

San Bernardo, **diecisiete de diciembre de dos mil diecinueve**

**VISTOS, OÍDOS Y CONSIDERANDO:**

**I.- ANTECEDENTES DEL CASO.**

**1º. Personas que intervienen en el juicio.**

Compareció **MORDEHAI MOOR**, cesante, domiciliado a estos efectos en calle Las Hortensias N°2546, Providencia y dedujo demanda por despido injustificado, nulidad del despido y cobro de prestaciones en procedimiento de aplicación general contra **COMERCIAL V-TEC LIMITADA**, del giro de su denominación, representada legalmente por AMIT MOOR, gerente general, domiciliados a estos efectos en Lo Infante N°1551, San Bernardo.

**2º. Síntesis de la demanda.**

MORDEHAI MOOR relata que trabajó para la demandada desde el 01 de junio de 2009 como gerente de operaciones, en dependencias ubicadas en calle Lo Infante N°1551, San Bernardo, con remuneración de \$3.020.115 compuesta de sueldo base y comisiones. La empresa se dedica al giro de cubrir o encarpar las tolvas de camiones.

Como gerente de operaciones, sus funciones eran logística, compras, abastecimiento y coordinación de instalaciones de la compañía.

Hace presente que su hijo es el “dueño” y representante legal de la empresa, donde el demandante solamente es un “socio nominal” con la propiedad del 10%, con ajenidad total, sin poder de decisión ni recepción de utilidades. Ante la Inspección del Trabajo, su ex empleadora reconoció que se trataba de una relación laboral propiamente tal.

Refiere incumplimientos del empleador: problemas con el reembolso de gastos de un viaje de trabajo a Estados Unidos por el monto de USD\$806,57 de costos de alojamiento y arriendo de un automóvil, y el no pago de remuneraciones desde junio 2018 en adelante.

Ante sus reclamos y con el fin de no pagar, el representante legal de la empresa se valía de las condiciones personales del actor, argumentando por ejemplo “¿para qué necesitas plata si el departamento donde vives está pagado?”, pese a que dicho departamento lo compró como fruto de toda una vida de trabajo, mientras que su hijo (representante legal) tiene cinco inmuebles y vehículos varios a su haber.

Relata que el representante legal de la demandada no tuvo condescendencia alguna por su parentesco de padre, sino que al contrario le repetía siempre “negocios son negocios”.

El día 20 de febrero de 2019 fue citado por su hijo (el representante legal) a reunirse en la vía pública en un local Pronto COPEC, ubicado en una bencinera en la Costanera. Allí mantuvieron una “fuerte discusión”, en la que el representante lo despidió verbalmente, le dijo



que cortarían su conexión al tv cable (lo que cumplió) y lo conminó a devolver una camioneta entregada por la empresa.

El demandante señala que al día siguiente, 21 de febrero de 2019, denunció a su ex empleador ante la Inspección del Trabajo por el despido verbal que había ocurrido. Ese mismo día devolvió una camioneta marca Ford modelo F150, de la empresa.

Los días subsiguientes el trabajador recibió cartas de amonestación por su inasistencia al trabajo, las que fueron contestadas con un correo electrónico enviado por su abogado a la empresa. En ese email, se manifestaba que el actor ya había sido despedido verbalmente el 20 de febrero de 2019 e incluso había devuelto la camioneta a su cargo, por lo que las amonestaciones por inasistencias no procedían.

Con fecha 28 de febrero de 2019 pidió asesoría legal y envió un email a la empresa.

Finalmente, no recibió carta de despido.

Con fecha 17 de abril de 2018 se celebró comparendo ante la Inspección del Trabajo, donde la demandada alegó haber despedido al demandante con fecha 28 de febrero de 2018 por las causales del artículo 160 N°3, ausencias injustificadas, y N°7 incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo.

En el comparendo le entregaron copia de dicha carta de despido. Por su parte, la empleadora no exhibió el comprobante de envío por correo certificado de la carta de despido, ni la notificación a la propia Inspección. A la consulta del fiscalizador, la empresa señaló que el despido había ocurrido por la causal del artículo 160 N°4, es decir, abandono del trabajo. En conclusión, ya sea por despido verbal el 20 de febrero o por despido por escrito el 28 de febrero, el empleador igualmente no cumplió las formalidades del término de la relación laboral.

Acusa el no pago íntegro de cotizaciones previsionales, a causa del no pago de remuneraciones. Por lo mismo, pide se declare la nulidad del despido o ley Bustos, conforme al artículo 162 incisos quinto y séptimo del Código del Trabajo.

Pide el pago de feriado legal, feriado proporcional y feriado progresivo, en cantidad de 109 días en total.

Pide que se declare injustificado y nulo el despido y se condene a la demandada al pago de las siguientes prestaciones:

1. Indemnización sustitutiva de aviso previo: \$2.432.790.-
2. Indemnización por años de servicio: \$24.327.900.-
3. Recargo de 50% de la indemnización por años de servicio: \$12.163.950.-
  - a. En subsidio, recargo del 80% de la indemnización por años de servicio, \$19.462.320.-
4. Remuneraciones impagas de junio de 2018 a febrero de 2019: \$27.181.035.-



5. Feriado legal y proporcional: \$10.973.085.-
6. Remuneraciones desde el despido hasta la convalidación.
7. Reajustes, intereses y costas.-

### **3º. Contestación. Excepciones de prescripción y pago.**

La demandada opuso dos excepciones.

La primera fue una excepción de prescripción por el feriado proporcional, la cual fue acogida en la audiencia preparatoria, declarándose prescritos los feriados devengados desde el 14 de mayo de 2017 hacia atrás.

La otra fue una excepción de pago respecto a las remuneraciones, la que basó en que las remuneraciones estarían pagadas. Señaló expresamente “...si bien la remuneración se pagó con atraso producto de las dificultades económicas que tiene la empresa de igual modo estas se le solucionaron íntegramente”. Pidió que se acogiera la excepción y las remuneraciones se declararan pagadas.

### **4º. Contestación de la demanda en el fondo.**

Explica que el demandante MORDEHAI MOOR es padre del representante legal de la empresa demandada.

Señala que el actor llegó a Chile en 1986 para trabajar en la fábrica Textil Pollak, vínculo que terminó en 2002. Luego, trabajó en México por siete años, donde se mudó junto a su cónyuge (madre del representante legal de la demandada) quien falleció en el país del norte. MORDEHAI MOOR volvió a Chile y su hijo, el representante legal de la empresa demandada, le cedió sus derechos en la herencia de su difunta madre. El actor adquirió el 10% de derechos en la sociedad hoy demandada, sin pago de por medio.

