

Santiago, cuatro de noviembre de dos mil veinte.

VISTOS Y CONSIDERANDO

PRIMERO: Que compareció ante este Tribunal don **RIGOBERTO NARCISO BERRIOS MOLINERO**, trabajador, domiciliado en Pasaje Santa Magdalena N°10.904, Villa Santa Magdalena, Comuna de La Pintana, quien deduce demanda en procedimiento de aplicación general por despido injustificado; en contra de su ex-empleador **PAPELES LIMITADA**, rol único tributario 88.312.700-5, representada legalmente por don Danilo Buron Sepúlveda, ambos con domicilio en Francisco Meneses N1941, comuna de Ñuñoa, Santiago, solicitando se acoja su pretensión, se declare que el despido del cual fue objeto fue injustificado y se ordene el pago de la indemnización sustitutiva de falta del aviso previo y la correspondiente por años de servicios esta con el incremento legal, todas sumas con reajustes, intereses y costas.

Fundamenta su demanda en que con fecha 1 de enero de 2010, ingresó a trabajar para el demandado, en virtud de un contrato indefinido, como operario de producción, con una remuneración de \$630.000 mensuales.

Explica que fue despedido el día 29 de agosto de 2019, por las causales establecida en el artículo 160 N.s 1 letra c), a), d); 160 N.5; 160 N.7, son por, vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador, falta de probidad, injurias proferidas por el trabajador al empleador, Actos omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad del establecimiento e incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo, respectivamente.

Respecto de los hechos que se le imputan en la comunicación de despido refiere que se médica a diario dentro de su jornada de trabajo, toda vez que padece hipertensión arterial, tiene un déficit auditivo que lo obliga a utilizar prótesis auditivas, para lograr escuchar instrucciones, como su propia voz situación que estaba en conocimiento el empleador .

Refiere que el día que se le reprocha en la misiva, fue a tomar su medicamento tomado una taza de té, junto al medicamento, además de ir por su prótesis auditiva, que se



encontraba en el casillero, es en esta situación, donde su supervisor, don Armando Solarte lo emplaza groseramente, por haber abandonado su puesto de trabajo , trató de explicar lo que sucedía recibiendo como respuesta “a mí nadie me grita, menos tú”, puede que por su condición de discapacitado auditivo hable en un tono más elevado, además del ruido de la empresa.

Señala que no son ciertos los hechos en la carta, no agredió al señor Suazo y no se configuran las causales, teniendo en todos estos años un comportamiento sin mácula por lo mismo destaca que los hechos no revisten la gravedad necesaria para terminar su contrato, y aduce la desproporción de la sanción impuesta.

Por último indica que se le adeuda feriado Legal anualidad 2018-2019, la suma de \$441.000 y feriado proporcional del año 2019 12.21.dias la suma \$262.500.

SEGUNDO: Que la demandada solicitó el rechazo de la acción, no obstante lo cual reconoce la fecha de inicio de la relación laboral, así como las labores desempeñadas por el demandante y la remuneración y en relación con la causal refiere que los hechos están detallados en la comunicación de despido y no se fundan el en abandono de puesto de trabajo del actor sino que “con fecha de hoy 29 de agosto de 2019, su supervisor don Armando Solarte, se dirige a ejercer sus funciones diarias en el área de producción de la empresa, aproximadamente a las 10:00 de la mañana, supervisando el cumplimiento de labores de corte y empaquetado. En dichas tareas, se le consultó al trabajador don Iván Araneda, quienes estaban realizando el enresmado de pliegos de papel seda, las cuáles estaba haciendo solo. En tanto, en ese momento Ud., debía encontrarse prestando sus servicios junto a los trabajadores don Segundo Durán, José Horta, Manuel Blanco, Leonardo Suazo y Patricio Muñoz, sin embargo, el supervisor se percata que Ud., no se encontraba en el lugar de trabajo referido, sin haber avisado o solicitado autorización para ausentarse. Posteriormente, el supervisor lo busca dentro del establecimiento, percatándose que Ud., se encontraba detrás de la máquina desbobinadora, tomando una taza de té, en circunstancias de que ese horario no estaba destinado para descansar, comer o tomar bebestibles, menos aún en dicho sector, todo lo cual estaba en pleno conocimiento por parte de Ud., y claramente indicado en Reglamento interno de la Empresa. Ante dicha situación, y al verse sorprendido por su supervisor, Armando Solarte, Ud., se dirigió a su



