

Voces: - LABORAL - PROCEDIMIENTO DE TUTELA LABORAL - INDICIOS - DISCRIMINACION LABORAL - NECESIDADES DE LA EMPRESA - DESPIDO INJUSTIFICADO - CARTA DE DESPIDO - CORONAVIRUS - ACCION SUBSIDIARIA - DEMANDA ACOGIDA -

Partes: Guzmán c/ Comercial Pedro de Valdivia Limitada | Necesidades de la empresa - Despido injustificado

Tribunal: Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción

Fecha: 10-sep-2021

Cita: MJCH_MJJ307931 | ROL:501-20, MJJ307931

Producto: MJ,LJ

El despido de las actoras resulta injustificado pues la reestructuración y racionalización de la dotación de personal, decida por el empleador, no encuentra fundamento técnico alguno que lo fundamente, ya que solo intenta relacionar esta decisión con la pandemia, sin que la necesidad de los despidos que anuncia ni la reducción de la dotación se vea afincada en algún hecho que diga relación con la pandemia, al ni siquiera señalarse las consecuencias de ésta que ameriten la decisión empresarial.

Doctrina:

1.- Corresponde acoger la demanda subsidiaria de despido injustificado interpuesta por dos trabajadoras toda vez que no se configura la causal de necesidades de la empresa invocada. Esto, debido a que la reestructuración y racionalización de la dotación de personal, decida por el empleador, no encuentra fundamento técnico alguno que lo fundamente, ya que solo intenta relacionar esta decisión con la pandemia, sin que la necesidad de los despidos que anuncia ni la reducción de la dotación se vea afincada en algún hecho que diga relación con la pandemia, al ni siquiera señalarse las consecuencias de ésta que ameriten la decisión empresarial. Solo en la contestación de la demanda y en la prueba se pretende introducir en el juicio circunstancias que avalarían la reducción de personal en el local donde se desempeñaban las demandantes, empero tratándose de hechos que no fueron incluidos en la escueta carta de despido la demandada está impedida de alegarlos y acreditarlos en juicio, por lo que toda la prueba que pretende rendirse al efecto por la demandada ni siquiera debe valorarse por expreso mandato del legislador en el artículo 454 N°1 inciso segundo del Código del Trabajo.

2.- La causal del artículo 161 del Código del Trabajo autoriza para poner término al contrato de trabajo del trabajador atendidas las necesidades derivadas de la racionalización o modernización de la empresa. En este contexto, debe entenderse por racionalización todas aquellas estrategias que se dirigen a organizar la empresa de tal modo que se obtengan los

mejores resultados posibles con los menores costos o esfuerzos, incluyéndose en este proceso a la reestructuración organizativa que puede consistir, entre otros, en rediseñar los procesos básicos del negocio para una mayor competencia y para adquirir una mayor capacidad operativa y responder a las fluctuaciones del mercado, siendo sus fundamentos no solo de naturaleza económica sino que también tratarse de requerimientos meramente organizacionales.

3.- La causal de necesidades de la empresa siempre debe ser objetiva y esta objetividad debe vincularse a la existencia de antecedentes técnicos suficientes que justifiquen el ajuste del personal y en el caso de autos la reestructuración de la organización de la empresa. En consecuencia, siempre deben existir fundamentos técnicos reales que justifiquen la racionalización que se anuncia y que impone la separación de los trabajadores de sus servicios. Por lo demás, tales fundamentos técnicos deben incorporarse como hechos en las cartas de despido respectivas, explicando el proceso de racionalización que se pretende, tal como lo impone el artículo 454 N°1 inciso segundo del Código del Trabajo.

Concepción, diez de septiembre de dos mil veintiuno.

ANTECEDENTES DE HECHO DE LAS CAUSAS RIT T-501-2020 Y ACUMULADA T-553-2020:

1. ALEGACIONES Y PETICIONES DE LAS DEMANDANTES

Comparece en estas causas doña VICTORIA FARIÑA CONCHA, abogada, domiciliada en calle Tucapele N° 452, oficina C, Concepción, en representación de doña JENNIFER DEL CARMEN GUZMÁN BELTRÁN, técnica en turismo aventura, domiciliada en calle Los Álamos N° 60 interior, Chiguayante, y doña YESSICA MARLENE MENA SANDOVAL, rotisera, domiciliada en calle Patricio Lynch N° 996, Hualqui, quien interpone demanda en Procedimiento de Tutela Laboral por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, en contra de COMERCIAL PEDRO DE VALDIVIA LIMITADA, representada legalmente por RENÉ VALDERRAMA FUENTES, ignora profesión u oficio, ambos con domicilio en Avenida Manuel Rodríguez N° 376, Chiguayante, fundada en lo que sigue:

Con relación a doña JENNIFER DEL CARMEN GUZMÁN BELTRÁN, que ésta ingresó a trabajar para la demandada, como cajera/reponedora, en supermercado en la comuna de Chiguayante, el 14 de enero de 2019, Supermercado Super Ganga, sucursal Pedro de Valdivia ubicada en calle Pedro de Valdivia N° 950, Concepción, como cajera/reponedora, con una jornada de trabajo de 45 horas semanales, distribuidas de lunes a domingo, en turnos rotativos, según lo dispusiera su ex empleador, con el séptimo día libre.

Agrega que durante el mes de marzo de 2019 se constituyó un sindicato interempresa de los trabajadores y trabajadoras de la cadena de supermercados Súper Ganga y doña Jennifer decidió ingresar al sindicato interempresa, atendida que existía precariedad y clima laboral desfavorable para las trabajadoras y trabajadores de todas las empresas asociadas. En estas circunstancias, es que apoyó también gestiones realizadas por parte de los dirigentes del sindicato, entre estas, la participación activa en asambleas de socios, y la interposición de una demanda de declaración de existencia de un solo empleador en autos RIT O-1052-2019 del Juzgado de Letras de Concepción.