Reconoció la existencia de relación laboral, la fecha de inicio, el cargo y las tareas atingentes a su función. El 01 de octubre de 2017 empezó a ejercer como gerente de operaciones, labor que exigía que se desempeñara en dependencias de la empresa en San Bernardo. Si bien estaba excluido de jornada ordinaria, conforme al artículo 22 inciso segundo del Código del Trabajo, igualmente debía asistir al trabajo. En toda esa trayectoria de trabajo, el mal carácter y la poca tolerancia del actor le valieron ser conocido como “el intolerable” y “poco tratable”.

Controvierte la remuneración, señalando que la suma correcta es de \$2.384.000, compuesta de \$2.270.000 sueldo base más \$114.000, conforme al artículo 172 del Código del Trabajo, y de \$2.270.000 para el cálculo del feriado.

Niega la deuda de remuneraciones por no pago desde junio de 2018 en adelante, por lo inverosímil del hecho de haber estado tanto tiempo impago. Reconoce que hubo atrasos, pero



que ya se pagó todo. A la fecha del despido solamente debía la remuneración proporcional de días trabajados en febrero 2019.

Explica que, por ser el padre del representante legal, MORDEHAI MOOR contaba con algunas condiciones más favorables que los demás trabajadores, tales como la concesión de vacaciones de 30 a 40 días, el uso de una camioneta automática full equipo y el uso de un teléfono celular iPhone 6, este último que no devolvió.

Niega deuda por gastos en viajes no reembolsados, porque los costos de dichas actividades siempre fueron a costa de la empresa.

Explica que la conducta del demandante generó problemas con personal de la empresa, por su trato grosero y autoritario. Desde 2017 la empresa tuvo problemas económicos por cubrir errores de trabajo cometidos por el actor, pero en caso alguno hubo remuneraciones impagas.

Niega el despido verbal de fecha 20 de febrero de 2019 y que se haya invocado la causal del artículo 160 N°4 del Código del Trabajo.

Alega que la relación laboral terminó por despido ejecutado por la empleadora el 28 de febrero de 2019, invocando la causal del artículo 160 N°3 del Código del Trabajo, fundada en ausencias sin justificación ni autorización desde el 6 de febrero de 2019 en adelante, en específico los días 6, 7, 8, 11, 12, 13, 14, 15, 18, 19, 20, 21, 22, 25, 26 y 27 de febrero de 2019.

Reconoce que el 20 de febrero de 2019, padre e hijo, el actor y el representante de la empresa se reunieron en el Servicentro COPEC de la Costanera Norte. En esa cita, el demandante tuvo un comportamiento airado y destemplado al ser cuestionado por su ausentismo, alegando entre insultos que no tenía obligación de asistencia por ser socio de la empresa. Los días siguientes mantuvo sus inasistencias, por lo que la empresa le envió cartas de amonestación los días 22, 25, 26 y 27 de febrero de 2019 hasta que finalmente lo despidió el 28 de ese mes y año.

Señala que las cotizaciones previsionales están pagadas, por lo que no procede la sanción de nulidad del despido.

Niega deuda por feriado porque, además de la prescripción alegada, el actor usó su feriado legal en cantidades de días que exceden la regulación del Código del Trabajo.

**5°. Audiencia preparatoria. Traslado de las excepciones y resolución de la excepción de prescripción.**

La demandante se opuso a ambas excepciones.

Respecto a la excepción de prescripción, alegó que el fundamento de la legislación laboral son los derechos irrenunciables, por lo que acoger la posición de la demandada



permitiría dejar al arbitrio del empleador el pago de estos emolumentos, agregando que la Dirección del Trabajo apoya esta posición. Finalmente, argumentó que si se declara la prescripción, se dará pie a la ilegalidad del empleador.

La excepción se acogió, declarándose prescritos los feriados devengados desde el 14 de mayo de 2017 hacia atrás.

En cuanto a la excepción de pago, pidió el rechazo alegando que las remuneraciones pendientes no han sido pagadas. Quedó para ser resuelta en esta sentencia definitiva.

#### **6°. Audiencia preparatoria. Llamado a conciliación y recepción de la causa a prueba.**

En audiencia preparatoria se resolvió la excepción de prescripción, declarándose prescritos los feriados devengados desde el 14 de mayo de 2017 hacia atrás, y se dejó la resolución de la excepción de pago para la sentencia definitiva. Se llamó a conciliación, proponiéndose bases al efecto, pero no se produjo.

Se dictó resolución estableciendo los siguientes hechos no controvertidos:

1. Existencia de relación laboral entre las partes desde el 01 de junio de 2009.
2. Que el demandante se desempeñó como gerente de operaciones.
3. Que la relación laboral terminó por despido.
4. Que el demandante no asistió a prestar servicios desde el 21 de enero de 2019.

Como hechos a probar se establecieron los siguientes:

1. Forma, fecha, causa y circunstancias del despido.
2. Remuneración pactada y efectivamente percibida.
3. Estado de pago de la remuneración del periodo desde junio de 2018 hasta el término de la relación laboral.
4. Estado de uso y/o compensación del feriado.
5. Estado de cumplimiento de la obligación de asistencia en el periodo desde el 06 al 20 de febrero de 2019. En su caso, hechos causantes de inasistencia del trabajador.
6. Estado de pago de las cotizaciones previsionales. En su caso, fecha de pago y cumplimiento de formalidades de convalidación.

#### **7°. Prueba de la demandante.**

##### **I. Documental:**

1. Acta de Inspección del Trabajo de fecha 17 de abril de 2019.
2. Resolución de multa 3042/19/37.



3. Finiquito de fecha 17.04.2019, que consigna la causal de despido artículo 160 N°4 del Código del Trabajo.
4. Certificado de deuda AFC, de fecha 22 de abril de 2019.
5. Copia de mail de fecha 28 de febrero de 2019 en el cual se señala que el trabajador fue despedido verbalmente y que le han llegado cartas de amonestaciones sin ningún mérito no causa.
6. Constancia 13/13/2019/327, de fecha 07 de febrero de 2019, realizada en Inspección del Trabajo MAIPO San Bernardo.
7. Constancia 13/13/2018/428, de fecha 21 de febrero de 2019, realizada ante la Inspección del Trabajo MAIPO San Bernardo.
8. Comprobantes de feriado del trabajador de los periodos 30.13.2013 hasta el 03.01.2014; y 01 de abril de 2014 hasta el 11.04.2011; 24.12.2014 hasta al 05.01.2015.
9. Liquidaciones de sueldo de enero, febrero y marzo de 2018; noviembre y diciembre de 2017.
10. Contrato de trabajo, de fecha 01 de junio de 2009.
11. Cartas de amonestación dirigidas al trabajador de fechas 25.02.2019, 26.02.2019, 22.02.2019, 27.02.2019 y 28.02.2019.
12. EXCLUIDO.