mesón de trabajo con su taza de té en la mano, sin embargo, su supervisor le indica que debe dirigirse a la oficina de su superior don Sebastián Fuentes (Jefe de Producción), instrucción a la cual Ud. se negó tajantemente, comenzando a proferir injurias y levantando falsos testimonios como: “concha su madre”, “eres un sapo”, ”ándate a la chucha”, indicando que el supervisor lo tenía molesto diciéndole directamente a este que “usted siempre anda sapeando a la gente”. Ante esto, Ud., de forma sorpresiva e intempestiva indico hacia un fierro que se encontraba en el lugar y amenazó de muerte a su supervisor, diciéndole “quítese de aquí porque lo mato”. Su supervisor le señaló que por tales amenazas podía denunciarlo ante Carabineros, a lo que Ud., respondió que no tenía testigos para eso. Sin embargo, los trabajadores Segundo Durán, José Horta, Manuel Blanco, Leonardo Suazo y Patricio Muñoz, fueron todos testigos de lo sucedido. En ese momento, Ud., comienza a ofender y a gritarle al trabajador don Leonardo Suazo, que se encontraba al lado y siendo testigo de los hechos, diciéndole que “no tenía por qué meterse”, ya que su supervisor le había preguntado a este trabajador si había escuchado la amenaza de muerte, respondiendo el Sr. Suazo, que sí. Luego el Sr. Suazo le indica a Ud., que reconociera lo que había hecho, por lo que Ud., siguió con las ofensas y conducta agresiva contra el Sr. Suazo, llegando Ud., a empujarlo y agredirlo físicamente, debiendo impedir esta situación el supervisor. Inmediatamente se le llamó al Sr. Sebastián Fuentes, dado la gravedad de los hechos, los cuales Ud., reconoce haber efectuado, como agredir físicamente y verbalmente a su compañero de trabajo, no acatar instrucciones de su superior y señalar improprios, además de amenazar de muerte a su supervisor, todo ello amedrentándolo con un fierro en la mano. Luego de esto el Señor Sebastián Fuentes, le señala que se tome un descanso en el comedor del personal, para luego ubicarlo en funciones de ayudante de máquinas de sacos, en un área alejado al lugar de los hechos”.

Además se indica(...) que se paralizaron las funciones y producción del área generaron perjuicios patrimoniales a la empresa que debe cumplir con clientes en tiempo y forma pactado y perturbando el trabajo de la fábrica, respecto al personal máquinas que trabajan y deben operar durante la jornada de trabajo.

Agrega que estos hechos no pueden ser morigerados por la conducta anterior del actor.

TERCERO: Que llamadas las partes a conciliación esta no se produjo y se fijaron como hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos el siguiente:

- 1) La causal de término, hechos que la configuran y el cumplimiento de las



formalidades legales.

2) Efectividad de adeudarse el feriado legal.

Sin perjuicio se estableció como pacífico:

1) El actor prestó servicios para la demandada, como operario de producción desde el 1° de enero de 2010. Sus funciones consistían en corte y etiquetado de papel.

2) La remuneración al momento del despido ascendía a la suma de \$630.000.

3) El despido del actor se produjo el día 29 de agosto del año 2019.

CUARTO: Que la comunicación de despido fue notificada personalmente al actor el día 29 de agosto de 2019 lo que se acredita con la respectiva comunicación suscrita por el actor y el comprobante de aviso para empleadores de la inspección del trabajo del día siguiente 30 de agosto del mismo año.- Además con la misma fecha -30 de agosto- la demandada dejó una constancia en la inspección de trabajo de los hechos ocurridos el día 29 de agosto en relación al señor Rigoberto Berrios, que habrían motivado su despido, todos documentos incorporados.

Que el tenor de dicha comunicación luego de las citas legas es aquel que se indicó en la contestación de la demanda, que se tiene por acreditado con la respectiva comunicación incorporada.

