ya que consta en conciliación parcial arribada en audiencia preparatoria de 11 de diciembre de 2018, a la cual se le hizo el descuento de lo aportado por el empleador a la cuenta individual de seguro de cesantía del actor.

Por último, cabe citar jurisprudencia de unificación dictada por la Excm. Corte Suprema el día 11 de marzo de 2015, en causa ingreso corte rol 10636-2014, en la que también en una



causa por necesidades de la empresa se determina que no basta con señalar la reestructuración o la racionalización para efectos del despido de un trabajador por necesidades de la empresa sino que es preciso indicar cuáles son las razones concretas por las cuales se despide a ese trabajador para que pueda tener el derecho a defenderse de acuerdo a la ley.

SEXTO: Que en relación al descuento del aporte del empleador a la cuenta individual de seguro de cesantía del demandante, alegado como compensación por la demandada y descontado de las indemnizaciones reconocidas y pagadas en conciliación parcial, considerando que la causal esgrimida por la demandada respecto del actor fue la de necesidades de la empresa, habiéndose declarado como injustificado dicho despido, no procede en la especie el descuento por el aporte del empleador al seguro de cesantía, por cuanto de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley N° 19.728, solo hace posible el referido descuento cuando el despido se ha producido por la causal de necesidades de la empresa, el que se ha estimado por medio de esta sentencia como injustificado, por lo que no se podría validar por medio de esta autorización legal una actuación de la demandada que se ha declarado como no ajustada a derecho, razón por la cual, se rechazará el descuento solicitado por la demandada condenándosele a su pago, coincidiendo así con la Jurisprudencia de Unificación que sobre el tema ha resuelto nuestra Excma. Corte Suprema, en reciente fallo de fecha 20 de marzo de 2019 en causa Rol Corte CS 1.073-2018.

SEPTIMO: Que en cuanto a la nulidad del despido solicitada, será rechazada, toda vez que si bien se acreditó una deuda de diferencias de cotizaciones previsionales ante Isapre Banmédica, quedó acreditado que fueron producto de un alza en el plan de salud del actor, por lo que no es posible aplicar la sanción contemplada en el inciso 5° del artículo 162 del Código del Trabajo, ya que ella está contemplada para los casos en los que los empleadores descuentan el monto para ser destinado al pago de cotizaciones previsionales y estas no son enteradas en las respectivas entidades previsionales o de salud, lo que no corresponde al caso de autos ya que la demandada pagó en la Isapre respectiva todos los montos descontados al trabajador.

Que aun cuando aparece una deuda en el mes de julio de 2018, consta según las liquidaciones de sueldo respectivas y las licencias médicas incorporadas por el demandante, que solo trabajó 3 días eses mes, por lo que el demandado solo debía pagar ese monto.



OCTAVO: Que habiéndose reconocido por la demandada que adeuda el feriado reclamado por el actor y habiéndose pagado el mismo en conciliación parcial de fecha 11 de diciembre de 2018, se omitirá pronunciamiento sobre aquello.

NOVENO: Que la prueba incorporada por las partes ha sido analizada de conformidad a las reglas de la sana crítica y el restante material probatorio en nada altera lo resuelto en forma precedente, especialmente una serie de impresiones de la página web de la demandada y fotografías obtenidas de la red social facebook, las que no tienen relación alguna con los hechos a probar fijados en la audiencia preparatoria, al igual que una tarjeta de un local en el que se realizan tatuajes.

Por estas consideraciones y lo dispuesto en los artículos 1, 19 N°1 y N°4 de la Constitución Política de la República; artículos 1, 7 160, 161,162, 163, 168, 171, 172, 173, 415, 420, 423, 425 a 432, 434 a 437, 440 a 462 y 485 a 495, **se resuelve:**

I.- Se **rechaza** la acción de tutela.

II.- Que **se acoge** la demanda subsidiaria por despido injustificado, solo en cuanto se declara injustificado el despido del demandante y como consecuencia de ello se condena a la demandada **Abastecedora de Cristales VM GLASS S.A.** a pagar a don **Cristian Javier Ruiz Aguilar** las siguientes sumas de dinero y por los siguientes conceptos:

- a) Recargo del 30% sobre la indemnización por años de servicio por \$ 2.349.134.-
- b) Devolución descuento seguro de cesantía por \$1.337.352.-
- c) Se rechaza la demanda en todo lo demás.

III.- Que las sumas ordenadas pagar deberán serlo con los reajustes e intereses que contemplan los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo, según corresponda.

IV.- Que al no haber sido totalmente vencida la demandada, no se le condena al pago de costas en esta causa.

V.- Ejecutoriada esta sentencia, cúmplase lo dispuesto en ella, dentro de quinto día. En caso contrario, certifíquese dicha circunstancia y pasen los antecedentes al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional de Santiago.

Devuélvanse los documentos a las partes una vez ejecutoriada la sentencia.



Regístrese, notifíquese y archívese en su oportunidad

RIT T-1611-2018.

RUC 18-4-0142033-5

Dictada por doña María Teresa Quiroz Alvarado, Jueza Titular del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.



JYJKJCQYX

A contar del 07 de abril de 2019, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para la Región de Magallanes y la Antártica Chilena sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>