

Santiago, veintitrés de octubre de dos mil veintiséis.

VISTO:

PRIMERO: Que comparece ante este Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, doña **LUCILA TAMARA MORALES LAGOS**, trabajadora, domiciliada para estos efectos en calle Merced N°838-A, oficina 143, comuna de Santiago, quien interpone demanda en procedimiento ordinario por despido indebido y carente de motivo plausible y cobro de prestaciones e indemnizaciones laborales, en subsidio, por despido indebido y cobro de prestaciones, en contra de su ex empleadora, la **ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE RECOLETA**, representada legalmente por **FARES MANUEL JADUE LEIVA**, en su calidad de alcalde, ambos domiciliados en avenida Recoleta N°2774, edificio consistorial, comuna de Recoleta, conforme a los fundamentos de hecho y derecho que a continuación expone:

Señala que ingresó a prestar servicios el 10 de marzo de 2016, desempeñándose como técnico en párvulos en la Sala Cuna y Jardín Infantil Los Recoletitos, ubicado en avenida El Salto N°2781, comuna de Recoleta, cumpliendo una jornada ordinaria de 37,5 horas semanales, distribuidas de lunes a viernes, con 2,5 horas semanales destinadas a colación, y percibiendo como última remuneración mensual, para efectos indemnizatorios, la suma de \$748.952.

Expone que con fecha 3 de abril de 2025 se dictó el Decreto Alcaldicio N°924, mediante el cual la Municipalidad dispuso la terminación de su relación laboral, invocando las causales de falta de probidad en el desempeño de sus funciones y conductas de acoso laboral, previstas en el artículo 160 N°1 letras a) y f) del Código del Trabajo, respectivamente.

Indica que dicha decisión tuvo su origen en un sumario administrativo instruido mediante Decreto Exento N°2103, de 29 de octubre de 2024, a raíz de una denuncia presentada por doña Mónica Cornejo Aliste, directora del Jardín Infantil Los Recoletitos, por presuntos hechos constitutivos de acoso laboral en su contra.



Refiere que el fiscal instructor concluyó que se había acreditado la existencia de maltrato laboral hacia la directora del establecimiento, conducta que calificó como una infracción grave al principio de probidad administrativa y constitutiva de las causales de terminación contempladas en el artículo 160 N°1 letras a) y f) del Código del Trabajo, proponiendo, en consecuencia, la destitución o término de la relación laboral, medida que posteriormente fue acogida por la autoridad municipal.

Niega haber incurrido en las conductas que se le atribuyen y sostiene que corresponde a la empleadora acreditar los hechos en que fundamentó la decisión de poner término a su contrato de trabajo.

Alega que la medida adoptada resulta desproporcionada, considerando su antigüedad laboral de aproximadamente nueve años y su conducta funcionaria intachable, circunstancias que, a su juicio, no fueron debidamente ponderadas al momento de determinar la sanción.

Argumenta que la comunicación de término de contrato no contiene una descripción concreta y circunstanciada de los hechos que configurarían las causales invocadas, limitándose a reproducir las conclusiones del sumario administrativo y a remitirse a sus antecedentes, sin cumplir con la exigencia de fundamentación fáctica establecida en el artículo 162 del Código del Trabajo.

Sostiene que la comunicación de despido debe bastarse a sí misma, individualizando los hechos específicos que justifican la desvinculación, sin que resulte suficiente una remisión genérica a un procedimiento administrativo anterior.

Cuestiona, asimismo, la valoración probatoria realizada durante el sumario administrativo, afirmando que el investigador tuvo por acreditados los hechos denunciados sobre la base de una sola declaración testimonial, desestimando las restantes declaraciones incorporadas al procedimiento, las cuales, según sostiene, no fueron debidamente consideradas.



Afirma que, atendida la inexistencia de hechos debidamente acreditados que justifiquen las causales invocadas, su despido debe declararse indebido y carente de motivo plausible, correspondiendo aplicar el incremento del 100% contemplado en el artículo 168 del Código del Trabajo o, subsidiariamente, el recargo legal del 80% por aplicación indebida de las causales del artículo 160 del mismo cuerpo legal.

Por estas razones, concluye solicitando que se declare indebido y carente de motivo plausible su despido o, en subsidio, simplemente indebido, y que se condene a la demandada al pago de las siguientes prestaciones:

- a) Indemnización sustitutiva del aviso previo por \$748.952.
- b) Indemnización por nueve años de servicio por \$6.740.568.
- c) Incremento legal del 100% sobre la indemnización por años de servicio, por \$6.740.568, en caso de declararse el despido indebido y carente de motivo plausible.
- d) En subsidio, incremento legal del 80% sobre la indemnización por años de servicio, por \$5.392.454, en caso de declararse únicamente indebido el despido.
- e) Reajustes e intereses conforme a los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

Todo lo anterior por un total de \$14.230.088 en la pretensión principal o, subsidiariamente, \$12.881.974, o las sumas que el tribunal determine conforme a derecho, con expresa condenación en costas.

SEGUNDO: Que en tiempo y forma comparece doña **CATHERINE SOTO GAJARDO**, abogada, en representación de la demandada **ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE RECOLETA**, ambos domiciliados para estos efectos en avenida Recoleta N°2774, comuna de Recoleta, Santiago, quien en la representación que inviste contesta la demanda, solicitando su total rechazo, con expresa condenación en costas, conforme a los siguientes antecedentes de hecho y de derecho que expone:



Señala que la demandante prestó servicios como técnico en párvulos en la Sala Cuna y Jardín Infantil Los Recoletitos, desde el 28 de marzo de 2016 hasta el 17 de julio de 2025, fecha en que terminó la relación laboral por aplicación de las causales de falta de probidad en el desempeño de sus funciones y conductas de acoso laboral, previstas en el artículo 160 N°1 letras a) y f) del Código del Trabajo, respectivamente, indicando que su última remuneración ascendía a \$471.532.

En cuanto al fondo de la controversia, expone que mediante Decreto Exento N°2103, de 29 de octubre de 2024, se instruyó un sumario administrativo a raíz de la denuncia presentada por doña Mónica Cornejo Aliste, directora del Jardín Infantil Los Recoletitos, por hechos constitutivos de acoso laboral atribuidos a la demandante, ocurridos el 3 de octubre de 2024.