Además, en el mes de marzo, decretada emergencia sanitaria causada por Covid-19, solicitó, en reiteradas ocasiones, a la demandada, elementos de seguridad eficaces para evitar contagios, manifestando su disconformidad cuando se les obligaban a usar casco con máscara que ya habían sido ocupados recientemente por el turno anterior, negándose a entregarle casco de protección a

cada trabajador/a, cloro al jabón líquido disponible para lavado frecuente manos que significó incluso que algunas de las trabajadoras resultara con dermatitis severas en sus manos. Ante su reclamo, se le respondió de parte de la encargada de sala, doña Patricia Navarro Parra, amenazándola con su despido. Esto unido a su participación en el sindicato, significó que se sintiera amenazada de ser despedida de parte de su empleador, ejercido principalmente a través de su jefatura directa, lo que la entristeció profundamente, ese maltrato culminó con el despido total y absolutamente improcedente e injustificado, en el lapso de pocos días luego de haber reclamado por uso de casco facial.

Así el día 31 de marzo de 2020 fue despedida, bajo la causal del artículo 161 N° 1 del Código del Trabajo, señalando entre paréntesis (Reestructuración y Racionalización de la Dotación de Personas), señalando además: " En efecto, como es de su conocimiento debido a las actuales condiciones, principalmente, producto de la fuerte competencia existente en el mercado, nuestra empresa ha debido disminuir sus costos de operación.Lo anterior ha hecho necesaria la realización de una reestructuración de la dotación del personal que presta servicios en nuestra empresa, principalmente en el área en que usted se desempeña." Lo que no era efectivo ya que la demandada la despidió debido a su participación en el sindicato, refiriéndose a este procedimiento y a los actos de discriminación del artículo 2 del Código del Trabajo, acusando un acto discriminatorio de alguno de los señalados en el artículo 2 ya citado porque el despido discriminatorio se configuró luego de unos meses de conformación del sindicato y empezó a participar activamente en él, en cada asamblea e invitando a otras compañeras de trabajo a incorporarse al sindicato.

Señala que sus labores eran de carácter permanente y de fundamental importancia en los supermercados, y especialmente en una empresa con un giro como el de la demanda y difícilmente se entiende como un supermercado podría funcionar sin cajera y reponedora.Cabe preguntarse por qué se despidió solo a la trabajadora sindicalizada y, además que reclamó en reiteradas ocasiones a su empleador para hacer valer su derecho al deber de cuidado y, prevención y protección.

En definitiva, señala, el empleador ha lesionado gravemente su derecho a la no discriminación, en particular la ha discriminado por formar parte de una entidad sindical y más grave aún, le ha despedido como consecuencia de dicha discriminación.

Respecto del daño moral, defiende su procedencia y solicita su condena.

POR TANTO, pide tener por interpuesta su denuncia, acogerla a tramitación en todas sus partes y en definitiva, declarar que el despido fue vulneratorio del derecho a la no discriminación y que se causó daño moral a su representada, condenando a la demandada al pago de las siguientes prestaciones:

\$ 4.461.875 por indemnización adicional del artículo 489 del Código del Trabajo.

\$10.000.000 por daño moral.

Que de conformidad a lo prescrito en el artículo 495 inciso final del Código del Trabajo, se remita copia de la sentencia a la Dirección del Trabajo para su registro y publicación y adoptar cualquier otra medida que S.S.estime idónea para la reparación de los actos ilícitos denunciados.

Todo más intereses, reajustes y costas.

EN SUBSIDIO, interponer demanda de despido improcedente y nulidad del despido y atendido el principio de economía procesal, da por reproducidos en forma íntegra, todos los argumentos señalados en acción anterior, solicitando se declare que el despido de su representada es improcedente y declare además la nulidad del despido, resolviendo, en definitiva, se condene a la demandada a pagar por este concepto el recargo de 30% de las indemnizaciones a que se refiere el artículo 168 letra a) en relación a los artículos 162 y 163 del Código del Trabajo y nulidad del despido, condenando a la demandada a pagar las indemnizaciones que procedan de acuerdo al cálculo al momento de hacerse efectivo pago, más intereses, reajustes y costas.

En lo relativo a doña YESSICA MARLENE MENA SANDOVAL, se funda en que su representada, ingresó a trabajar para la demandada, para ejercer la función de roticera/reponedora el 12 de octubre de 2018, desempeñando funciones en Supermercado Súper Ganga, sucursal de Chiguayante, con una jornada de trabajo de 45 horas semanales, distribuidas de lunes a domingo, en turnos rotativos, según lo dispusiera su ex empleador, con el séptimo día libre.

Reclama igualmente que su representada participó activamente en la constitución del sindicato interempresa, igual que la otra demandante y que apoyó las gestiones de los dirigentes del sindicato para interposición de una demanda de declaración de existencia de un solo empleador en autos RIT O-1052-2019, del Juzgado de Letras de Concepción.

Además, indica que hace casi un año, su representada comenzó a tener afecciones en su salud, debiendo someterse a una resonancia magnética que arrojó el hallazgo de un quiste cerebral denominado arecnoide. Razón por la cual se le extendió licencia médica desde enero de 2020, tratamiento que debía ser acompañado de reposo. Una dolencia recuperable, pero de cuidado durante los primeros meses. Además su hijo había sido recientemente diagnosticado de epilepsia, siguiendo tratamiento con neurólogo, situación que le generó un estado depresivo con atención psiquiátrica hasta la actualidad.

En este sentido, señala, le planteó a la jefa de sala de su turno, Sra. Patricia Navarrete Grandón, la situación por la que estaba pasando, solicitando su comprensión por tener licencias médicas, pero contrariamente a lo que ella esperaba, en vez de obtener apoyo y colaboración con su situación, comenzó a acosarla, criticándola por estar enferma y presentar licencias seguidas, presionándola para que renunciara al trabajo, indicándole que sería perjudicial al empleador tantas licencias médicas. Así, atendido que su licencia se terminaría y volvería a trabajar, le envió a la jefa de sala correo electrónico para solicitarle un cambio de turno. La respuesta nuevamente fue que renunciara y que era imposible cambiar de turno debido al Covid-19. Atendida esta situación, es que con fecha 22 de septiembre de 2020, envió un correo electrónico al representante legal de su ex empleador, Sr. René Valderrama, señalándole su situación de salud y la petición de ser cambiada de turno a fin de evitar los malos tratos y acoso ejercido por la jefa de sala de ese turno, Sra. Patricia Navarrete. El Sr. Valderrama, a su vez solicitó al Sr. Juan Muñoz, encargado de Recursos Humanos, que

procediera al cambio de turno, de hecho -este último-, le respondió correo manifestándole que estaban al tanto de su situación y entendiéndolo que se reincorporaba a su trabajo con fecha 27 de septiembre, que fue día domingo, le indicó que se incorporara al turno alterno, dirigido por jefe de sala Sr. Nivaldo Durán el día 29 de septiembre, ese día ella se presentó a su trabajo y desempeñó funciones durante todo el día.