QUINTO: Que de la prueba rendida se puede tener por acreditado lo siguientes hechos:

- a) Que el día 29 de agosto de 2019 durante la jornada laboral, el actor señor Rigoberto Berrios, dejó su puesto de trabajo y se dirigió a tomar una taza de té, a lo que fue reprendido por el supervisor señor Armando Salarte, ante lo cual el actor reaccionó de manera desproporcionada profiriendo epítetos groseros y ofensivos tales como “concha de tu madre” “sapo Culiao” “que andai sapeando” “si anda sapiando te voy a pagarte si sigues sapeando” y no siendo esto suficiente al intervenir su compañero de trabajo Leonardo Suazo, quien había escuchado el mal entendido, lo amenazó e insultó nuevamente con epítetos similares como : ” *que te meti voz concha tu madre que andas sapiando*” Esto se acredita con la declaración tanto de señor **José Roberto Horta Chamorro**, y **Leonardo Suazo**, ambos trabajan en la empresa desde hace 3 años, ambos testigos son presenciales y refirieron estar a no más de dos metros de los hechos, y sus declaraciones resultaron muy coherentes y dotada de detalles, y por su parte el señor Leonardo Suazo fue destinatario de los dichos del actor, El primero de los testigos señor Horta, quien cumple funciones de asesor de producción, explicó que la empresa se dedica a la confeccion de sacos de papel y



sabe de las amenazas del actor a un jefe de producción, fue hace un año atrás, en la mañana, el supervisor Solarte le llamó la atención por tomar la taza de café, y le dijo que se retirara, el actor lo amenazó *“si anda sapiando te voy a pagarte si sigues sapeando*, habían más testigos, él estaba a unos 2 metros, Solarte no respondió nada, y preguntó a un compañero si había escuchado a (Leonardo Suazo) y éste dijo que sí, se enfadó y lo insultó” que te *“meti voz”* y el compañero le dijo *“hazte cargo de lo que dijiste”* y trató de pegarle un combo a Suazo, pero lo esquivó se defendió, el supervisor los separó para que se calmara la cosa, lo cambiaron de lugar porque después no lo vieron. Lo mismo señaló el señor **Leonardo Suazo**, el testigo es empaquetador señaló, sabe de las amenazas al jefe, (fecha no recuerda), él estaba en la parte donde se originó el problema, amenazó al jefe de piso, habían varios compañeros, trabajando y sorprendió (el jefe Solarte) a Berrios tomando té en un rincón, le llamó la atención porque debía estar trabajando, respondió con insultos y amenazas, *“sapo, culiado” “concha de tu madre”, “si seguís leseando te voy a pegar un fierrazo”*, siguió insultándolo, el jefe (Solarte) preguntó si escuchó la amenaza, y él dijo que sí escuchó, estaba al lado de él frente al actor y el al lado del supervisor y reconoció, Berrios lo insultó *“sapo concha tu madre”, “le saco la madre”, “que te meti tú”*, a lo que le respondió *“hazte cargo de lo que tú le dijiste, amenazaste al jefe”*, lo empujó con la rabia le tiro un combo él lo empujó y casi se cae, él trastabilló y lo pararon los otros compañeros, él se retiró, avisaron a Sebastián y se lo llevaron a la oficina.

- b) Que en las dependencias de la empresa donde ocurrieron los hechos habían cámaras de seguridad que grabaron los hechos, lo que se acredita con la declaración de Sebastián Fuentes, jefatura quien conocía al actor y trabaja en la empresa, señalando en estrados que si bien el no presencié los hechos el supervisor Solarte se los contó y junto al actor vieron las cámaras de seguridad que no tienen registro de audio y el actor habría reconocido los hechos así declaró *“le mostró el video y solo le dijo(Berrios) que no correspondía, se sintió avergonzado, reconoció los hechos, reconoció amenazar y los insultos a los 2 ye intentar agredir a Leonardo”*. El testigo señor Horta también reconoció la existencia de cámaras de seguridad, video que no fue incorporado.