Refiere que ese día la trabajadora se presentó en el establecimiento acompañada de su hija, exigiendo que esta fuera incorporada a la sala cuna, pese a que no existían vacantes disponibles y debía cumplirse previamente el procedimiento de postulación y matrícula establecido por la JUNJI.

Sostiene que, ante la negativa de la directora, la demandante reaccionó de manera alterada y agresiva, elevando el tono de voz, increpándola y profiriendo expresiones ofensivas, calificándola de mentirosa, mala directora, poco criteriosa y acusándola de no preocuparse por sus funcionarias, mantener preferencias injustificadas y tener denuncias en su contra.

Añade que, después de una primera reunión, la demandante regresó intempestivamente a la oficina de la directora, continuando con los gritos y descalificaciones, aproximándose a ella de manera amenazante, circunstancia que motivó la intervención de doña Pamela Serrano Godoy, coordinadora de Educación Parvularia, quien debió interponerse entre ambas para evitar que la situación escalara.

Afirma que estos hechos provocaron una profunda afectación emocional en la directora, quien manifestó haberse sentido angustiada, humillada, menoscabada y atemorizada por



el comportamiento de la trabajadora, llegando incluso a llorar después del incidente.

Destaca que las conductas denunciadas fueron acreditadas durante el sumario administrativo mediante las declaraciones de la propia afectada, de la coordinadora Pamela Serrano Godoy y de otras funcionarias del establecimiento, particularmente Carolina Chiappe Ramírez, cuyos testimonios resultaron concordantes respecto de la actitud alterada, los gritos, las expresiones ofensivas y la afectación sufrida por la directora.

Rechaza la afirmación de la demandante relativa a que los hechos habrían sido establecidos sobre la base de una sola declaración testimonial, indicando que la investigación incorporó diversos antecedentes coincidentes, mientras que las declaraciones invocadas por la trabajadora no resultaban suficientes para desvirtuar los cargos, principalmente porque sus autoras no presenciaron directamente el incidente.

Hace presente que la demandante no presentó descargos dentro del plazo conferido durante el procedimiento sumarial, circunstancia de la cual se dejó constancia el 3 de febrero de 2025, sin que los antecedentes aportados por su parte permitieran modificar las conclusiones de la investigación.

Argumenta que la conducta acreditada constituye una infracción grave al principio de probidad administrativa, cuyo cumplimiento exige el artículo 58 letra g) de la Ley 18.883, y configura, asimismo, las causales de falta de probidad y conductas de acoso laboral contempladas en el artículo 160 N°1 letras a) y f) del Código del Trabajo.

Explica que la falta de probidad supone una actuación contraria a la honradez, integridad y rectitud exigibles en el desempeño de las funciones, estimando que las expresiones ofensivas, intimidatorias y descalificadoras dirigidas contra la directora representan una vulneración grave de dichos deberes.

Agrega que las conductas descritas constituyen acoso laboral en los términos del artículo 2° del Código del Trabajo, modificado por la Ley 21.643, por cuanto dicha normativa permite



configurar esta infracción mediante una sola conducta de agresión u hostigamiento que produzca menoscabo, maltrato o humillación en la persona afectada.

Sostiene que la sanción aplicada resulta ajustada al principio de proporcionalidad, atendida la gravedad de los hechos acreditados y su carácter contrario a las obligaciones de probidad y respeto exigibles a quienes desempeñan funciones en la Administración Pública.

Invoca jurisprudencia de la Corte Suprema, particularmente la sentencia dictada en causa Rol 9082-2025, para sostener que cuando se acredita una infracción grave al principio de probidad administrativa que tiene asignada legalmente la medida de destitución, la autoridad municipal se encuentra obligada a disponerla, sin que resulte procedente sustituirla por una sanción de menor entidad.

En consecuencia, afirma que la Municipalidad actuó conforme a derecho al disponer el término de la relación laboral, encontrándose debidamente acreditadas las causales invocadas, por lo que no corresponde el pago de indemnización sustitutiva del aviso previo, indemnización por años de servicio ni de los recargos legales solicitados.

Por estas razones, y conforme a las disposiciones legales que invoca, concluye solicitando que se acojan las excepciones y defensas opuestas y se rechace la demanda de despido indebido y cobro de prestaciones e indemnizaciones laborales en todas sus partes, declarando que nada se adeuda a la demandante por los conceptos reclamados, con expresa condenación en costas.

TERCERO: Que la audiencia preparatoria se llevó a efecto con fecha 01 de diciembre de 2025, oportunidad en que el Tribunal llamó a las partes a conciliación proponiendo bases de acuerdo, sin resultados positivos, sin perjuicio de lo anterior y por acuerdo de las partes, se fijaron como hechos no controvertidos los siguientes:



1) Que la demandante fue contratada por la demandada con fecha 10 de marzo de 2016, para desempeñarse como técnico en párvulo, Sala Cuna y Jardín Infantil Los Recoletitos.

Posteriormente se establecieron como hechos a probar los siguientes:

1) Fecha efectiva de término de los servicios, cumplimiento de las formalidades legales necesarias, causal o causales invocadas, hechos que la constituyen, y si la demandante incurrió en las conductas que se le imputan, circunstancias.

2) Remuneración pactada y efectivamente percibida por la prestación de los servicios, rubros de que se componían y que eventualmente debe ser considerada para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo.

CUARTO: Que para acreditar sus alegaciones las partes rindieron e incorporaron en la audiencia de juicio los siguientes medios probatorios, que habían sido ofrecidos, en la audiencia preparatoria:

DE LA DEMANDADA:

Documental:

1) Certificado de fecha 20 de octubre de 2017, que certifica que doña Lucila Morales Lagos mantiene una relación laboral desde el 28 de marzo de 2016, desempeñándose como técnico en párvulos en Sala Cuna “Los Recoletitos”.

2) Contrato de trabajo de fecha 28 de marzo de 2016, suscrito entre la Ilustre Municipalidad de Recoleta y doña Lucila Tamara Morales Lagos.

3) Decreto Exento N°122 de fecha 19 de enero de 2018, que regulariza contrato de trabajo suscrito entre la Ilustre Municipalidad de Recoleta y doña Lucila Morales Lagos.

4) Formulario de denuncia sobre acoso laboral, sexual y/o discriminación arbitraria de fecha 03 de octubre de 2024.

5) Reservado N°294, sobre examen de admisibilidad de denuncia por actos constitutivos de acoso laboral, de fecha 15 de octubre de 2024.