## **II. Testimonial**

1. ASAF MOOR, administrador de empresas, domiciliado en calle Antupirén 9401, Peñalolén.

## **III. Exhibición de documentos.**

1. Comprobante de pago de remuneraciones del actor de los meses de junio a diciembre de 2018.
  - i. Demandada: exhibe su documental N°14.
    1. Demandante: no se cumple, pide apercibimiento.
    2. Demandada: las liquidaciones no eran firmadas por el demandante, no existen los comprobantes de pago.
    3. Tribunal: se resuelve en sentencia definitiva.

## **8°. Prueba de la demandada.**

### **I. Documental:**

1. Cartolas Históricas de Cuenta Corriente Banco Santander, de la demandada, de los meses de Junio a Diciembre de 2018 y enero a Febrero de 2019.



2. Carta de Despido de fecha 28 de febrero de 2019 y su comprobante envío por carta certificada y seguimiento en línea.
3. Carta de amonestación de fecha 28 de febrero de 2019 y su comprobante de envío por carta certificada Correos de Chile de igual fecha y seguimiento en línea.
4. Cartas de amonestación de fechas 22 y 25 de febrero ambos de 2019, con sus respectivos comprobante de envío por carta certificada de correos de Chile de igual fecha y sus seguimientos en línea .
5. Cartas de amonestación de fechas 26 y 27 de Febrero, ambas de 2019, con sus respectivos comprobantes de envío por carta certificado correos de Chile y sus seguimientos en línea.
6. Contratos de Trabajo de fechas 01 de junio de 2009, 01 de septiembre de 2017 y anexo de contrato asignación de vehículo, de fecha 11 de abril de 2018.
7. Comprobante de constancia laboral para empleadores de fecha 22 de febrero de 2019, 9:49 hrs.
8. Copia Escritura modificación sociedad comercial V-TEC, de fecha 05 de octubre de 2010.
9. 15 comprobantes de feriado.
10. Certificado de Pago de Cotizaciones Previsionales emanado de Previred de fecha 11 de abril de 2019, por el periodo de enero de 2010 a febrero de 2019.
11. Comprobante Caja pago AFC números 2962643-644-645-646 y 647, emanado Orpro, periodo sept y dic 2015, enero a dic 2016, enero a jun 2017.
12. Comprobantes caja pago AFC número 1943990-1943991-1943992, emanado de ORPRO, periodo dic de 2009, abr-dic 2011, ene a dic 2012, enero a dic 2013, enero a dic 2014, ene a dic 2015, ene a dic 2016 y ene a jun 2017.
13. RETIRADO.
14. Liquidaciones de remuneraciones del actor de los meses de Enero de 2019, y febrero, marzo, abril, mayo, junio, julio, agosto, septiembre, octubre y diciembre, todos de 2018.

## **II. Confesional:**

1. Compareció a absolver posiciones el demandante MORDEHAI MOOR, bajo apercibimiento legal del artículo 454 número 3 del Código del Trabajo.

## **III. Testimonial.**

1. JOSÉ LUIS RIVAS PARDO, técnico en prevención de riesgos, domiciliado en calle Villarrica 47, Buin.





2. CAROLINA MIRANDA TORRES, empleada, domiciliada en Camino Lo Infante 1551, Galpón 6, San Bernardo.
3. RODRIGO ENCINA ENCINA, gerente de ventas, domiciliado en Río Guadiana 2211, depto. 4, Las Condes.

#### **IV. Oficios.**

1. DEPARTAMENTO DE POLICÍA INTERNACIONAL DE LA POLICÍA DE INVESTIGACIONES DE CHILE, para que informe al Tribunal respecto de las salidas y entradas del demandante MORDEHAI MOOR, RUN N°12. 098.902-2, desde el mes de noviembre de 2009 hasta la actualidad.
  - i. Oficio informe N°135.314 de fecha 09 de octubre de 2019.
2. AFC CHILE, para que remita al Tribunal de SS., cartola histórica de cotizaciones del demandante, desde el mes de noviembre de 2009 a Febrero de 2019.
  - i. Oficio GO 5583-2019, de 12 de agosto de 2019.

#### **V. Otros medios de prueba.**

1. Set de 12 fotografías del actor en los cuales se aprecia de vacaciones, lo que dice relación con los periodos en los cuales hacía uso de su feriado.

## **II.- CONSIDERACIONES DE HECHO Y DERECHO PARA LA RESOLUCIÓN DEL CASO.**

### **9°. Desarrollo de la sentencia.**

No se discute que la relación laboral terminó por despido. La disputa está en determinar si el actor fue despedido verbalmente el 20 de febrero de 2019, como sostiene la parte demandante, o si fue despedido el 28 de febrero de 2019, como alega la demandada.

Es una situación que se reitera con frecuencia, en la que se enfrentan dos teorías del caso excluyentes: despido verbal vs un despido por ausencias.

En estos casos, el presunto despido verbal (tesis del demandante) es temporalmente anterior al despido por ausencias (tesis del demandado), por lo que debemos analizarlos en ese orden, pues si el despido verbal es efectivo, la relación laboral termina con él y se hace estéril revisar situaciones futuras ocurridas cuando el contrato de trabajo ya ha fenecido.

En consecuencia, primero veremos si se demostró la efectividad del despido verbal y, en caso negativo, después abordaremos el tema del despido por ausencias. El despido por inasistencias, ejecutado por la empleadora, tiene la particularidad que sí o sí pone término a la relación laboral pues es manifestación reconocida de la voluntad unilateral de concluir con el contrato.