Sin embargo, denuncia el día 29 de septiembre de 2020, al finalizar su turno de trabajo, luego de haber presentado licencias médicas por varios meses, fue despedida por la causal del artículo 161 N° 1 del Código del Trabajo, señalando entre paréntesis (Reestructuración y Racionalización de la Dotación de Personas), señalando además: "En efecto, como es de su conocimiento debido a las actuales condiciones, principalmente, producto de la pandemia que conlleva una baja importante en las ventas, nuestra empresa ha debido disminuir sus costos de operación. Lo anterior ha hecho necesaria la realización de una reestructuración de la roticera y dotación del personal que presta servicios en nuestra empresa, principalmente en el área en que usted se desempeña."

Alega que no es efectivo que el despido tenga esa justificación, en realidad la demandada la despidió debido a su condición de salud afectada que le significó permanecer en reposo por varios meses, argumentando baja en la producción, en circunstancias que la licencia médica fue cubierta por la institución de salud a la que está afiliada y luego de haber manifestado una petición del todo sensata, además de que el empleador está al tanto de que ella es jefa de hogar, con una salud más recuperada, incluso para volver al trabajo. Ella es quien mantiene a su hijo y su hogar, esto lo expuso también a su ex empleador, quien sin ningún miramiento, debido a que presentó varias licencias médicas, la despidió el mismo día que se había reincorporado.

Igual acusa que su despido es discriminatorio porque luego de unos meses de permanecer con licencia médica por un quiste en el cerebro, recuperable, se le despide por la causal de necesidades de la empresa. Su labor era de

reponedora, funciones de carácter permanente y de fundamental importancia en los supermercados, y especialmente en una empresa con un giro como el de la demanda, difícilmente se entiende como un supermercado podría funcionar sin roticera y reponedora, funciones esenciales en un supermercado. La verdadera razón del despido fue que su ex empleador ejerció actos de discriminación en contra de una trabajadora que padece enfermedad. Además, dice que resulta grave, y falta a la buena fe el hecho de haber aceptado su petición de cambio de turno, para despedirla el mismo día que se reincorporó a funciones, lo que significó a mi representada sentirse burlada, ofendida y humillada por parte de la denunciada, denotando una falta de humanidad frente a una mujer jefa de hogar, afectada en su salud, con depresión y con un hijo enfermo también.

En definitiva, apunta, el empleador ha lesionado gravemente su derecho a la no discriminación, en particular ha discriminado a mi representada, por causa de enfermedad y más grave aún, le ha despedido como consecuencia de dicha discriminación.

También persigue indemnización por daño moral y alega su procedencia. POR TANTO, pide tener por interpuesta su denuncia y acogerla a tramitación en todas sus partes y en definitiva, declarar que el despido fue vulneratorio del derecho a la no discriminación y que se causó daño moral a su representada, más reajustes, intereses y costas correspondientes, condenando a la demandada al pago de las siguientes prestaciones:

\$ 4.406.875 por indemnización adicional del artículo 489 del Código del Trabajo.

\$10.000.000 por daño moral o la suma mayor o levemente inferior que se determine conforme el mérito de autos.

Que de conformidad a lo prescrito en el artículo 495 inciso final del Código del Trabajo, se remita copia de la sentencia a la Dirección del Trabajo para su registro y publicación.

Adoptar cualquier otra medida que S.S.estime idónea para la reparación de los actos ilícitos denunciados.

EN SUBSIDIO, vengo en interponer demanda de despido Improcedente y nulidad del despido y también da .por reproducidos en forma íntegra, todos los argumentos señalados en acción de Tutela Laboral, solicitando a que se declare que el despido de su representada es improcedente y declare además la Nulidad del Despido, por lo cual se condene a la demandada a pagar el recargo de 30% de las indemnizaciones a que se refiere el artículo 168 letra a) en relación a los artículos 162 y 163 del Código del Trabajo y nulidad del despido, condenando a la demandada a pagar las indemnizaciones que procedan de acuerdo al cálculo al momento de hacerse efectivo pago, más intereses, reajustes y costas.

2. ALEGACIONES Y PETICIONES DE LA DEMANDADA:

Comparece en ambas causas don JOSÉ ANDRÉS VALENZUELA FARIÁS, abogado, por la denunciada COMERCIAL PEDRO DE VALDIVIA LIMITADA, entidad del giro de su denominación, con domicilio en Tucapel N° 142, Concepción, quien contesta las demandadas y niega todos los hechos señalados ambas, reconociendo que doña Jennifer Guzmán Beltrán prestó servicios para su representada, a partir del 14 de enero de 2019, como Cajera y Reponedora, en la sucursal Súper Ganga de Pedro de Valdivia, ubicada en Manuel Rodríguez N° 376, Chiguayante y que su última remuneración alcanzó la suma de \$405.625.como que ella fue despedida el 31 de marzo de 2020, por la causal del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, esto es, "necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, cumpliéndose con todas las formalidades legales y pagándosele las indemnizaciones que le correspondieron con ocasión del término de su contrato, incluyendo, indemnización por años de servicio, por el monto de \$405.625; indemnización sustitutiva de aviso previo, por el monto de \$405.625; y feriado, por el monto de \$138.879.

En cuanto a la existencia de un Sindicato Interempresa, indica que es cierto que los supermercados Super Ganga se estructuran en distintas razones sociales según la ciudad de su establecimiento, lo que se definió en su momento como la mejor manera de organizar la actividad empresarial. También es cierto que a comienzos del año 2019 se conformó un Sindicato Interempresa que reúne a trabajadores correspondientes a distintas empresas del grupo Super Ganga. Efectivamente, existe un proceso judicial vigente, promovido por este Sindicato Interempresa, en contra de varias de estas empresas, incluyendo a Comercial Pedro de Valdivia, para la declaración de único empleador; procedimiento que aún está en tramitación, no existe condena en contra de mi representada.