6) Decreto Exento N°2103 de fecha 29 de octubre de 2024, que ordena apertura de sumario administrativo en contra de doña Lucila Lagos, a raíz de denuncia por hechos constitutivos de acoso laboral, presentada por doña Mónica Cornejo Aliste, Directora del Jardín Infantil “Los Recoletitos”.

7) Acta de declaración indagatoria de fecha 12 de noviembre de 2024, de doña Mónica Cornejo Aliste.

8) Acta de declaración indagatoria de fecha 12 de noviembre de 2024, de doña Lucila Tamara Morales Lagos.

9) Acta de declaración indagatoria de fecha 25 de noviembre de 2024, de doña Pamela Alejandra Serrano Godoy.

10) Acta de declaración indagatoria de fecha 03 de diciembre de 2024, de doña Carolina Viviana Meliana Chiappe Ramírez.

11) Acta de declaración indagatoria de fecha 03 de diciembre de 2024, de doña Rosa Ingrid Machuca Orellana.

12) Acta de declaración indagatoria de fecha 04 de diciembre de 2024, de doña Verónica Díaz Cofré.

13) Acta de declaración indagatoria de fecha 04 de diciembre de 2024, de doña Carla González Méndez.

14) Historial de licencias médicas de doña Lucila Morales Lagos.

15) Acta de cierre de investigación de fecha 06 de enero de 2025.

16) Formulación de Cargos a doña Lucía Morales Lagos, de fecha 07 de enero de 2025.

17) Constancia de fecha 03 de febrero de 2025, que certifica que doña Lucía Morales Lagos no presentó descargos.

18) Acta de declaración indagatoria de fecha 03 de marzo de 2025, de doña Betzabeth Escher González.

19) Vista Fiscal de Sumario Administrativo de fecha 13 de marzo de 2025.

20) Decreto Alcaldicio N°924 de fecha 03 de abril de 2025, que aplica sanción de destitución a doña Lucila Morales Lagos.



21) Notificación personal de fecha 14 de abril de 2025, que notifica Decreto Exento N°924 de fecha 14 de abril de 2025.

22) Liquidaciones de sueldo de doña Lucila Morales Lagos, desde enero a julio de 2025.

23) Carta de despido de fecha 17 de julio de 2025, de doña Lucila Tamara Morales Lagos.

24) Comprobante de envío de carta certificada de Correos de Chile, dirigida a doña Lucila Morales Lagos, de fecha 18 de julio de 2025.

25) Comprobante de carta de aviso para terminación de contrato de trabajo, de fecha 18 de julio de 2025, de la Dirección del Trabajo.

26) Certificado de cotizaciones de doña Lucila Morales Lagos.

27) Memorándum N°301 de fecha 28 de noviembre de 2025, que ordena confección de cheque para el pago del finiquito de doña Lucila Morales Lagos.

28) Decreto S/N que pone término al contrato de trabajo de doña Lucila Tamara Morales Lagos.

Confesional:

Comparece a absolver posiciones la demandante doña **LUCILA TAMARA MORALES LAGOS**, quien expone sobre los hechos que constan en el registro de audio.

Testimonial:

1.- Comparece doña **MÓNICA ALEJANDRA CORNEJO ALISTE**, quien legalmente juramentada expone sobre los hechos que constan en el registro de audio.

2.- Comparece doña **PAMELA ALEJANDRA SERRANO GODOY**, quien legalmente juramentada expone sobre los hechos que constan en el registro de audio.

DE LA DEMANDANTE:

Documental:

1) Notificación de resolución decreto alcaldicio N°924 de la municipalidad de Recoleta, respecto aplicación de medida



disciplinaria, de fecha 3 de abril de 2025, dictada en contra de la demandante de autos.

2) Liquidaciones de sueldo, de los meses febrero, marzo y abril de 2025, todos respecto de la demandante de autos

Testimonial:

Comparece como testigo de la demandante don **BRANDON FELIPE VÁSQUEZ FLORES**, quien legalmente juramentado expone sobre los hechos que constan en el registro de audio.

Exhibición de documentos:

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

1) Contrato de trabajo y anexos respecto de la demandante de autos.

2) Liquidaciones de remuneraciones de los últimos 6 meses trabajados de la representante de autos.

3) Reglamento interno de orden, higiene y seguridad con comprobante de recepción por parte de la trabajadora.

La parte demandante da por cumplida la exhibición de documentos solicitados exhibir a la parte demandada.

Observaciones a la prueba:

Las partes realizan las observaciones a la prueba rendida en juicio, lo cual consta en el respectivo registro de audio.

C O N S I D E R A N D O:

QUINTO: Que la controversia en este pleito se centra en determinar si el despido de que fue objeto la demandante se encuentra justificado por las causales de falta de probidad en el desempeño de sus funciones y conductas de acoso laboral, previstas en el artículo 160 N°1 letras a) y f) del Código del Trabajo, respectivamente, atendidos los hechos que se le imputan en la carta de despido de fecha 17 de julio de 2025, así como el cumplimiento de las formalidades legales del despido por parte de la demandada. Asimismo, corresponde determinar si el despido careció de motivo plausible y, en su caso, la



procedencia de las indemnizaciones y recargos legales reclamados.

SEXTO: Que lo primero que corresponde dilucidar es si la demandada dio cumplimiento a las formalidades legales del despido. Al efecto, la parte empleadora incorporó en la audiencia de juicio la carta de aviso de término de contrato de trabajo de fecha 17 de julio de 2025, mediante la cual comunicó a la demandante la decisión de poner término a la relación laboral, invocando las causales previstas en el artículo 160 N°1 letras a) y f) del Código del Trabajo, fundadas en los hechos investigados mediante el sumario administrativo instruido por Decreto Exento N°2103, de 29 de octubre de 2024. Asimismo, incorporó el comprobante de envío de carta certificada de Correos de Chile, de fecha 18 de julio de 2025, dirigida al domicilio de la trabajadora ubicado en calle Teniente Yávar N°2502, comuna de Conchalí, coincidente con el consignado en su contrato de trabajo, y el comprobante de aviso de término de contrato de trabajo ante la Dirección del Trabajo, que consigna como fecha de término de los servicios el 17 de julio de 2025.