En caso que se acredite y confirme la tesis de la demandante, declararemos que la relación laboral ha terminado por el despido verbal, el que será necesariamente informal e incausado por tratarse de una terminación que no cumple las formalidades que exige el artículo 162 del Código del Trabajo. En ese escenario, habría que acoger la demanda, ordenando el pago de indemnización sustitutiva de aviso previo e indemnización por años de servicio, esta con 50% de recargo conforme al artículo 168 letra b del mismo código.

Por el contrario, si no se acredita el despido verbal, significará que la relación laboral terminó el 28 de febrero de 2019. Primero examinaremos si se cumplieron las formalidades del citado artículo 162. Si no se practicaron, la demanda debe ser acogida, condenando a la empresa al pago de indemnización sustitutiva de aviso previo e indemnización por años de servicio, esta última con recargo de 80%, según el artículo 168 letra c del Código del Trabajo. En caso que sí se hayan satisfecho las formalidades, trataremos el fondo del asunto, es decir, si es que concurren o no los hechos constitutivos de la causal (efectividad de las ausencias y eventual justificación). De allí pueden salir dos conclusiones: que el despido esté injustificado, caso en que se acoge la demanda, o que haya sido ajustado a derecho, caso en que se rechaza.

Hecho el análisis sobre el despido y definido en favor de cualquiera de las dos teorías, hay que tratar el tema de las remuneraciones presuntamente impagas. Primero, hay que determinar su monto. Segundo, definir si se pagaron.

Posteriormente, analizaremos el pago de las cotizaciones previsionales y la procedencia de la nulidad del despido. Finalmente, el feriado.

En síntesis: despido, remuneraciones, cotizaciones previsionales, nulidad del despido y feriado.

### **10°. Despido verbal vs despido por ausencias.**

Las hipótesis de las partes son excluyentes, en un escenario que es muy habitual en estos juicios: el trabajador indica que lo despidieron un día determinado y que por eso no asistió más a trabajar, mientras que la empleadora niega haberlo despedido verbalmente y que, por esas mismas ausencias, fue despedido.

Analizaremos primero si hay antecedentes de un despido verbal pues es temporalmente anterior al despido por ausencias, como ya explicamos.

### **11°. Prueba sobre el presunto despido verbal.**

La demandante basa su posición en que el día 20 de febrero de 2019 habría ocurrido un despido verbal, es decir, que ese día el empleador decide unilateralmente poner término a la relación laboral, informándolo al actor verbalmente, sin cumplir las formalidades que exige



el artículo 162 del Código del Trabajo. Dicha comunicación se habría producido en una reunión sostenida entre el demandante y el representante legal de la empresa en el local de Pronto Copec de Costanera Norte.

Recordemos que el demandante y el representante legal son padre e hijo.

La reunión es reconocida por ambas partes en sus escritos de demanda y contestación, y ocurrió el 20 de febrero de 2019.

En la confesional, el demandante MORDEHAI MOOR declaró que tuvo graves problemas con el pago de sus remuneraciones, por lo que en febrero dio un plazo de 15 días al representante legal para que regularizaran la situación. Agregó que, dentro de ese plazo, se juntaron en una bencinera COPEC de la Costanera Norte, ocasión en que su hijo le dijo *“mira tú no trabajas más en comercial VTEC”*, se levantó y se fue; al día siguiente hizo la denuncia a la Inspección del Trabajo.

Se cuenta con el documento N°6 de la demandante “Constancia 13/13/2019/327, de fecha 07 de febrero de 2019, realizada en Inspección del Trabajo MAIPO San Bernardo” donde se lee que MORDEHAI MOOR compareció el 07 de febrero de 2019 a las 10:09 h y dejó constancia que no le han pagado las remuneraciones y que *“le dio plazo hasta el 15/02/2019 para realizar pagos, de lo contrario ingresaría denuncia en Inspección del Trabajo y demanda civil”*.

El testigo de la demandada JOSÉ LUIS RIVAS PARDO, técnico en prevención de riesgos, declaró que el actor no asistió a trabajar desde el 06 de febrero de 2019. Agregó que el 28 de febrero de 2019 CAROLINA MIRANDA, encargada de recursos humanos, informó que MORDEHAI MOOR había sido despedido.

La testigo CAROLINA MIRANDA TORRES – mencionada por el testigo JOSÉ LUIS RIVAS PARDO – se individualizó como encargada de recursos humanos de COMERCIAL V-TEC LIMITADA, además de tener el vínculo de ser pareja de AMIT MOOR, representante legal. Declaró que el demandante MORDEHAI MOOR dejó de asistir al trabajo el 05 de febrero de 2019, después de una discusión que sostuvo con el representante legal. Declaró que AMIT MOOR le contó que se juntaría con su padre en una Copec de la Costanera Norte, luego la llamó *“casi que llorando”* y le contó que la cita no había durado más de un minuto y medio porque su padre entró gritando, no lo dejó hablar y lo amenazó con quemar todo, y matarlos a él, a su pareja (la testigo) y a sus hijos, que a la vez son nietos del demandante. La testigo CAROLINA MIRANDA TORRES señaló que desde el 22 de febrero 2019 enviaron cartas de amonestación a MORDEHAI MOOR, decisión que se adoptó después de aquella reunión padre-hijo en la Copec. Agregó que, a los dos o tres días después del envío de las cartas de amonestación, MORDEHAI MOOR fue a la empresa a devolver una camioneta que



era de la empleadora. También declaró que el demandante tiene un carácter arrebatado y explosivo.

La parte demandante presentó como testigo a ASAF MOOR, administrador de empresas, quien declaró que es hijo de MORDEHAI MOOR (el demandante) y hermano menor de AMIT MOOR (representante legal de la demandada). Expuso que en lo familiar trataron de separar las cosas, pero en lo laboral siempre hubo problemas entre su padre y su hermano, que recuerda exacto que en el cumpleaños de su hija menor su padre les contó que un par de días antes había sido despedido verbalmente, y que su hija está de cumpleaños el 09 de febrero.

El documento N°7 de la demandante “Constancia 13/13/2018/428, de fecha 21 de febrero de 2019, realizada ante la Inspección del Trabajo Maipo San Bernardo”, demuestra que el actor compareció el 21 de febrero de 2019 ante la Inspección del Trabajo a dejar constancia que ese día a las 13:30 h haría devolución al jefe de taller JOSÉ LUIS RIVAS de un vehículo de la empresa, camioneta marca Ford, modelo F150, año 2014, placa patente FXYG-72. Según el anexo de contrato de trabajo acompañado por la demandada en su documental N°6, dicho vehículo fue asignado en razón del trabajo.