- c) Que el actor es un adulto mayor y que tiene problemas de audición, utilizando audífonos, lo que se acreditó con 2 carnets de control del adulto mayor, en el cual se anotan sus controles y se ordenan sus audiometrías. Además declaró la señora Gloria Hernández Ramos, quien señaló ser amiga de la hija del actor y conocer al actor quien padece una sordera alta y tiene dos prótesis.
- d) Que el actor en los 9 años que prestó servicios para la demandada no tiene alguna anotación anterior, lo que se acreditó con la declaración de Sebastián Fuentes.
- e) Que por parte de la empresa el mismo día de los hechos se tomó la decisión de despedir al actor.
- f) El actor cumplía funciones consistían en corte y etiquetado de papel, lo que no fue discutido por las partes y reconocido por los testigos presentados por la demandada y que del contrato de trabajo incorporado del actor – tipo formulario- no se indica ninguna obligación en razón de su cargo y el anexo de fecha 1 de septiembre 2015, que fue incorporado, solo es una actualización de remuneraciones, tampoco se acompañó el reglamento interno de la empresa , que se reprocha incumplido en la misiva de despido.

SIXTO: Que tal como se indicó en el motivo precedente letras a) y b) se tiene por acreditado que el día 29 de agosto de 2019, luego de que el supervisor señor Solarte , recriminara al actor por estar tomando una taza de té, en su jornada laboral, éste reaccionó con improperios siendo testigos de los hechos su compañero de trabajo Horta y Suazo, respecto de éste último, también recrimino su intervención, con otros improperios, para ambos trabajadores, de “sapo Culio” “concha de tu madre”, llegando incluso a amenazar al trabajador Suazo y lanzarle un combo, que fue esquivado por este , terminando separados por sus compañeros de trabajo .

Que si bien la tesis sustentada por el actor en su demanda fue la inexistencia de estos hechos, solo reconociendo que fue a tomar un té junto sus medicamentos y que al ser recriminado por el supervisor Solarte, al tratar de explicar dado que utiliza audífonos y tiene problemas de audición “habló fuerte”, de esta tesis no se rindió prueba alguna para acreditarla, por el contrario, los testigos presenciales dan cuenta de una ofuscación de su parte y el uso de lenguaje inapropiado para referirse a su jefatura y compañero de trabajo, sin perjuicio de acreditar que tiene problemas de audición estos hechos sobrepasan el hablar fuerte que se esgrimió en su libelo.



SEPTIMO: Que corresponde analizar la causal invocada por el empleador para poner término a la relación laboral, y como reiteradamente ha sido sostenido por nuestros Tribunales del Trabajo, las causales de caducidad contenidas en el artículo 160 del Código del Trabajo, por la significación que contienen -en muchos casos graves imputaciones- y por lo severo de sus efectos -autorizan la sanción más grave del ordenamiento laboral sin derecho a indemnización-, requieren de un tratamiento minucioso, de una exhaustiva acreditación y de una interpretación restrictiva, de manera que, únicamente, cuando queden establecidos con claridad, precisión y contundencia, cada uno de los supuestos fácticos que conforman las causales referidas, se podrá dar lugar a las mismas; de no ser así necesariamente deberá ser rechazada la imputación y mantenida la protección a la estabilidad en el trabajo.

El Código del Trabajo, comoquiera que en todas ellas se exige que se trate de una conducta indebida “*de carácter grave*”.

OCTAVO: Las vías de hecho implican que el trabajador ejerce violencia física en contra del empleador o de cualquier persona que trabaje en la empresa, y no debe olvidarse que lo que se persigue por el legislador al reprimir conductas indebidas como las “vías de hecho” que contempla en la letra c) del numeral 1 del artículo 160 del Código del Trabajo, con la máxima sanción laboral, cual es el despido y pérdida de la fuente de trabajo del dependiente, es precisamente excluir toda expresión de violencia física en el ambiente laboral, a fin de garantizar el respeto mutuo y un trato compatible con la dignidad de las personas (artículo 2° del Código Laboral), garantizado constitucionalmente, permitiendo que las personas puedan desarrollar sus labores bajo dependencia y subordinación sin temor a que por ello sean objeto de violencia o fuerza, ya por el empleador, ya por compañeros de trabajo.

NOVENO: Por lo tanto, para que se configuren las vías de hecho, no basta que exista una agresión o acometimiento físico de un trabajador a otro, sino que es necesario que el juez determine, además, si la sanción (despido del trabajador), resulta *proporcionado* a la conducta reprochada, teniendo especialmente en cuenta que ello se traduce en una exoneración sin derecho a indemnización alguna. Para ese fin, entre otras consideraciones, debe atenderse a la entidad misma del hecho, al contexto en que se verifica el comportamiento cuestionado, las circunstancias que lo rodean y la conducta pretérita del trabajador.