Que de los documentos antes mencionados es posible establecer que la demandada dio cumplimiento a las formalidades del despido

SÉPTIMO: Que, en cuanto a los fundamentos del despido, de la carta de aviso de término de contrato de trabajo de fecha 17 de julio de 2025, incorporada por la demandada, se desprende que la empleadora invocó las causales previstas en el artículo 160 N°1 letras a) y f) del Código del Trabajo, esto es, falta de probidad de la trabajadora en el desempeño de sus funciones y conductas de acoso laboral, respectivamente, fundando su decisión en los resultados del sumario administrativo instruido mediante Decreto Exento N°2103, de 29 de octubre de 2024, a raíz de la denuncia formulada por doña Mónica Cornejo Aliste, directora del Jardín Infantil Los Recoletitos.



Que, según se expresa en dicha comunicación, los hechos que motivaron la investigación ocurrieron el 3 de octubre de 2024, cuando la demandante, luego de un período de ausencia de sus funciones, concurrió al establecimiento acompañada de su hija, solicitando que esta fuera incorporada a la sala cuna.

Ante la negativa de la directora, fundada en la inexistencia de vacantes disponibles y en la necesidad de cumplir con el procedimiento de matrícula establecido por la JUNJI, la trabajadora habría reaccionado de manera alterada, elevando la voz y profiriendo expresiones descalificadoras en su contra, señalándole que era una persona sin criterio, mala directora y que no se preocupaba por sus funcionarias.

Agrega que, posteriormente, la demandante habría regresado intempestivamente a la oficina de la directora, increpándola nuevamente y calificándola de mentirosa, además de manifestarle que nadie la estimaba en el establecimiento, que mantenía denuncias en su contra, que tenía preferencias por determinadas funcionarias y que adoptaba malas decisiones.

La comunicación consigna que estos hechos fueron presenciados por doña Pamela Serrano Godoy, coordinadora de Educación Parvularia, quien debió intervenir ante la actitud alterada de la trabajadora, y que la situación provocó en la directora sentimientos de angustia, humillación y menoscabo.

Señala, asimismo, que durante el procedimiento sumarial se recibieron las declaraciones de la denunciante, de la propia trabajadora y de diversas funcionarias del establecimiento, concluyendo el fiscal instructor que se encontraba acreditada la existencia de maltrato laboral en contra de la directora, conducta que calificó como constitutiva de acoso laboral y de una infracción grave al principio de probidad administrativa, por estimar que resultaba incompatible con los deberes de rectitud, respeto y comportamiento exigibles en el desempeño de funciones públicas.

Finalmente, la carta indica que, mediante Decreto Alcaldicio N°924, de 3 de abril de 2025, la autoridad municipal acogió la



medida disciplinaria propuesta por el fiscal instructor, disponiendo el término de la relación laboral por estimar configuradas las causales del artículo 160 N°1 letras a) y f) del Código del Trabajo, decisión que se comunicó a la demandante mediante la carta de despido antes individualizada.

OCTAVO: Que, precisados los hechos en que la empleadora fundó el término de la relación laboral, corresponde examinar las causales invocadas. Al respecto, el artículo 160 N°1 del Código del Trabajo establece que el contrato termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador invoca alguna de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que dicha disposición contempla, entre ellas, la falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones, prevista en su letra a), y las conductas de acoso laboral, contempladas en su letra f).

Que la causal de falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones debe entenderse relacionada con los deberes de honradez, integridad, rectitud y lealtad que deben observarse en el cumplimiento de las obligaciones laborales. En este sentido, la probidad supone un comportamiento correcto y honesto en el ejercicio de las funciones convenidas, de manera que su ausencia implica una actuación contraria a dichos deberes, cuya gravedad debe ser suficiente para justificar la terminación inmediata del contrato de trabajo.

Que, para la configuración de esta causal, no resulta indispensable la existencia de un perjuicio económico para el empleador, pues lo relevante es la naturaleza y entidad de la conducta atribuida al trabajador y su incompatibilidad con los deberes de rectitud e integridad exigibles en la relación laboral. Sin embargo, no toda conducta incorrecta, irrespetuosa o contraria a las normas de convivencia laboral constituye necesariamente falta de probidad, siendo indispensable que los hechos imputados se encuentren debidamente acreditados y revistan la gravedad exigida por el legislador.



Que, en este sentido, resulta especialmente relevante considerar que la demandante se encontraba vinculada a la Municipalidad de Recoleta mediante un contrato de trabajo regido expresamente por el Código del Trabajo, circunstancia que determina que la procedencia de su desvinculación deba examinarse conforme a las causales y exigencias establecidas en dicho cuerpo legal.

Por consiguiente, la falta de probidad prevista en el artículo 160 N°1 letra a) debe entenderse en su sentido natural y obvio, referido a la ausencia de honradez, rectitud e integridad en el comportamiento del trabajador durante el desempeño de sus funciones, sin que resulte procedente equipararla automáticamente con el principio de probidad administrativa regulado por la legislación aplicable a la Administración del Estado.

En efecto, aun cuando ambas instituciones comparten exigencias de corrección en el obrar, responden a regímenes jurídicos y presupuestos normativos diferentes, de manera que la eventual infracción de deberes administrativos no permite tener por configurada, por esa sola circunstancia, la causal laboral invocada, siendo indispensable acreditar una conducta que reúna sus elementos constitutivos y la gravedad exigida por el artículo 160 del Código del Trabajo.

Que, por otra parte, la causal contemplada en el artículo 160 N°1 letra f) del Código del Trabajo corresponde a las conductas de acoso laboral, definidas en el artículo 2 inciso segundo letra b) del mismo cuerpo legal, conforme a la modificación introducida por la Ley 21.643, vigente desde el 1 de agosto de 2024, como *“toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que*



amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”.

Que, de la definición legal transcrita se desprende que la reiteración de las conductas ha dejado de constituir un requisito indispensable para la configuración del acoso laboral, pudiendo este verificarse mediante un solo episodio, siempre que concurren los restantes elementos exigidos por la norma.

En consecuencia, debe establecerse la existencia de una conducta constitutiva de agresión u hostigamiento que produzca alguno de los resultados previstos por el legislador, esto es, menoscabo, maltrato o humillación de la persona afectada, o que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Que, finalmente, tratándose de las causales disciplinarias previstas en el artículo 160 N°1 del Código del Trabajo, su aplicación exige que las conductas imputadas sean debidamente comprobadas y revistan carácter grave.