Sin embargo, aclara que su representada ignoró durante gran parte del año pasado la existencia de este Sindicato, no sabía quiénes lo conformaban, no existen hasta la fecha descuentos por concepto de cuota sindical, tampoco ha presentado proyecto de contrato

colectivo alguno. Sólo a raíz de la demanda presentada en el mes de junio de 2019, entró en conocimiento de la existencia de este Sindicato Interempresa. Sin embargo, hasta la fecha ignora quiénes, dentro de la dotación de Comercial Pedro de Valdivia o de otros supermercados del grupo, participan en él como socios, ni tampoco busca saberlo. Tal es el caso de la Sra. Guzmán, cuyo despido no tuvo ninguna relación con su actividad sindical, si es que la hubiese habido. Hasta donde mi representada conoce, la demandante nunca formó parte de la directiva del Sindicato Interempresa que se menciona u otro distinto, no fue incluida en alguna nómina de trabajadores en negociación colectiva, tampoco ha tenido conocimiento que haya debido realizarse algún descuento en la remuneración por concepto de cuota sindical. Mucho menos, sabe mi representada si la denunciante ha tenido "participación activa", en organización sindical alguna. No solo no sabe, sino que no tiene cómo saberlo.

La demandante señala, para sustentar su alegación, que su despido carece de justificación porque siempre se necesitan cajeras en un supermercado; ello puede ser cierto, pero en ningún caso quiere decir que no puedan existir despidos. Es posible que de todas maneras surjan circunstancias que hagan necesario el despido de estos trabajadores, como es el caso de autos. Comercial Pedro de Valdivia se compone de tres locales distintos del nombre de fantasía "Super Ganga", uno ubicado en el sector de Leonera, el otro en Pedro de Valdivia, y el tercero en Chiguayante. En el mes de octubre de 2019, el local de Leonera fue saqueado. A partir de entonces se resolvió que no era conveniente volver a

abrir el local, ya que era altamente probable que, en contexto de ese momento, volviera a ocurrir la misma situación. Los trabajadores que allí trabajaban fueron reubicados en otros locales "Super Ganga" de Concepción.

Ahora bien, los supermercados restantes, excluyendo al local de Leonera que cerró y se mantiene hasta la fecha cerrado, han estado desde octubre de 2019 en adelante con una "sobredotación" de personal, pues en algunos cargos se han mantenido más puestos de trabajo que aquellos indispensables para el servicio. Se optó por esta opción, para evitar despedir a los trabajadores del local de Leonera.

Sin embargo, en el mes de marzo de 2020 se produce la situación públicamente conocida de la expansión de la pandemia causada por el Coronavirus, que ha afectado transversalmente a la actividad económica de nuestro país. En el caso de Comercial Pedro de Valdivia, si bien, como Supermercado, sí pudo seguir funcionando en estas circunstancias, las ventas disminuyeron notoriamente y la tendencia a la baja se ha mantenido durante todo el año.

Además de ello, por razones de salud y seguridad, desde marzo de 2020 se resolvió disminuir los turnos de trabajo de todos los trabajadores del grupo Super Ganga, de 45 horas semanales a 30 horas semanales, sin afectar su remuneración, de manera de disminuir el aforo en los establecimientos y reducir la posibilidad de contagio, en resguardo de su seguridad y la de los clientes.

Todas estas situaciones en conjunto, esto es, la sobredotación de los locales que sobrevivieron al estallido social, unido a la reducción de las jornadas de trabajo con la misma remuneración, junto a la baja sostenida en las ventas a partir de fines del año pasado, no resulta sostenible en el tiempo, por lo que fue necesario comenzar a hacer algunos despidos, especialmente en el caso de los cargos en que había sobredotación. Fueron estas circunstancias las que finalmente determinaron que la Sra. Guzmán fuera desvinculada, entre otros trabajadores de Comercial Pedro de Valdivia Limitada.

Además, señala que la demandante alega en su demanda que su despido, además, se habría debido al hecho de haber reclamado elementos de protección personal para la prevención del Covid-19, una vez iniciada la emergencia sanitaria. Las alegaciones hechas en este punto no son ciertas, no es cierto que se le hayan negado elementos de protección personal, o que se la haya obligado a utilizar elementos de otro trabajador. Su representada, además de disminuir los

turnos de trabajo, como ya se señaló, para disminuir el aforo y con ello la posibilidad de contagio, hizo entrega a todos sus trabajadores de los elementos de protección personal necesarios para la prevención del nuevo riesgo causado por el virus, incluyendo la entrega de mascarillas y alcohol gel para cada persona.

Se refiere a los indicios y que la demandante deberá probarlos y la relación que los vincula con las garantías supuestamente conculcadas, por lo que se expone acerca de los actos de discriminación del artículo 2° del Código del Trabajo y aduce que la denuncia carece de verosimilitud pues aporta pocos o nulos antecedentes. No explica el cómo ni cuándo la empresa se enteró de esta circunstancia y cómo concluyen que su despido fue por esa razón. De hecho, en la teoría de la parte demandante, el ingreso al sindicato sería "al poco tiempo de su constitución", en marzo de 2019, y el despido ha sido un año después, por lo que tampoco hay una cercanía temporal entre ambos hechos. El sólo hecho de que la Sra. Guzmán haya formado parte de un sindicato, lo que no consta a su parte, no es suficiente para suponer que el despido fue por esa razón, esta circunstancia no le otorga fuerza alguna y es por ello que la parte demandante deberá acreditar circunstancias que permitan arribar a esa conclusión si pretende que su acción sea acogida.

Por último, la denunciante vincula también el despido con el hecho de haber reclamado elementos de protección personal y por las medidas de higiene y seguridad adoptadas por la empresa ante el Covid-19, sin embargo; ello, además de no ser efectivo, no se vincula con la garantía invocada, pues más bien dice relación con una posible represalia por el ejercicio de derechos, fundamentación distinta que no se ha planteado en la denuncia.

En cuanto al daño moral, puntúa que lo solicitado carece de toda justificación ante la ausencia de vulneración de derechos.

Por tanto, pide tener por contestada la denuncia y, en virtud de las consideraciones de hecho y fundamentos de derecho expuestos, rechazarla en todas sus partes, con expresa condena en costas.