También se cuenta con el documento N°11 “Cartas de amonestación dirigidas al trabajador de fechas 25.02.2019, 26.02.2019, 22.02.2019, 27.02.2019 y 28.02.2019” que efectivamente confirman que se enviaron dichas cartas en las fechas indicadas en la descripción. Las cartas reprochan ausencias desde el 06 al 08, 11 al 18 y 18 al 22 de febrero de 2019, y las últimas cartas agregan las inasistencias de los días 25, 26 y 27 del mismo mes y año.

### **12°. Conclusión sobre el presunto despido verbal.**

La prueba reseñada nos permite concluir que el actor dejó de asistir al recinto de la empresa en San Bernardo desde el 06 de febrero de 2019 en adelante. Los testigos de la demandada están contestes sobre este hecho, y se condice con lo manifestado por el propio demandante en la Constancia ante la Inspección del Trabajo que se acompañó como su documental N°6, en la cual declaró que él daba “un plazo” al empleador para que le pagara las remuneraciones pendientes.

También podemos concluir que la reunión de 20 de febrero de 2019 entre el actor y su hijo en la Copec de Costanera Norte, marca un cambio en la conducta de las partes, como explicaremos. Después de este hito, el demandante decide devolver la camioneta Ford que utilizaba en razón del ejercicio de su cargo, lo que consta de la testimonial de CAROLINA MIRANDA TORRES quien declaró que MORDEHAI MOOR devolvió el vehículo dos o tres días después de dicha reunión, y se confirma con lo que expuso el propio actor en la



Constancia ante Inspección del Trabajo que acompañó en documental N°7. Por su parte, la empresa también cambia su conducta después de la reunión del 20 de febrero, porque comienza con el envío de cartas de amonestación, lo que concluimos a partir de apreciar que la primera misiva es de fecha 22 de febrero de 2019.

El cambio de conducta de las partes da cuenta que algo pasó. Las ausencias del actor entre el 06 al 20 de febrero de 2019 dejan de ser toleradas y, por parte de él, hizo devolución de bienes que eran de la empresa. Es evidente que el vínculo se deteriora en esa oportunidad, lo que produce dichos cambios.

El actor dejó constancia ante la Inspección del Trabajo de un hecho en particular, a saber, que haría devolución del vehículo, pero no dejó constancia del despido, ni del término de la relación laboral ni de la comunicación informal de su empleador al respecto. Recordemos que se trata de un trabajador cuya posición en la empresa, calificación y experiencia, nos permiten suponer que conocía y sabía sobradamente que, si había sido despedido verbalmente, debía dejar constancia ante la Inspección. Esta falta de constancia del despido verbal en la actuación ante la Inspección del Trabajo, nos lleva a concluir que no se acreditó la tesis del despido informal de fecha 20 de febrero de 2019, esgrimida por la demandante. Hacemos presente que, en casos como este, la subordinación se ve atenuada en razón de la posición jerárquica del trabajador demandante, quien tiene un lugar preponderante en la organización productiva y una experiencia de décadas en posiciones de jefatura, a lo que se suma el parentesco con miembros de la empresa, por lo que le es exigible una conducta más determinada en circunstancias críticas como la relatada.

En conclusión, se descarta el despido verbal.

### **13°. Despido por ausencias. Análisis del cumplimiento de las formalidades del despido.**

Ya descartado el despido verbal, analizaremos la teoría del caso de la empresa, que alega que ejecutó un despido formal con fecha 28 de febrero de 2019, por la causal de ausencias injustificadas del artículo 160 N°3 del Código del Trabajo. Hacemos presente que se ha establecido que el demandante faltó los días posteriores al 06 de febrero de 2018.

Como todo despido por causal del artículo 160, se requiere que el empleador cumpla las formalidades del artículo 162 del Código del Trabajo que, en síntesis, son las siguientes: el envío de una carta certificada al domicilio indicado en el contrato de trabajo, dentro de tres días de terminada la relación laboral, la cual debe describir la situación de hecho en que se basa la decisión del empleador.



En este caso, la documental N°6 de la demandada y la documental N°2 de la demandante, corresponden a ejemplares idénticos de contratos de trabajo, en los cuales el domicilio del trabajador es calle Las Hortensias 2546, comuna de Providencia.

La documental N°2 de la demandada “Carta de Despido de fecha 28 de febrero de 2019 y su comprobante envío por carta certificada y seguimiento en línea” da cuenta que hay un envío de dos cartas con fecha 28 de febrero de 2019, pero no se indica la dirección de destino (el documento escaneado no tiene esa información). Tampoco hay copia de la carta aviso de término de contrato de trabajo.

Reiteramos que de la prueba acompañada no está la copia de la carta de despido, de modo que no podemos tener por cumplidas las formalidades del término de la relación laboral, pues no sabemos si se describieron suficientemente los hechos fundantes del despido y si se informó correctamente la causal.

Confirma lo anterior el hecho que en el comparendo ante la Inspección del Trabajo, el abogado que representó a la empleadora señaló que se había invocado la causal del artículo 160 N°4 literal a, abandono del lugar de trabajo, en lugar de la causal del N°3 del citado artículo. Eso quiere decir que, a la fecha del comparendo en sede administrativa, la empleadora sostenía que había invocado otra causal diversa de la que sostuvo su defensa en juicio.

De todos modos, hay una carta de amonestación de 28 de febrero de 2019, lo que permite colegir que no se había decidido aún terminar la relación laboral, porque de ser así, el reproche del empleador habría sido el despido en lugar de la amonestación.

Por tanto, al no haber cumplido las formalidades de término de la relación laboral, establecidas en el artículo 162 del Código del Trabajo, la demanda será acogida en cuanto a condenar a la demandada al pago de indemnización sustitutiva de aviso previo e indemnización por años de servicio, esta última con recargo de 80% por tratarse de un despido injustificado.

#### **14°. Monto de la remuneración.**

El demandante sostiene que su remuneración era de \$3.020.115, compuesta de sueldo base y comisiones. Por su parte, la empresa alega que la remuneración era de \$2.384.000, compuesta de \$2.270.000 sueldo base más \$114.000, conforme al artículo 172 del Código del Trabajo, y de \$2.270.000 a efectos del cálculo del feriado.