Por consiguiente, corresponde distinguir entre la existencia de un conflicto interpersonal o una conducta laboral reprochable y la configuración de alguna de las causales legales de terminación del contrato, debiendo examinarse las circunstancias concretas de los hechos, su entidad y su adecuación a los presupuestos normativos de cada causal, conforme a la prueba rendida en el proceso.

NOVENO: Que, establecido el marco jurídico aplicable, corresponde analizar la prueba rendida en juicio, conforme a las reglas de la sana crítica, a fin de determinar los hechos que efectivamente resultaron acreditados respecto del incidente ocurrido el 3 de octubre de 2024, que motivó el despido de la demandante.

Que, al efecto, la demandada incorporó el formulario de denuncia presentado por doña Mónica Cornejo Aliste, directora del Jardín Infantil Los Recoletitos, las declaraciones prestadas durante el sumario administrativo por la denunciante, la demandante y diversas funcionarias del establecimiento, así



como la formulación de cargos, la vista fiscal y el Decreto Alcaldicio N°924, de 3 de abril de 2025. Asimismo, rindió prueba testimonial mediante las declaraciones de doña Mónica Cornejo Aliste y doña Pamela Serrano Godoy, ambas presentes durante el incidente investigado.

Que doña Mónica Cornejo Aliste declaró que la demandante concurrió al establecimiento acompañada de su hija y de su pareja, solicitando que la menor fuera incorporada a la sala cuna, petición que no pudo ser acogida por encontrarse pendiente su admisión conforme al procedimiento establecido por la JUNJI. Señaló que, ante dicha negativa, la trabajadora reaccionó de manera alterada, elevó la voz y le manifestó que era una mala directora y una mala persona. Agregó que posteriormente regresó a la oficina, continuando con sus recriminaciones, aproximándose a ella de manera que consideró intimidante, lo que motivó la intervención de Pamela Serrano. Explicó que el incidente le provocó temor y angustia, llegando a llorar después de lo ocurrido.

Que, por su parte, Pamela Serrano Godoy, coordinadora de Educación Parvularia, corroboró que la demandante se encontraba intentando resolver el ingreso de su hija al jardín infantil, para lo cual se le ofrecieron alternativas de matrícula en otros establecimientos, que no fueron aceptadas. Manifestó que la trabajadora se molestó ante la imposibilidad de incorporar inmediatamente a la menor, elevó el tono de voz y cuestionó la gestión de la directora. Añadió que, después de retirarse, regresó a la oficina y volvió a increparla, señalándole que no era una persona humana y que tenía dificultades con el personal del establecimiento. Respecto de las restantes expresiones utilizadas, reconoció no recordar con precisión las palabras pronunciadas.

Que la misma testigo manifestó que, durante el segundo episodio, la demandante se levantó y se aproximó a la directora, circunstancia que le hizo pensar que podría golpearla, razón por la cual decidió interponerse entre ambas. Sin embargo, de su



declaración no se desprende que se haya producido una agresión física efectiva, correspondiendo distinguir entre el comportamiento que observó directamente y la apreciación personal que formuló acerca de una eventual agresión.

Que, a su turno, don Brandon Felipe Vásquez Flores, pareja de la demandante, declaró que el conflicto se originó en la necesidad de obtener una vacante para su hija, atendido que ambos carecían de redes de apoyo para su cuidado. Señaló que la directora habría manifestado previamente que existía la posibilidad de incorporar a la menor al establecimiento, lo que posteriormente no se concretó. Indicó haber presenciado parte de la conversación y reconocido que su pareja se encontraba ofuscada por la situación, aunque no describió haber observado amenazas o agresiones físicas contra la directora. Su declaración permite contextualizar el origen del conflicto, sin desvirtuar necesariamente los hechos del segundo episodio relatados por las testigos de la demandada.

Que, asimismo, de las declaraciones incorporadas mediante el expediente sumarial se desprende que las funcionarias Carolina Chiappe Ramírez y Rosa Machuca Orellana escucharon expresiones pronunciadas en tono elevado y advirtieron posteriormente la afectación emocional de la directora, aunque no presenciaron íntegramente el enfrentamiento.

Por su parte, las declaraciones de Carla González Méndez, Verónica Díaz Cofré y Betzabeth Elischer González proporcionan antecedentes acerca de la situación laboral de la demandante, las dificultades relacionadas con el ingreso de su hija y la existencia de conflictos anteriores entre la directora y otras funcionarias, sin constituir testimonios presenciales directos de la totalidad de los hechos denunciados.

Que, apreciada la prueba en su conjunto, conforme a los principios de la lógica, las máximas de la experiencia y los conocimientos científicamente afianzados, es posible establecer que el día 3 de octubre de 2024 se produjo una confrontación verbal entre la demandante y la directora del Jardín Infantil Los



Recoletitos, motivada por la imposibilidad de incorporar inmediatamente a la hija de la trabajadora al establecimiento. En dicho contexto, la demandante reaccionó de manera alterada, elevó el tono de voz, cuestionó la gestión de la directora y le dirigió expresiones descalificatorias, regresando posteriormente a su oficina para continuar con sus recriminaciones, situación que motivó la intervención de Pamela Serrano Godoy y produjo una afectación emocional en la denunciante.

Que, sin embargo, la prueba rendida no permite establecer que la demandante haya agredido físicamente a la directora, ni que haya existido una amenaza concreta de causarle daño, pues la aproximación corporal descrita por Pamela Serrano fue interpretada por esta como una posible agresión, sin que se materializara una conducta de esa naturaleza.

Tampoco se acreditó la existencia de otros episodios de enfrentamiento laboral entre ambas, distintos de las conversaciones relacionadas con la matrícula de la menor, reconociendo la propia directora que nunca había trabajado directamente con la demandante.

Que, en consecuencia, los hechos que pueden tenerse por acreditados corresponden a una confrontación verbal de cierta intensidad, en cuyo desarrollo la demandante incurrió en expresiones irrespetuosas y descalificatorias hacia la directora del establecimiento, conducta cuya calificación jurídica y eventual adecuación a las causales invocadas deberá examinarse en los considerandos siguientes.

DÉCIMO: Que, establecidos los hechos en el considerando precedente, corresponde determinar si la conducta atribuida a la demandante configura la causal de falta de probidad en el desempeño de sus funciones, prevista en el artículo 160 N°1 letra a) del Código del Trabajo.