Además, contesta la demanda subsidiaria y por motivos de economía procesal, solicita se tengan por reproducidos todos los hechos expuestos en el primer acápite de lo principal de esta presentación y arguye que dentro de los supuestos de la causal de despido está la racionalización de la empresa. En el caso de autos, atendido a los malos resultados de la empresa en el último año, con el aumento de costos por la reducción de jornada con igual remuneración, y la

sobredotación de personal en los locales, determinó que se hicieran algunos despidos, especialmente de los cargos en los que había sobredotación. De acuerdo con lo señalado, los hechos se encuadran en la definición anterior y, por ende, en lo permitido por la norma del artículo 161 del Código del Trabajo, ya que se pretende optimizar de la manera más eficiente posible los recursos de la empresa. Además, a la fecha del despido de la demandante se

encontraban íntegramente pagadas todas sus cotizaciones previsionales en tiempo y forma. En la demanda no se invoca ninguna circunstancia en contrario, sino que sólo se menciona la acción, la que, en cualquier caso, debe ser rechazada por no concurrir los supuestos del artículo 162 del Código del Trabajo para su aplicación.

Por tanto, pide tener por contestada demanda subsidiaria de despido improcedente y nulidad del despido y, en virtud de las consideraciones de hecho y fundamentos de derecho expuestos, rechazarla en todas sus partes, con expresa condena en costas.

En lo relativo a doña Yessica Mena Sandoval también reconoce que prestó servicios para Comercial Pedro de Valdivia Limitada, a partir del 12 de octubre de 2018, como Reponedora y en Atención Rotisería, en uno de los establecimientos de Comercial Pedro de Valdivia, ubicado en Manuel Rodríguez N° 376, Chiguayante y que su última remuneración alcanzó la suma de \$400.625, siendo despedida el 29 de septiembre de 2020, por la causal del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, esto es, "necesidades de la empresa, establecimiento o servicio", pagándosele a la demandante las indemnizaciones que le correspondieron con ocasión del término de su contrato, incluyendo, indemnización por años de servicio, por el monto de \$801.250; indemnización sustitutiva de aviso previo, por el monto de \$400.625; y feriado, por el monto de \$235.026.

Con relación a la discriminación por sindicación señala lo mismo, que se ha conformado un sindicato interempresa de trabajadores de distintas empresas de los establecimientos Super Ganga, que, si existe una demanda presentada por dicho sindicato, la que aún está en tramitación, sin que exista condena en contra de mi representada, ni por multirrut, ni por prácticas antisindicales y que su representada ignora qué trabajadores pertenecen a dicho sindicato y no tiene cómo saberlo, porque además se trata de un sindicato que no ha negociado colectivamente, al menos hasta la fecha de la desvinculación de la demandante, y se niega totalmente que la demandante haya tenido alguna participación

"relevante" en dicho sindicato, de hecho, ni siquiera consta a mi mandante que la denunciante haya estado afiliada a él.

Sobre la situación de salud de la demandante y su relación con el despido,

niega totalmente esta circunstancia. Su representada ignora y niega que la demandante tenga alguna enfermedad o condición de salud grave o permanente que afecte de algún modo su situación laboral, por lo que será una circunstancia a acreditar por la parte denunciante. Lo cierto es que la Sra. Mena, desde su ingreso al trabajo, ha presentado un ausentismo constante por razones del todo diversas. Desde que ingresó a trabajar, en octubre de 2018, todos los años y en todos los meses que han transcurrido, ha incurrido en muchas ausencias al trabajo, en algunos meses varios días, algunas veces dando una justificación, entre varias totalmente diversas incluyendo dolor abdominal, dolor en los brazos, resfriados, dolor en los dientes, etc., otras veces sin dar justificación alguna. Es sólo a partir de enero de 2020, que su ausencia comienza a respaldarse en licencias médicas, pero éstas también eran variadas, una de ellas extendida por un médico traumatólogo, otras, por patología psiquiátrica, de hecho, se mantuvo con licencia médica durante prácticamente todo el año 2020, siendo todas estas licencias de origen común, pero fuera de los períodos de licencia médica, la demandante demostró desde un inicio una conducta de faltas, sin que pudiera contarse con cumplimiento íntegro a su contrato con su presencia constante al trabajo.

Alega lo mismo en lo relativo a las funciones de la actora y su despido como de las circunstancias de la empresa durante la pandemia y el traslado de trabajadores entre sus sucursales y dice que todas estas situaciones en conjunto, esto es, la sobredotación de los locales que sobrevivieron al estallido social, unido a la reducción de las jornadas de trabajo con la misma remuneración, junto a la baja sostenida en las ventas a partir de fines del año pasado, no resulta sostenible en el tiempo, por lo que fue necesario comenzar a hacer algunos despidos, especialmente en el caso de los cargos en que había sobredotación y que fueron estas circunstancias las que finalmente determinaron que la Sra. Mena fuera desvinculada, entre otros trabajadores de Comercial Pedro de Valdivia Limitada. En la demanda se alega también que se habría accedido inicialmente a una solicitud de cambio de turno (no queda claro el porqué de la solicitud), y que luego habría sido despedida, en forma inmediata. Es cierto que inicialmente se accedió a la solicitud de cambio de turno por parte de recursos humanos de la empresa; sin embargo, en la desvinculación, se atiende también a la opinión del Jefe de Sala del establecimiento, quien, en este caso, solicitó la salida de esta trabajadora, lo que también se tuvo en consideración a la hora de la desvinculación.

Se refiere igualmente a los indicios de vulneración y señala que la demandante no fundamenta que el contenido de esta disposición, que regula los actos de discriminación, se dé en el caso concreto. No puede señalarse que exista una conducta u comportamiento de diferenciación: se han efectuado en Comercial Pedro de Valdivia otros despidos en el mismo período, por la misma causal, respecto de trabajadores sin ninguna afección de salud y que no habían presentado licencia médica. En cuanto al criterio injusto, que en este caso sería la enfermedad, tampoco consta a mi representada cuál es la enfermedad que sufre la demandante y que la afecta de manera permanente para realizar su trabajo. La denunciante tendrá que, a lo menos, aportar indicios de que ha sido ésta la verdadera causa de su desvinculación, lo que se niega expresamente, comenzando por demostrar cuál es su diagnóstico y que mi mandante lo conocía. La situación de la empresa ha cambiado durante el período de ausencia de la demandante, por motivos de carácter objetivo y transversal, las restricciones sanitarias a causa de la pandemia y las resultantes bajas en las ventas. Son estas circunstancias las que han motivado los varios despidos que se hicieron en Comercial Pedro de Valdivia durante el año 2020. Se añade a lo anterior, que la demandante desde un inicio demostró una falta de compromiso y seriedad con su

contrato de trabajo, incurriendo en ausentismo constante, con justificaciones de lo más variadas, además de otras faltas sin justificación, por lo que su desempeño laboral también fue tenido en cuenta a la hora de escoger quién debía ser despedida, sin que ello constituya discriminación alguna.