En este caso de los hechos indicados en el motivo quinto letras a) y b) solo se logró acreditar la existencia del intento de dar un golpe por parte del actor a su compañero Suazo y que éste lo esquivó, siendo luego separados, si bien se indicó en parte del relato un especie de amenaza de muerte, no se logran configurar el acometimiento físico, por lo que la primera de las 5 causales esgrimidas será desestimada.

DECIMO: Que respecto de la segunda causal esgrimida esto es, injurias proferidas por el trabajador al empleador. Que por injurias debe entenderse las expresiones que dañan la integridad de otra persona, la ofenden, agravian o ultrajan, y de la testimonial rendida se ha logrado que el actor al ser recriminado por el supervisor Solarte, por no estar prestando servicios durante su jornada y estar tomando una taza de té reaccionó en su contra con los siguientes epítetos “*concha de tu madre*” “*sapo Culiao*” “*que andai sapeando*” “*si anda sapiando te voy a pagarte si sigues sapeando*” y lo mismo respecto de su compañero de trabajo señor Suazo, quien intervino en la discusión.

Que el contexto de cómo se gestó la discusión, no existe ninguna proporcionalidad entre el llamado de atención que realiza el supervisor Solarte al señor Berrios, por dejar sus labores para ir por una taza de té, que aparece como una infracción menor, la que solo ameritaba una recomendación de que no se repitiera y la reacción que tiene el señor Berrios y no solo con su supervisor (jefatura) sino además con su par el señor Suazo, los que según declararon los testigos, sus dichos no pueden ser entendidos como provocadores, por el contrario, la posición de jefatura del señor Solarte le otorgaba las facultades y atribuciones para reprender la conducta del actor por nimia que esta fuera.

Que los insultos ya anotados constituye una ofensa grave inferida a su jefatura, y a su par, ante otros compañeros de trabajo, que incluso el actor trato de terminar a golpes lo que atendida la intervención de terceros fueron evitados.

En el mismo orden de ideas, conviene precisar que si bien el epíteto “*concha de tu madre y sapo culio*”, pudiesen ser de común utilización, en algunos lugares de trabajo, en el giro de la empresa de confección de bolsas de papel, no se logró acreditar que fueran de habitual ocurrencia entre sus trabajadores, por el contrario los testigos declararon dando cuenta de estar sorprendidos de la reacción del señor Berrios.

UNDECIMO: Los hechos consignados en el considerando anterior, si bien se pueden ver morigerados, por el hecho que el actor en su trayectoria de 9 años, dentro de la empresa, no se acompañaron antecedentes que existieran conductas similares, en este caso estima esta sentenciador que los hechos son graves, por cuanto no solo fueron en contra de su jefatura



por la recriminación que recibió que podría haber tenido justificación de su parte (nada se logró acreditar) sino también fueron dirigidos a un par el señor Suazo incluso tratando de llegar a los golpes.

Que la Corte de Apelaciones de Santiago en los autos ingreso N° 545-2017 razonó que la injuria debe ir revestida de una gravedad, y en este caso la gravedad está dada por seguir injuriando a su par e intentar golpearlo, siendo separados y que inmediatamente, fue el señor Sebastián Fuentes, quien intervino en los hechos revisando las cámaras de seguridad y escuchando la declaración del actor respecto de los hechos como refirió en estrados Así, la corte ha señalado que: *“Octavo: Tanto la expresión preferida como el ademán ejecutados por el actor configuran una conducta indebida de parte suya, dado que implican una falta de respeto. Sin embargo, el aludido no es un comportamiento que esté dotado de la necesaria gravedad que supone la regla legal, toda vez que se inserta en el contexto de una discusión, respecto de la forma de realizar la labor en la que finalmente el trabajador tenía la razón. Enseguida, para calificar la entidad de la falta no puede desatenderse el hecho que se trató de un incidente aislado, en una relación contractual que se extendió por más de cinco años, donde incluso se constató la presencia en la planta del Gerente de Servicios, quien sin embargo no asumió participación en los hechos, ni consta que siquiera la haya escuchado, lo que da cuenta de su escasa trascendencia, corroborado por la circunstancia de haber sido el mismo trabajador quien realizó el trabajo al día siguiente acompañado de otro técnico, atendida la complejidad de la labor. Por lo expuesto, no es dable sostener que los sucesos verificados sean de una entidad tal que justifique la terminación del contrato de trabajo, sin derecho a indemnización, configurándose la causal de nulidad invocada.”*