Que, al respecto, la demandada ha sostenido que las expresiones ofensivas y descalificatorias dirigidas por la trabajadora contra la directora del establecimiento constituyen una infracción grave al principio de probidad administrativa,



conclusión alcanzada durante el sumario instruido en su contra y que, a juicio de la empleadora, permite tener por configurada la causal de falta de probidad contemplada en la legislación laboral.

Que, sin embargo, dicha argumentación confunde dos instituciones jurídicas que, aun cuando comparten exigencias de rectitud e integridad en el comportamiento, no resultan necesariamente equivalentes.

En efecto, la demandante se encontraba vinculada a la Municipalidad de Recoleta mediante un contrato de trabajo regido expresamente por el Código del Trabajo, por lo que la procedencia de su desvinculación debe examinarse conforme a las causales y presupuestos establecidos en dicho cuerpo normativo, sin que la calificación de una conducta como infracción al principio de probidad administrativa determine, por sí sola, la concurrencia de la causal prevista en el artículo 160 N°1 letra a).

Que, en este mismo sentido, tampoco resulta pertinente trasladar al presente caso el criterio jurisprudencial invocado por la demandada, contenido en la sentencia de la Corte Suprema de 30 de octubre de 2025, Rol 9082-2025, por cuanto dicho pronunciamiento fue dictado en un juicio de nulidad de derecho público relativo a la destitución de una funcionaria municipal sujeta al régimen estatutario de la Ley 18.883, cuya sanción se fundó en la acreditación de tres cargos administrativos, entre ellos una infracción grave al principio de probidad administrativa, existiendo además antecedentes de sanciones disciplinarias anteriores. En dicho contexto, la Corte Suprema sostuvo que, cuando la legislación estatutaria asigna expresamente la destitución como consecuencia de una infracción grave al principio de probidad, la autoridad municipal se encuentra obligada a disponerla. Sin embargo, tal razonamiento no resulta directamente aplicable a la situación de la demandante de autos, quien se encontraba vinculada a la Municipalidad mediante un contrato de trabajo regido por el Código del Trabajo, cuya terminación debe sujetarse a las causales y requisitos



establecidos en el artículo 160 de dicho cuerpo legal, sin que resulte procedente equiparar automáticamente la sanción estatutaria de destitución con la terminación de una relación laboral contractual.

Que, en la especie, los hechos acreditados dan cuenta de una confrontación verbal originada en una discrepancia respecto del ingreso de la hija de la demandante al jardín infantil, durante la cual la trabajadora elevó la voz y dirigió expresiones irrespetuosas y descalificadoras hacia la directora del establecimiento, cuestionando su gestión y la forma en que resolvía las situaciones del personal.

Si bien dicho comportamiento resulta reprochable y contrario al respeto que debe observarse en las relaciones laborales, no permite establecer, por sí mismo, una actuación carente de honradez, integridad o rectitud en el cumplimiento de las funciones contratadas, de la entidad exigida por la causal invocada.

Que, en este sentido, no se acreditó que la demandante hubiera incurrido en conductas de engaño, deshonestidad, abuso de confianza o aprovechamiento indebido de las funciones que desempeñaba como técnico en párvulos, ni que hubiera utilizado su cargo para obtener beneficios ilegítimos.

Lo demostrado corresponde a una reacción verbal inapropiada frente a una decisión de la directora con la que discrepaba, circunstancia que, aun cuando puede merecer un reproche disciplinario, no resulta suficiente para configurar la falta de probidad laboral en los términos previstos por el legislador.

Que, a mayor abundamiento, no puede desatenderse que la demandante mantenía una relación laboral de aproximadamente nueve años con la Municipalidad, sin que se hayan acreditado antecedentes de sanciones disciplinarias anteriores o conductas semejantes, y que el incidente se produjo en circunstancias en que intentaba reincorporarse a sus funciones y resolver el cuidado de su hija de corta edad, ante la imposibilidad de



incorporarla inmediatamente al establecimiento. Si bien tales circunstancias no justifican las expresiones irrespetuosas dirigidas a la directora, permiten contextualizar el conflicto y ponderar la gravedad de la conducta.

En este sentido, los hechos acreditados, aun cuando reprochables, no permiten concluir que revestían una entidad tal que hiciera procedente la terminación inmediata de una relación laboral de larga data, sin que se advierta que la situación no pudiera ser abordada mediante medidas disciplinarias de menor intensidad, conforme al régimen laboral aplicable. De esta manera, la decisión de poner término al contrato aparece desproporcionada respecto de la naturaleza y circunstancias del comportamiento demostrado.

Que, por consiguiente, no habiéndose establecido una conducta que reúna los elementos constitutivos de la falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones, corresponde desestimar la causal prevista en el artículo 160 N°1 letra a) del Código del Trabajo, sin perjuicio del análisis que deberá efectuarse respecto de la restante causal de acoso laboral invocada por la empleadora.

UNDÉCIMO: Que, en cuanto a la segunda causal invocada por la empleadora, correspondiente a conductas de acoso laboral, prevista en el artículo 160 N°1 letra f) del Código del Trabajo, corresponde determinar si los hechos establecidos en el motivo noveno reúnen los elementos exigidos por el artículo 2° del mismo cuerpo legal, conforme a la modificación introducida por la Ley 21.643.

Que, al respecto, debe tenerse presente que la legislación vigente no exige que la agresión u hostigamiento se manifieste de manera reiterada, pudiendo configurarse el acoso laboral mediante una sola conducta, siempre que esta reúna las características previstas por el legislador y tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación de la persona afectada, o bien amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. Por consiguiente, la circunstancia



de que el conflicto haya ocurrido en un único episodio no constituye, por sí sola, fundamento suficiente para descartar la causal invocada.

Que, en la especie, la prueba rendida permitió establecer que la demandante protagonizó una confrontación verbal con la directora del Jardín Infantil Los Recoletitos, durante la cual elevó el tono de voz, cuestionó su gestión y le dirigió expresiones descalificadoras, conducta que resulta objetivamente inapropiada y contraria al respeto que debe observarse en las relaciones laborales. Sin embargo, dichas actuaciones deben examinarse atendiendo a las circunstancias concretas en que se produjeron, sin que resulte jurídicamente procedente equiparar automáticamente toda discusión, expresión irrespetuosa o conflicto interpersonal con una conducta constitutiva de acoso laboral.