El contrato de trabajo de fecha 01 de septiembre de 2017, acompañado por ambas partes en ejemplares idénticos, en el documento N°6 de la empresa y N°10 del actor, señala en la cláusula tercera que la remuneración se compone del siguiente modo: sueldo base de \$2.454.413 más gratificación de 25% del sueldo bruto con tope de 4,75 ingresos mínimos



mensuales, optando por usar la fórmula del artículo 50 del Código del Trabajo. En la cláusula cuarta se establecen asignaciones de colación y movilización por \$200.000 cada una.

En el anexo de contrato de trabajo de fecha 11 de abril de 2018 (documento N°6 de la empresa) se asigna un vehículo al demandante para su uso, del cual solamente se haría cargo del combustible porque todos los otros gastos (mantenimientos por kilometraje, permiso de circulación, revisión técnica) son de cargo de la empresa. En el mismo anexo se indica que su uso queda limitado al cumplimiento de las funciones propias del contrato de trabajo, por lo que se trata de una herramienta de trabajo y no de una contraprestación en especie que requiera valuación y, por tanto, pago de cotizaciones, conforme a los artículos 10 y 41 inciso segundo del Código del Trabajo.

La gratificación anual del artículo 50 del Código del Trabajo, considerando un sueldo base de \$2.454.413, alcanza el tope de 4,75 ingresos mínimos, por lo que ascendería a \$119.145.-

Con la prueba reseñada hasta este momento (contrato de trabajo y anexo) la base de cálculo estaría compuesta de sueldo base, gratificación, colación y movilización. Se podría agregar el concepto de pago de comisiones: ningún testigo habló del tema, así que veremos qué nos dicen los documentos.

En la prueba documental N°14 de la demandada, consistente en liquidaciones de remuneraciones, apreciamos que solamente están firmadas las de febrero y marzo de 2018, con una rúbrica ilegible muy parecida a la que el actor hizo en el trámite de autorización de poder en la demanda y que, por lo demás, no fue objetada. Lo relevante es que en ninguna liquidación, incluyendo las firmadas, aparece el concepto de comisiones o similares, sino que solamente figuran sueldo base, gratificaciones, movilización, colación y, en algunos meses, viáticos.

No hay mayores antecedentes por lo que, finalmente, la remuneración que se tiene por acreditada está compuesta de sueldo base, gratificación y asignaciones de colación y movilización.

En algunas de las liquidaciones que redactó y que, posteriormente, presentó a juicio, la propia demandada propone una cifra superior como sueldo base. Así las cosas, en junio, julio y agosto de 2018, el sueldo base es de \$2.510.885. Para los meses siguientes, el sueldo base baja a una suma entre \$2.142.000 y \$2.156.869, sin mediar un anexo de contrato de trabajo ni otra formalidad que legitime dicha disminución. Por tanto, atendido que son liquidaciones de su propia emisión, consideraremos como sueldo base la cifra más alta, es decir, \$2.510.885.-

En conclusión, hecho el cálculo con los datos que provee el contrato de trabajo y las liquidaciones, la remuneración suma un total de \$3.030.030.-, compuesta de sueldo base de





\$2.510.885, gratificación de \$119.145, asignación de colación \$200.000 y asignación de movilización \$200.000.

Respecto a la base de cálculo de indemnizaciones, conforme al inciso final del artículo 172 del Código del Trabajo, aplicaremos el tope de 90 unidades de fomento, que es de \$2.479.160 al 31 de enero de 2018.

**15°. Estado de pago de la remuneración desde junio de 2018 hasta el 28 de febrero de 2019.**

La demandante alega que no le pagaron las remuneraciones de junio de 2018 al 28 de febrero de 2019.

El pago de las remuneraciones es una obligación del empleador, por lo que conforme al artículo 1698 del Código del Trabajo, es de su cargo acreditar que cumplió con pagarlas.

Las liquidaciones de remuneraciones del periodo cuestionado no están firmadas, por lo que no es posible atribuirles el valor de ser comprobantes del pago. Además, las de enero y febrero de 2019 no fueron incorporadas.

Con el fin de acreditar el pago de las remuneraciones, la demandada ha acompañado su documental N°1 denominada “Cartolas Históricas de Cuenta Corriente Banco Santander, de la demandada, de los meses de Junio a Diciembre de 2018 y enero a Febrero de 2019”. Aun cuando no es el instrumento que corresponde legalmente para que el empleador acredite el pago de remuneraciones, lo analizaremos porque daría cuenta de la transferencia de dinero de la cuenta de la empresa a la cuenta del actor, que es una de las formas de pago que establece el contrato de trabajo.

Para este ejercicio, debemos tener presente que según la cláusula tercera del contrato de trabajo, las remuneraciones se pagaban por mes vencido, los días 5 de cada mes. Por tanto, para examinar el periodo de remuneraciones presuntamente impagas debemos comenzar con el jueves 05 de julio de 2018 en adelante, fecha en que correspondía pagar la de junio de 2018. Esta es la razón por la que rechazamos hacer operativo el apercibimiento del artículo 453 N°5 del Código del Trabajo respecto a este tema, por la no exhibición de comprobantes de pago de remuneraciones.

El pago mensual debió ser una suma que comprendiera los \$400.000 de haberes no imponibles (colación y movilización) más el pago de una cifra que comprenda los haberes imponibles, sueldo base y gratificación, que en valor bruto suman \$2.630.030, menos las cotizaciones previsionales.

En 2018, la Superintendencia de Pensiones fijó el tope imponible en 78,3 unidades de fomento. Al 30 de junio de 2018, con la UF a \$27.158,77 ese tope equivalía a \$2.126.531.-





Para 2019 la Superintendencia subió el tope a 79,2 UF. Por tanto, el actor siempre cotizó por el máximo tope legal.

Si consideramos 10% para AFP, aproximadamente poco más de 1% de cotización adicional para administración de AFP, 7% destinado a financiar las prestaciones de salud que se cotizan directamente en Fonasa o Isapre y 0,6% de AFC de cargo del trabajador, resulta un porcentaje aproximado de 20% en cotizaciones. Se agregan aproximadamente \$98.000 de impuestos.