DUODECIMO: Que si bien ya fue acogida una causal, lo cual sería suficiente para omitir su pronunciamiento, respecto a las restantes causales invocadas, resulta indispensable que en la respectiva sentencia se contenga el debido análisis de las probanzas rendidas por las partes y, por ende, los hechos que cabe tener por demostrados con esas pruebas. Ese es un imperativo ineludible de todo fallo, porque así fluye de lo establecido en el artículo 19 N° 3 de la Constitución Política de la República y porque así lo ordena de un modo expreso el artículo 459 N° 4 del Código del Trabajo, así la tercera causal invocada para poner término a la relación laboral es "Actos, omisiones o imprudencias temerarios que afecten la seguridad o el funcionamiento del establecimiento, o la seguridad o la actividad de los trabajadores o la salud de éste"., en la comunicación de despido se esgrimió que se



paralizaron las funciones y producción del área generaron perjuicios patrimoniales a la empresa que debe cumplir con clientes en tiempo y forma pactado y perturbando el trabajo de la fábrica, respecto al personal máquinas que trabajan y deben operar durante la jornada de trabajo.

Sobre estos hechos no se rindió prueba alguna, por el contrario los testigos relataron los hechos y nada dicen de la paralización de la fábrica y menos de los perjuicios económicos.

DECIMO TERCERO: Que la cuarta y quinta causal fueron el incumplimiento grave de la obligaciones que impone el contrato de trabajo y la falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus labores, esta última se puede entender como la carencia de honestidad y por lo general se refiere a actuaciones que demuestran falta de integridad en el obrar y utilización de medios ilícitos para obtener ventajas económicas (Vivanco, citado por Gamonal, Manual del contrato de trabajo).

Que por lo mismo esta definición nos permite concluir que debe existir un disvalor en la conducta desplegada por el trabajador, quien en el caso de marras, se podría cuestionar que tomara un té durante la jornada, lo que significó que por un momento dejó sus funciones, pero dicha conducta no contiene ese disvalor que exige la norma.

Respecto de configurar un incumplimiento de su obligación contractual, la carta no señala cual sería la obligación contractual infringida y como se dijo el contrato de trabajo no consigna obligaciones para el actor y no se acompañó el reglamento interno de manera de poder complementarlas.

DECIMO CUARTO: Que fue reconocido por la demandada, adeudar el feriado solicitado, se hará lugar a él en los montos solicitados

Por otra parte las solicitudes de feriados presentadas por el actor, solo reafirman, por qué los 50 días de feriado compensado en el finiquito.

Por lo expuesto y lo dispuesto en las normas citadas y teniendo en vista además lo que disponen los artículos 1, 2, 5, 7, 10, 11, 25, 41 y siguientes, 63, 73, 161, 162, 163, 168, 172, 173, 420, 425, 432, 454, 455, 456, 459, 445, inciso primero, 485, 486, 490, 491, 493, 495 y 506 del Código del Trabajo se declara que:

I.-Que se **rechaza** la demanda de despido injustificado interpuesta por el actor, en contra de su ex-empleador., y en consecuencia se declara justificado el despido.,



II. Se acoge la acción de cobro de prestaciones y se ordena el pago del feriado legal por una anualidad 2019-2019 por la suma de \$441.000 y el feriado proporcional por 12,5 días en la suma de \$262.500.-

III.- Que no se condena en costas al demandante por haber tendido motivo plausible para litigar.

IV.- Que las cantidades ordenadas pagar deberán serlo con los reajustes e intereses que se indican en el artículos 63 del Código del Trabajo.

V.-Ejecutoriada que sea la presente sentencia, cúmplase lo resuelto en ella dentro de quinto día, en caso contrario se dará inicio a su ejecución, de acuerdo a lo establecido en el artículo 462 del Código del Trabajo.

Regístrese y comuníquese.

RIT O-6969-2019

RUC 19- 4-0223628-3

Pronunciada por doña Carolina Andrea Luengo Portilla, Jueza Titular del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