Que, en este sentido, resulta relevante considerar que el enfrentamiento tuvo su origen en una situación específica relacionada con la reincorporación de la trabajadora a sus funciones y la necesidad de obtener una vacante para su hija de corta edad en el establecimiento, ante la ausencia de redes de apoyo para su cuidado.

Asimismo, la propia denunciante reconoció que nunca había trabajado directamente con la demandante y que no existían conflictos laborales anteriores entre ambas, desarrollándose los hechos en el contexto de las conversaciones sostenidas para resolver la situación de la menor.

Que, si bien las testigos Mónica Cornejo Aliste y Pamela Serrano Godoy coincidieron en describir una actitud alterada de la demandante, las expresiones concretamente acreditadas consistieron principalmente en cuestionamientos a la gestión de la directora y descalificaciones relacionadas con su desempeño, sin que se haya demostrado una agresión física efectiva. En cuanto a la aproximación corporal descrita por Pamela Serrano, esta manifestó que creyó que la trabajadora podría golpear a la directora, apreciación que corresponde a su percepción de lo que



eventualmente podía ocurrir, pero que no permite establecer la existencia de una agresión física consumada ni de una amenaza concreta de causarle daño.

Que, asimismo, no se desconoce la afectación emocional experimentada por la directora, quien declaró haberse sentido angustiada y atemorizada, llegando a llorar después del incidente. Sin embargo, la existencia de dicha reacción debe ponderarse conjuntamente con la naturaleza de las expresiones utilizadas, el contexto en que fueron pronunciadas y la entidad objetiva del comportamiento acreditado, pues la calificación jurídica de acoso laboral no puede descansar exclusivamente en la percepción subjetiva de la persona afectada, sino que requiere establecer una conducta de agresión u hostigamiento y alguno de los resultados previstos por la norma.

Que, apreciados conjuntamente dichos antecedentes, este sentenciador estima que, si bien la demandante incurrió en una conducta verbal inapropiada y reprochable, las circunstancias concretas en que se desarrolló el incidente no permiten establecer suficientemente la concurrencia de los elementos constitutivos del acoso laboral previstos en el artículo 2° del Código del Trabajo.

En efecto, las expresiones acreditadas surgieron en el contexto de una discusión circunstancial relacionada con la reincorporación de la trabajadora y la imposibilidad de obtener una vacante para su hija, consistiendo principalmente en cuestionamientos y descalificaciones hacia la gestión de la directora. Si bien esta última manifestó haberse sentido angustiada y atemorizada, llegando a llorar después del incidente, tales circunstancias, por sí solas, no permiten establecer que el comportamiento atribuido a la demandante haya constituido una agresión u hostigamiento que tuviera como resultado un menoscabo, maltrato o humillación en los términos exigidos por el legislador, o que amenazara o perjudicara su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. De esta manera, sin desconocer que el acoso laboral puede configurarse



mediante un solo episodio, los hechos acreditados no permiten tener por suficientemente establecidos los presupuestos de la causal invocada, correspondiendo distinguir entre una conducta irrespetuosa, susceptible de reproche disciplinario, y aquella que reúne las exigencias legales para justificar la terminación del contrato de trabajo sin derecho a indemnización.

Que, a mayor abundamiento, debe considerarse que la demandante mantenía una relación laboral de aproximadamente nueve años con la Municipalidad, sin que se acreditaran antecedentes de sanciones disciplinarias anteriores o comportamientos semejantes, circunstancias que resultan pertinentes para ponderar la gravedad de lo ocurrido. En este contexto, si bien la empleadora se encontraba facultada para reprochar disciplinariamente las expresiones y el comportamiento de la trabajadora, no se advierte que los hechos demostrados revistieran una gravedad tal que justificara necesariamente la aplicación de la máxima consecuencia contractual, pudiendo haberse recurrido a medidas disciplinarias de menor intensidad, conforme al régimen laboral aplicable.

Que, en consecuencia, no habiéndose acreditado suficientemente los presupuestos que permitan subsumir la conducta de la demandante en la causal de acoso laboral prevista en el artículo 160 N°1 letra f) del Código del Trabajo, corresponde desestimar también dicha causal, debiendo declararse indebido el despido, sin perjuicio de examinar separadamente si este careció, además, de motivo plausible, para efectos de determinar el incremento indemnizatorio que corresponda.

DUODÉCIMO: Que, habiéndose desestimado las causales de falta de probidad en el desempeño de sus funciones y conductas de acoso laboral, previstas en el artículo 160 N°1 letras a) y f) del Código del Trabajo, corresponde determinar si el despido debe ser calificado, además de indebido, como carente de motivo plausible, conforme a lo solicitado por la demandante,



para efectos de establecer el incremento indemnizatorio aplicable.

Que, al respecto, el artículo 168 letra c) del Código del Trabajo dispone que, tratándose de la aplicación indebida de las causales contempladas en el artículo 160 del mismo cuerpo legal, la indemnización por años de servicio debe incrementarse en un 80%. Sin embargo, cuando el empleador hubiese invocado las causales señaladas en los números 1, 5 y 6 del artículo 160 y el despido fuere, además, declarado carente de motivo plausible por el tribunal, dicho incremento será de un 100%.

Que, en este sentido, debe distinguirse entre la aplicación indebida de una causal de término de contrato y la ausencia de motivo plausible para invocarla, pues se trata de presupuestos jurídicos diferentes. La primera se configura cuando los hechos acreditados no permiten justificar la causal invocada, mientras que la segunda supone, adicionalmente, la inexistencia de antecedentes objetivos razonablemente atendibles que expliquen la decisión de poner término a la relación laboral, sin que la sola circunstancia de haberse desestimado la causal permita concluir necesariamente que el despido careció de motivo plausible.

Que, en la especie, si bien se ha establecido que los hechos atribuidos a la demandante no reúnen los presupuestos necesarios para configurar las causales invocadas, no puede desconocerse que la decisión de la empleadora tuvo su origen en una denuncia efectivamente formulada por la directora del establecimiento, respecto de un incidente que ocurrió y cuya existencia resultó acreditada en juicio.

Asimismo, consta que la Municipalidad instruyó un sumario administrativo, recibió declaraciones, formuló cargos y emitió una vista fiscal que concluyó proponiendo el término de la relación laboral, decisión posteriormente acogida por la autoridad municipal.