La cifra líquida que el actor mensualmente debió recibir se componía de: \$1.700.000 que es el 80% del tope imponible, más \$503.499 que es el resto de remuneración sobre el tope, más \$400.000 de colación y movilización, y menos \$97.000 de impuestos. El resultado es de \$2.506.499.-

#### **16°. Montos pagados según las cartolas de la cuenta corriente de la empresa.**

Hemos hecho el examen del documento siguiendo las transferencias hechas al número de RUN 12.098.902-2, que corresponde al actor MORDEHAI MOOR. En las cartolas aparece lo siguiente:

- Remuneración de junio 2018 (a pagar el 05 de julio de 2018):
  - o 09 de julio: \$500.000.-
  - o 09 de julio: \$218.250.-
  - o 13 de julio: \$500.000.-
  - o 13 de julio: \$500.000.-
  - o 24 de julio: \$333.000.-
  - o 30 de julio: \$500.000.-
  - o 03 de agosto: \$321.679.-
    - Total pagado: \$2.551.250.-
- Remuneración de julio de 2018 (a pagar el 05 de agosto de 2018):
  - o 06 de agosto: \$1.000.000.-
  - o 06 de agosto: \$232.379.-
  - o 09 de agosto: \$409.698.-
  - o 13 de agosto: \$500.000.-
  - o 20 de agosto: \$409.698.-
  - o 20 de agosto: \$299.564.-
  - o 03 de septiembre: \$139.304.-
    - Total pagado: \$2.990.643.-
- Remuneración de agosto de 2018 (a pagar el 05 de septiembre de 2018).



- 13 de septiembre: \$200.000.-
- 20 de septiembre \$188.437.-
- 27 de septiembre \$25.281.-
- 1 de octubre \$100.000.-
- 2 de octubre \$1.100.000.-
- 2 de octubre \$150.000.-
  - Total pagado: \$1.763.718.-
- Remuneración de septiembre de 2018 (a pagar el 5 de octubre de 2018).
  - 10 de octubre \$123.941.-
  - 11 de octubre \$88.000.-
  - 19 de octubre \$283.109.-
  - 22 de octubre \$166.769.-
  - 29 de octubre \$241.823.-
    - Total pagado \$903.642.-
- Remuneración de octubre de 2018 (a pagar el 5 de noviembre de 2018).
  - 7 de noviembre \$251.811.-
  - 9 de noviembre \$397.328.-
  - 12 de noviembre \$1.025.000.-
  - 19 de noviembre \$454.143
  - 26 de noviembre \$99.400
  - 3 de diciembre \$110.578
    - Total pagado \$2.338.260.-
- Remuneración de noviembre de 2018 (a pagar el 5 de diciembre de 2018).
  - 7 de diciembre \$196.222.-
  - 10 de diciembre \$500.000.-
  - 14 de diciembre \$348.631.-
  - 4 de enero de 2019 \$500.000.-
    - Total pagado \$1.544.853.-
- Remuneración de diciembre de 2018 (a pagar el 05 de enero de 2019).
  - 7 de enero \$251.692.-
  - 7 de enero \$147.400.-
  - 10 de enero \$139.733.-
  - 10 de enero \$79.970.-
  - 17 de enero \$119.540.-



- 21 de enero \$45.893.-
- 23 de enero \$54.437.-
- 25 de enero \$500.000.-
- 25 de enero \$47.828.-
  - Total pagado: \$1.386.493.-
- Remuneración de enero de 2019 (a pagar el 5 de febrero de 2019).
  - 11 de febrero \$116.596.-
    - Total pagado: \$116.596.-
- Remuneración de febrero de 2019 (a pagar el 5 de marzo de 2019 o al término de la relación laboral).
  - No hay prueba de pago.

### **17°. Conclusión acerca de la deuda de remuneraciones.**

Apreciamos que las remuneraciones fueron pagadas en parcialidades, algunas de las cuales no abarcan el total de lo devengado en el mes. Usaremos la cifra líquida señalada anteriormente (\$2.506.499) a efectos de calcular si la remuneración de un mes fue pagada totalmente o si resta un saldo por solucionar.

Concluimos que las remuneraciones de junio y julio 2018 fueron pagadas.

De la remuneración de agosto de 2018 faltan por pagar \$742.781, de septiembre de 2018 faltan \$1.602.857, de octubre 2018 faltan \$168.239, de noviembre de 2018 faltan \$961.646, de diciembre de 2018 faltan \$1.120.006, y de enero de 2019 faltan \$2.389.903. Febrero de 2019 es un caso especial porque el demandante solamente trabajó cinco días – ver considerando 12° Conclusión sobre el presunto despido verbal – por lo que le correspondía recibir la suma líquida de \$417.749.-

La adición de todo lo adeudado arroja un total de \$7.403.181.- (siete millones cuatrocientos tres mil ciento ochenta y un pesos), cifra que deberá pagar la demandante por concepto de remuneraciones insolutas. Al mismo tiempo, la excepción de pago se acogerá parcialmente.

### **18°. Cotizaciones previsionales y ley Bustos.**

La alegación de no pago de cotizaciones estaba asociada al no pago de remuneraciones. Analizaremos mes a mes del periodo junio de 2018 a febrero de 2019. Revisados los documentos de la empresa N°10 “Certificado de Pago de Cotizaciones Previsionales emanado de Previred de fecha 11 de abril de 2019, por el periodo de enero de 2010 a febrero de 2019”, N°11 “Comprobante Caja pago AFC números 2962643-644-645-646 y 647, emanado Orpro, periodo sept y dic 2015, enero a dic 2016, enero a jun 2017” y N° 12



“Comprobantes caja pago AFC número 1943990-1943991-1943992, emanado de ORPRO, periodo dic de 2009, abr-dic 2011, ene a dic 2012, enero a dic 2013, enero a dic 2014, ene a dic 2015, ene a dic 2016 y ene a jun 2017” se aprecia que todas las cotizaciones del periodo trabajado fueron pagadas.

Para analizar si procede la nulidad del despido o ley Bustos, recordemos que la norma impulsada por el dirigente sindical y diputado Manuel Bustos (QEPD), establece que en caso que no estén pagadas las cotizaciones hasta el mes anterior al despido, el empleador será sancionado con el pago de remuneraciones desde la fecha del despido hasta el día en que aquel sea convalidado. El despido se produjo el 28 de febrero de 2019, y las cotizaciones de enero de 2019 se pagaron el 13 de febrero, por lo que no había imposiciones sin pagar a la fecha de término de la relación laboral.

Por tanto, la demanda será rechazada en cuanto al pago de cotizaciones y a la nulidad del despido.

### **19°. Feriado.**

Recordemos que se declararon prescritos los feriados devengados desde el 14 de mayo de 2017 hacia atrás. Por tanto, el límite máximo en caso que la demanda fuese acogida es de un año de feriado legal y 14 días de feriado proporcional, es decir, 29 días de feriado a compensar.