Repite lo mismo con relación al daño moral y que no se indica ni siquiera en qué consistiría el daño, por lo que mal podría admitirse prueba alguna para tratar de fundar hechos que no han sido determinados en la demanda según lo exigen las normas de procedimiento.

POR TANTO, pide tener por contestada la denuncia y rechazarla en todas sus partes, con expresa condena en costas.

En cuanto a la demanda subsidiaria de despido improcedente y nulidad del despido, por motivos de economía procesal, solicito se tengan por reproducidos todos los hechos expuestos en el primer acápite de lo principal de esta presentación y alega iguales hechos que para la demanda precedente.

POR TANTO, pide tener por contestada demanda subsidiaria de despido improcedente y nulidad del despido, y rechazarla en todas sus partes, con expresa condena en costas.

CONSIDERANDO LO QUE SIGUE:

PRIMERO:

1. RELACIÓN LABORAL Y HECHO DEL DESPIDO

Se tuvo por no controvertido que doña Jennifer Guzmán comenzó a trabajar para la demandada el día 14 de enero de 2019 y doña Yessica Mena el 12 de octubre del 2018, como cajera/reponedora y rotisera, respectivamente, ambas con un contrato indefinido, y, la primera, con una remuneración mensual de \$405.625 y la segunda de \$400.625, siendo despedidas el 31 de marzo y el 29 de septiembre, ambos del año 2020, por la causal del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, respectivamente. Asimismo, esto se refrenda con las cartas de despido de ambas actoras, sus contratos de trabajo, actas de conciliación ante la Inspección del Trabajo y sus certificados de cotizaciones de seguridad social.

A. ACCION PRINCIPAL DE TUTELA LABORAL SEGUNDO:

2. CONTEXTO DE LO DENUNCIADO

Ambas demandantes solicitan que se declare que con ocasión de sus despidos su empleador incurrió en un acto de discriminación del artículo 2 del Código del

Trabajo, fundado en sindicación y en el haber reclamado por elementos de protección personal durante esta pandemia, con relación a doña Jennifer Guzmán, e igualmente por sindicación, como por enfermedad, con relación a doña Yessica Mena.

Ambas arguyen que sus despidos se afinca realmente dada su participación en la constitución del sindicato como por el apoyo que le brindaron a éste, cuando demandó a su empleador en causa RIT O-1052-2019 del ingreso de este tribunal.

Doña Jennifer Guzmán, además, afinca el acto de discriminación que alega en que fue víctima de amenazas de despido por parte de la jefa de sala en que se desempeñaba al haber reclamado cuando se les obligó a utilizar cascos con máscara ya ocupados por otros trabajadores del turno anterior, agregándosele cloro al jabón líquido disponible para lavado de manos, siendo sus reclamos el criterio sospechoso en que se funda el acto de discriminación que alega.

Por su parte, doña Yessica Mena igualmente afinca el actor de discriminación que alega que la misma jefa de sala la acosaba, criticándola por sus licencias médicas ininterrumpidas, y presionándola para que renunciara a su trabajo, accediéndose a su cambio de turno para su reincorporación al trabajo, día en que fue despedida al término de su jornada por su enfermedad y haber presentado licencias médicas.

3. ACTOS DE DISCRIMINACIÓN DEL ARTÍCULO 2 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

En este escenario, debemos tener presente que el artículo 2 del Código del Trabajo establece

que son contrarios a los principios de la leyes laborales los actos de discriminación y los define como las "distinciones, exclusiones o preferencias" basadas en alguna de las categorías sospechosas que enuncia, incluida la exclusión por opinión política, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. Para estos efectos se debe entender por distinciones "las diferenciaciones en base a alguna particularidad", por exclusiones "aquellas que se traducen en quitar a alguien el lugar que ocupa" y por preferencias "las ventajas que se conceden a una persona sobre otra".

Además, a nivel constitucional, específicamente para el ámbito laboral, la Constitución Política de la República en su artículo 19 N°16 inciso tercero dispone respecto de la libertad de trabajo y su protección "Se prohíbe cualquier

discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos". Tal como lo propugna, Eduardo Caamaño en su obra "El derecho a la no discriminación en el empleo" (2° edición, Santiago, Editorial LexisNexis, 2007), lo que se hace por el constituyente es que se fija una regla fundamental, toda vez que se otorga rango constitucional al principio de no discriminación en materia laboral. Por tanto, todas las normas de nuestro sistema jurídico deben ajustarse a esta disposición, sin perjuicio que, además, considera la discriminación laboral como un ilícito a nivel constitucional. Asimismo, se amplía la prohibición a los particulares, lo que es propio de las relaciones de trabajo. Tal norma contempla una excepción general y dos particulares, siendo la general, la capacidad o idoneidad personal, que permite efectuar discriminaciones lícitas en el ámbito laboral, y las particulares, como la edad y la nacionalidad. Se contiene, entonces, una prohibición amplia de no discriminación, proscribiendo cualquier conducta discriminatoria que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio que se pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos. Con este precepto se pone de manifiesto la estrecha relación entre la prohibición de discriminación y el derecho a la libertad de trabajo pues aparece como una protección de aquella libertad, siendo una clara manifestación del principio de igualdad.

CUARTO:

4. INDICIOS ACREDITADOS EN LA CAUSA

En cuanto a que ambas participaron activamente en la constitución del sindicato de autos, de la prueba confesional nada obtuvieron y de la testimonial, el Presidente del mismo sindicato solo declaró que ambas acudieron a él. Doña Jennifer Guzmán, en marzo cuando comenzó la pandemia por un tema de implementos de seguridad en el local y que él solo le dijo con quién debía hablar en la jefatura y que después el sindicato denunciaría a la Inspección, sin que nada deponga acerca de su activa participación en éste. Lo mismo con relación a doña Yessica Mena, en que solo después de sus licencias médicas, cuando debía reintegrarse a su trabajo, le pidió su intervención por un problema con la Jefa de Sala del local y que él concurrió al local para entrevistarse con ella, como con otros trabajadores, sin que tampoco nada más agregue. Por su parte, su testigo doña Maribel Carrasco tampoco nada dice en relación a este tema, solo que la causa RIT O-1052-2019, del ingreso de este tribunal, terminó por desistimiento.