Que, tales antecedentes permiten establecer que la desvinculación no obedeció a una imputación enteramente ficticia, arbitraria o desprovista de sustento fáctico, sino a una



situación real que fue objeto de investigación y que la empleadora estimó constitutiva de una infracción grave. Sin embargo, como se razonó precedentemente, la existencia de tales antecedentes no resulta suficiente para justificar jurídicamente las causales de terminación invocadas, debiendo distinguirse entre la existencia de motivos que expliquen razonablemente la decisión de despedir y la concurrencia efectiva de los requisitos legales que autorizan dicha medida.

Que, por consiguiente, este sentenciador estima que, aun cuando el despido de la demandante debe declararse indebido por no haberse configurado las causales contempladas en el artículo 160 N°1 letras a) y f) del Código del Trabajo, no concurren antecedentes suficientes para calificarlo, además, como carente de motivo plausible.

En consecuencia, se rechazará la pretensión principal relativa al incremento indemnizatorio del 100%, acogiéndose la solicitud subsidiaria de aplicar el recargo legal del 80% establecido en el artículo 168 letra c) del mismo cuerpo legal.

DECIMOTERCERO: Que, en cuanto a las indemnizaciones reclamadas, corresponde determinar previamente la última remuneración mensual de la demandante para los efectos previstos en el artículo 172 del Código del Trabajo.

Al respecto, la actora sostiene que esta ascendía a \$748.952, mientras que la demandada señala la suma de \$471.532, habiéndose incorporado al juicio las liquidaciones de remuneraciones correspondientes a los meses de enero a julio de 2025.

Que, del examen de dichos antecedentes, se advierte que la suma de \$471.532 invocada por la demandada corresponde al total de haberes consignado en la liquidación de julio de 2025, mes en que se produjo el término de la relación laboral, por lo que no representa una remuneración mensual íntegra que permita establecer adecuadamente la base indemnizatoria, atendido el carácter parcial de dicho período.



Que, por su parte, las liquidaciones de febrero, marzo, abril y mayo de 2025 permiten constatar que la trabajadora percibía regularmente un sueldo base de \$548.940, asignación de alimentación de \$6.794, asignación de movilización de \$5.562, asignación especial de \$54.894, asignación de desempeño del 3% de \$16.468, bienios por \$32.937 y asignación establecida en la Ley 20.905 por \$83.357, conceptos que totalizan la suma de \$748.952.

Que, conforme al artículo 172 del Código del Trabajo, para los efectos del pago de las indemnizaciones que correspondan por término del contrato, la última remuneración mensual comprende toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios al momento de terminar la relación laboral, incluidas las imposiciones y cotizaciones previsionales o de seguridad social de su cargo y las regalías o especies valuadas en dinero, con exclusión de la asignación familiar legal, los pagos por sobretiempo y los beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez al año.

Que, en consecuencia, considerando que los estipendios antes individualizados eran percibidos de manera regular y permanente por la trabajadora, según se desprende de las liquidaciones de remuneraciones incorporadas al proceso, y que no se acreditó que las asignaciones de alimentación y movilización correspondieran a reembolsos efectivos de gastos ocasionales, sino a sumas fijas pagadas mensualmente, corresponde incluirlas en la base de cálculo indemnizatoria, conforme al concepto amplio de última remuneración mensual establecido en el artículo 172 del Código del Trabajo. Por consiguiente, se establecerá como última remuneración mensual de la demandante, para los efectos indemnizatorios, la suma de \$748.952.

Que, habiéndose declarado indebido el despido y considerando que la relación laboral se extendió desde el 10 de marzo de 2016 hasta el 17 de julio de 2025, corresponde



reconocer nueve años de servicio para efectos indemnizatorios, conforme al artículo 163 del Código del Trabajo, toda vez que la fracción posterior a la última anualidad no excede de seis meses.

Que, por consiguiente, la demandada deberá pagar a la actora la indemnización sustitutiva del aviso previo por \$748.952, la indemnización por nueve años de servicio por \$6.740.568 y el incremento legal del 80% sobre esta última, ascendente a \$5.392.454, todo ello con los reajustes e intereses, según corresponda.

DECIMOCUARTO: Que la prueba rendida en juicio ha sido apreciada conforme a las reglas de la sana crítica, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 456 del Código del Trabajo, considerando su multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión, así como los principios de la lógica y las máximas de la experiencia. Los restantes antecedentes probatorios incorporados al proceso, apreciados individualmente y en su conjunto, en nada alteran las conclusiones precedentemente establecidas.

DECIMOQUINTO: Que, estimándose que la demandada tuvo motivos plausibles para litigar, se dispondrá que cada parte soporte sus propias costas.

Y visto, además, lo dispuesto en los artículos 1°, 2°, 7°, 9°, 63, 160 N°1 letras a) y f), 162, 163, 168, 172, 173, 446 y siguientes, 454, 456 y 459 del Código del Trabajo, **SE RESUELVE:**

I.- Que, **SE ACOGE** la demanda deducida por doña **LUCILA TAMARA MORALES LAGOS**, en contra de la **ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE RECOLETA**, en cuanto se declara que la demandada, con fecha 17 de julio de 2025, puso término en forma indebida al contrato de trabajo que vinculaba a las partes desde el 10 de marzo de 2016, por lo que deberá pagar a la demandante las sumas de **\$748.952** y **\$6.740.568**, a título de indemnización sustitutiva del aviso previo e indemnización por años de servicio, respectivamente, cantidades que deberán solucionarse con los reajustes e intereses previstos en el artículo



173 del Código del Trabajo, **debiendo incrementarse previamente esta última indemnización en un 80%, equivalente a \$5.392.454**, conforme a lo dispuesto en el artículo 168 letra c) del mismo cuerpo legal.

II.- Que, cada parte pagará sus costas.

Regístrese, **notifíquese por correo electrónico a las partes**, y en su oportunidad archívese.

RIT: O-4311-2025.

RUC: 25-4-0686274-K.

Dictada por don **RICARDO ANTONIO ARAYA PEREZ**, Juez Titular, de este Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.



Ricardo Antonio Araya Pérez
Juez
2 Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago
Veintitrés de octubre de dos mil veintiséis
07:29 UTC-3





A contar de las 00:00 horas del día 5 de septiembre de 2026 (Chile Continental), la hora visualizada, corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para las Regiones de Magallanes y la Antártica Chilena, y de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo, debe restar una hora. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua, e Isla Salas y Gómez, debe restar dos horas. Para más información consulte <https://www.bcn.cl/>