La empleadora debe acreditar que los trabajadores usaron el feriado, pues es su obligación concederlo, entregar un comprobante y, al final, compensar lo que falte por usar.

La demandada presentó su prueba documental N°9 “15 comprobantes de feriado”. De esos recibos, solamente dos tienen firma, y corresponden a periodos incluidos en la prescripción. Aun cuando RODRIGO ENCINA, testigo de la empresa, declaró que el demandante rechazaba enérgicamente firmar los comprobantes – *“no firmo ni una weá”* respondía cuando se lo pedían – el empleador dispone de herramientas para conseguir que un trabajador, sea cual sea su nivel, ajuste su conducta a las reglas internas, so pena de ser sancionado por su inobservancia. La conclusión es que un comprobante sin firma no sirve para acreditar que el trabajador usó el feriado.

La demandada, tal vez previendo la debilidad probatoria de la prueba documental N°9, alegó que el actor solía viajar extensos periodos fuera del país, salidas en que se vería obligado a usar días de vacaciones. Para acreditarlo, pidió que se oficiara al Departamento de Policía Internacional de la Policía de Investigaciones de Chile (PDI), repartición que respondió mediante el Oficio N°135.314 de fecha 09 de octubre de 2019. El oficio de la PDI nos informa que en la Jefatura Nacional de Migraciones y Policía Internacional constan una serie de movimientos migratorios del actor.



Del periodo en estudio – mayo 2017 a febrero de 2019 – apreciamos que hay una salida del país desde el 24 al 30 de diciembre de 2017, otra desde el 15 al 20 de septiembre de 2018 y una tercera en que únicamente consta la entrada, todas respecto a Argentina.

La salida del 24 al 30 de diciembre de 2017 incluye cuatro días de feriado.

La salida del 15 al 20 de septiembre de 2018 abarca un día de feriado.

Hay un registro de entrada a Chile desde Argentina por el Paso Puesto con fecha 31 de diciembre de 2018, respecto al cual no consta una salida previa. La Policía de Investigaciones hizo presente que obtuvo la información a partir de los pasos fronterizos que controla, de lo que se colige que el demandante salió del territorio de nuestro país por un paso no controlado por PDI. El asunto es que no podemos saber con certeza cuándo salió de Chile para haber vuelto el 31 de diciembre de 2018. Es razonable suponer que, al menos, debió salir un día antes, considerando que el Paso Puesto está emplazado en la Araucanía, por lo que habría requerido ese tiempo como mínimo para llegar hasta él. Por tanto, estimamos que salió el 30 para volver el 31 de diciembre de 2018. Esa salida incluiría un día de feriado.

La suma de los días de feriado utilizados en las tres salidas del país es de seis días. Según su contrato de trabajo, las labores del actor no contemplaban viajes al extranjero, por lo tanto esos seis días necesariamente tuvieron que corresponder a uso de días de descanso anual. En consecuencia, esos 6 días serán descontados del total de 29 días de feriado que constituían el techo de la demanda en este ítem, resultando 23 días de feriado pendientes de uso.

Si aplicamos esos 23 días a la fecha de término de relación laboral, de lunes a viernes no feriados, y contamos el tiempo que habría tomado utilizarlos, arroja un total de 33 días a compensar.

La remuneración que se debe usar para efectos del feriado está definida por el artículo 71 del Código del Trabajo que dispone: “Durante el feriado, la remuneración íntegra estará constituida por el sueldo en el caso de trabajadores sujetos al sistema de remuneración fija”. Utilizando una remuneración de \$2.510.885 (sueldo base), el monto en pesos del feriado a compensar será de \$2.761.973.-

### **III.- RESOLUCIÓN DEL CASO.**

#### **20°. Conclusión y resumen.**

Despido injustificado: no se logró demostrar que el 20 de febrero de 2019 el trabajador hubiese sido despedido verbalmente. No obstante, la demanda será acogida porque el



despido de fecha 28 de febrero de 2019 fue injustificado, dado que el empleador no probó el cumplimiento de las formalidades de término de la relación laboral.

Remuneraciones: se constató que solamente algunas remuneraciones fueron pagadas, por lo que se acogerá parcialmente la excepción de pago y se ordenará solucionar el saldo insoluto.

Cotizaciones previsionales: se acreditó que, al momento del despido, estaban pagadas las cotizaciones previsionales hasta el mes anterior al término, por lo que se rechazará la aplicación de la sanción de nulidad del despido. Se acogerá la demanda en la suma de feriado proporcional que se indicará, equivalente a 33 días.

Y visto lo dispuesto en los artículos 1, 3, 7, 8, 9, 43, 50, 63, 73, 161, 162, 168, 172, 173, 453, 454, 459, 496 y siguientes del Código del Trabajo, **SE DECLARA:**

- I. Que **se acoge** la demanda y se declara injustificado el despido del trabajador, condenándose a la demandada al pago de:
  - a. Indemnización sustitutiva de aviso previo, \$2.479.160.-
  - b. Indemnización por años de servicio, \$24.791.600.-
  - c. Recargo de 80% de la indemnización por años de servicio, \$19.833.280.-
- II. Que **se acoge** parcialmente la excepción de pago, en consecuencia se condena a la demandada al pago de:
  - a. Remuneraciones pendientes de pago, \$7.403.181.-
- III. Que **se acoge** la demanda en cuanto al pago de indemnización de feriado, \$2.761.973.-
- IV. Que **se rechaza** la demanda en cuanto al cobro de cotizaciones previsionales y la aplicación de la nulidad del despido o ley Bustos.
- V. Que las sumas ordenadas pagar ser solucionadas aplicando reajustes e intereses de los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.
- VI. Que, atendido que de la declaración de la testigo CAROLINA MIRANDA TORRES reseñada en el considerando 11º, se toma noticia de la posible comisión del delito de amenazas del artículo 296 del Código Penal, ofíciase al Ministerio Público de esta ciudad para cursar la respectiva denuncia, conforme al artículo 175 letra b del Código Procesal Penal.
- VII. Que, atendido lo resuelto, cada parte soportará sus costas.

Regístrese y archívese en su oportunidad.

RIT O-295-2019

RUC 19- 4-0188234-3



Dictada por Sebastián Bueno Santibáñez, Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de San Bernardo.