En suma, nada aporta su prueba documental y su prueba testimonial ni siquiera hace alusión a lo mismo, debiendo ser rechazada su pretensión de declarar que el empleador incurrió en algún acto de discriminación por sindicación con relación a ambas demandadas.

Ahora, con relación a la discriminación que alega doña Jennifer Guzmán relativa a que dados sus reclamos por la entrega de elementos de seguridad fue que se le despidió, sin perjuicio siquiera de entrar a la discusión si aquello puede considerarse un criterio sospechoso o prohibido que sustente un acto de discriminación, debemos tener presente que fue despedida el 31 de marzo de 2020, según se señala en su carta de despido, su testigo doña Maribel Carrasco nada aporta al respecto, solo don Claudio Jarpa, Presidente del sindicato de la empresa, señala que efectivamente en marzo ella acudió a él por temas de la entrega de elementos de seguridad para la pandemia y él mismo le dijo que debía hablarlo con la Jefa de Sala y después con el superior de ésta, don Juan Muñoz, y que después de eso ellos denunciarían ante la Inspección del Trabajo, siendo despedida a los días de esto. Doña Yessica Mena indica que llegaron cascos y que había que compartirlos, lo que la demandante representó a la Jefa de Sala, estando ella con licencia médica cuando la despidieron, sin que nada se establezca por la Inspección del Trabajo relativo a alguna denuncia del sindicato por aquello.

Es decir, únicamente dos testigos en forma escueta se refieren a este hecho, ya que ni el sindicato reclamó por ello, y justamente del acta de entrega de elementos de protección personal de fecha 26 de marzo de 2020 se lee que en esta fecha se le hizo entrega de la mascarilla respectiva, la cual recibió personalmente, sin que pueda establecerse fehacientemente que la demandante justamente reclamó ante la Jefa de Sala, ya que el Presidente del sindicato solo refiere que le indicó que hablara con ella, pero no que efectivamente lo hizo y la único testigo que señala que así fue es doña Yessica Mena, quien también demanda a su empleador por discriminación, siendo entonces sus solos dichos insuficientes para tenerlo por acreditado. En este escenario, al no encontrarse probado que la demandante reclamó ante la Jefa de Sala, su despido malamente puede asociarse a ello, debiendo rechazarse la demanda de tutela laboral a su respecto por cuanto ninguna de las discriminaciones que se alegan fueron acreditadas ni siquiera con prueba indiciaria.

Por su parte, con relación a discriminación por enfermedad de doña Yessica

Mena, ésta acompañó documentos que dan cuenta que el día 22 de septiembre de 2020 le comunicó a su Jefa que había solicitado cambio de turno, enviando correos a su jefatura, a lo que su jefa le contesta "Yo no creo que te puedas cambiar de turno por el covid" y, luego, ante sus insistencia, " Lo siento por ahora debes ingresar a tu turno", decisión que fue revertida por la jefatura ya que el día que se reintegró a su trabajo lo hizo con cambio de turno, accediéndose a su petición, del que también da cuenta. En lo relativo a que esta misma jefa la acosaba laboralmente, dadas sus múltiples licencias médicas, su testigo doña Maribel Carrasco solo señala que la jefa no era muy simpática con la actora y don Claudio Jarpa que solo sabe por los dichos de la propia demandante que tenía problemas con su jefa y que hubo malos tratos por parte de la jefatura a la demandante, por doña Paula Navarrete, pero sin que señale a qué malos tratos se refiere ni cómo conoce estos hechos. Únicamente su testigo doña Jennifer Guzmán, refiere haber escuchado que la jefa se refería a la demandante como una piedra en el zapato y que le molestaba que presentara licencias médicas ya que no servía, siendo, entonces, solo los dichos de esta testigo los que existen para determinar que podría existir alguna animadversión de la jefa de sala a la demandante, pero teniendo presente que esta testigo también demanda a la empresa por actos de discriminación y acusando a la misma jefa de sala sus dichos son insuficientes para solo con ello darlo por cierto, ya que los mensajes de whatapps acompañados solo dan cuenta de una negativa a un cambio de turno por parte de aquella.

Además, la demandante, con antelación, ya con fecha 6 de septiembre de 2020, haciendo alusión a sus diversas licencias médicas y sus dolencias, le comunicó a la misma jefatura que la misma Jefa de Sala le dijo, frente a su caso, que renunciara por lo que les señala que quiere negociar su salida de la empresa, ya que necesita dinero para costear su tratamiento médico, solicitándoles que, dado que tiene ya dos años en la empresa y se encuentra impedida de trabajar, quiere llegar a un acuerdo, según se lee del mismo correo electrónico de 6 de septiembre de 2020 que acompaño a los autos y lo ratifica los dichos del representante de la demandada en su absolución. Su propia psiquiatra, según el informe acompañado, asocia su estrés a su situación familiar, temor al contagio y no tener redes de apoyo para el cuidado de su hijo y no solo al aspecto laboral, del que solo puede tener noticia por los dichos de la propia demandante.

Entonces, fue la propia demandante quien expuso a su empleador su interés en terminar la relación laboral, "negociando" su salida de la empresa y admitiendo que ello era porque necesitaba costear su tratamiento médico que le impedía seguir trabajando, sin que se encuentre acreditado que su jefa la haya acosado dado su historial de licencias médicas, incluso accediéndose por la jefatura de esta misma jefa a su cambio de turno, por lo que no existen indicios suficientes para concluir que su despido tenga como fundamento su enfermedad, no se probó que ello le hubiese sido recriminado por algún representante del empleador, su dolencias psiquiátricas tienen varios elementos que no dicen relación con su vida laboral y solo está el hecho reconocido que la demandante hizo uso de múltiples licencias médicas durante la vigencia de su contrato de trabajo, lo que es incluso indiciariamente insuficiente para dar por cierto que su despido obedeció a un acto de discriminación fundado en alguna enfermedad, debiendo también ser rechazada la demanda de tutela laboral a su respecto.

Así las cosas, ambas acciones de tutela laboral fundadas en la existencia de actos de discriminación serán rechazadas por la falta de indicios suficientes para tener por acreditado algún acto de este tipo.

QUINTO:

5. ACCION CONJUNTA DE DAÑO MORAL

Evidentemente, habiéndose rechazado la existencia de las vulneraciones de derechos fundamentales que se alegan en contra de las actoras, solo queda concluir que igualmente deberá ser rechazada las acciones de daño moral que fueron deducidas como una consecuencia de aquello, al no existir ningún despido vulneratorio en tal ámbito.

B. ACCIÓN SUBSIDIARIA DE DESPIDO IMPROCEDENTE

SEXTO:

6. CONTENIDO DE LAS CARTAS DE DESPIDO DE LAS DEMANDANTES Según se lee de ambas misivas la causal invocada por el empleador para sus despidos, esto es, la contemplada en el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, necesidades de la empresa, fue reestructuraciones y racionalización de la dotación de personal debido a las condiciones, relacionadas principalmente con la pandemia en la empresa y en el área de sus desempeños, por lo que se decidió disminuir la dotación, siendo necesario sus despidos.

SEPTIMO:

7. DESPIDOS IMPROCEDENTES

La causal del artículo 161 del Código del Trabajo autoriza para poner término al contrato de trabajo del trabajador atendidas las necesidades derivadas de la racionalización o modernización de la empresa. En este contexto, debe entenderse por racionalización todas aquellas estrategias que se dirigen a organizar la empresa de tal modo que se obtengan los mejores resultados posibles con los menores costos o esfuerzos, incluyéndose en este proceso a la reestructuración organizativa que puede consistir, entre otros, en rediseñar los procesos básicos del negocio para una mayor competencia y para adquirir una mayor capacidad operativa y responder a las fluctuaciones del mercado, siendo sus fundamentos no solo de naturaleza económica sino que también tratarse de requerimientos meramente organizacionales.

A más de aquello, la causal invocada siempre debe ser objetiva y esta objetividad debe vincularse a la existencia de antecedentes técnicos suficientes que justifiquen el ajuste del personal y en el caso de autos la reestructuración de la organización de la empresa. En consecuencia, siempre deben existir fundamentos técnicos reales que justifiquen la racionalización que se anuncia y que impone la separación de los trabajadores de sus servicios. Por lo demás, tales fundamentos técnicos deben incorporarse como hechos en las cartas de despido respectivas, explicando el proceso de racionalización que se pretende, tal como lo impone el artículo 454 N°1 inciso segundo del Código del Trabajo.

En el caso de autos, la reestructuración y racionalización de la dotación de personal, decida por el empleador, no encuentra fundamento técnico alguno que lo fundamente, ya que solo intenta relacionar esta decisión con la pandemia, sin que la necesidad de los despidos que anuncia ni la reducción de la dotación se vea afincada en algún hecho que diga relación con la pandemia, al ni siquiera señalarse las consecuencias de ésta que ameriten la decisión empresarial. Solo en la contestación de la demanda y en la prueba se pretende introducir en el juicio circunstancias que avalarían la reducción de personal en el local donde se desempeñaban las demandantes, empero tratándose de hechos que no fueron incluidos en la escueta carta de despido la demandada está impedida de alegarlos y acreditarlos en este juicio, por lo que toda la prueba que pretende rendirse al efecto por la demandada ni siquiera debe valorarse por expreso mandato del legislador en el artículo 454 N°1 inciso segundo del Código del Trabajo.

Por tanto, dada la falta de hechos que fundamentan la causal invocada, especialmente la falta de fundamentos técnicos reales en la carta de despido de

las actoras, y que las probanzas rendidas por el empleador pretenden referirse a hechos distintos de los ya consignados en las cartas aludidas, solo queda concluir que los hechos en éstas establecidos resultan absolutamente insuficientes para acreditar los hechos que intenta referir como fundantes de la causal invocada, sin que quede más que declarar los despidos de las demandantes como improcedentes, ya que si no se alegaron hechos del fundamento técnico del despido, menos resulta procedente la racionalización que se determina como consecuencia de aquello y que determina la necesidad del empleador de separar de sus puestos de trabajo a las actoras.

En este escenario, el demandado deberá ser condenado al pago del incremento legal del 30% de la indemnización por años de servicios de cada una de ellas, según lo dispone el artículo 168 letra a) del Código del Trabajo, teniendo presente la vigencia de la relación laboral de doña Jennifer Guzmán desde el 14 de enero de 2019 y hasta el 31 de marzo de 2020 y de doña Yessica Mena desde el 12 de octubre del 2018 al 29 de septiembre de 2020, con una remuneración mensual de \$405.625 y \$400.625, respectivamente.

OCTAVO:

8. NULIDAD DE LOS DESPIDOS

En lo relativo a esta acción, razón lleva la parte demandada en que solo en el petitorio de las demandas se pide declarar nulos los despidos, pero sin que exista fundamento alguno en las demandas para así concederlo. En consecuencia, por este solo hecho tales acciones serán rechazadas de plano.

FINALMENTE ESTA JUEZA DECIDE:

I. Que se acoge parcialmente las demandas deducidas por doña VICTORIA FARIÑA CONCHA, en representación de doña JENNIFER DEL CARMEN GUZMÁN BELTRÁN y doña YESSICA MARLENE MENA SANDOVAL, en contra de COMERCIAL PEDRO DE VALDIVIA LIMITADA, representada Legalmente por RENÉ VALDERRAMA FUENTES, solo en cuanto se declaran improcedentes sus despidos y se condena a la demandada al pago de las siguientes prestaciones, rechazándose en todo lo demás:

1. \$121.688 por recargo legal del 30% de la indemnización por años de servicios para doña Jennifer Guzmán B.

2. \$240.375 por recargo legal del 30% de la indemnización por años de servicios para doña Yessica Mena S.

II. Que las sumas ordenadas pagar deberán serlo con los intereses y reajustes del artículo 173 del Código del Trabajo.

III. Que no se condena en costas a la demandada al no haber sido totalmente vencida.

Regístrese y en su oportunidad archívese.

RIT T-501-2020 RUC 20-4-0297195-K

Pronunciada por doña VALERIA CECILIA ZUÑIGA ARAVENA, Jueza Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción.

En Concepción, a diez de septiembre de dos mil veintiuno, se notificó por el estado diario la resolución precedente.

VALERIA CECILIA ZUNIGA ARAVENA

Fecha: 11-09-2021 14:16:45 UTC-4

A contar del 05 de septiembre de 2021, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>