

CARATULADO : **TORRES CON TOROMIRO S.A.,**
MATERIA : **DESPIDO INJUSTIFICADO Y OTROS**
RIT : **O-52-2019**

Osorno, tres de julio de dos mil diecinueve.

VISTOS, OÍDO Y TENIENDO PRESENTE:

1° Comparece ante este Juzgado de Letras del Trabajo de Osorno, en causa **RIT O-52-2019**, **JUVENAL TORRES TORRES**, soltero, Técnico Agrícola, CI 8.185.382-7, domiciliado en Camino a la Misión, calle Primero de Mayo, Pasaje Tehuelche #1259, Osorno, quien deduce demanda por despido injustificado y cobro de prestaciones, en **procedimiento ordinario**- en contra de su ex empleador **TOROMIRO S.A.**, sociedad del giro agrícola, Rol Único Tributario 76.011-573-8, domiciliada en Hacienda Coihueco, KM 30 del Camino de Osorno a Puerto Octay, Comuna De Puerto Octay, representada, por **ALBERTO RIETHMULLER DE MENDOZA**, factor de comercio, casado, Cédula de Identidad N°13.882.240-0, y **CARLOS GELDRES WEISS**, gerente de administración y finanzas, casado, Cedula de Identidad N° 9.956.085-1, todos del mismo domicilio.

Pide que en definitiva se declare que su despido es injustificado, y se le ordene pagar a la demandada el recargo legal del 30% de la indemnización por años de servicios; el pago de la diferencia de las Indemnizaciones sustitutiva de aviso previo, y la indemnización de años de servicio; que dicha suma se pague con los reajustes e intereses legales previstos en los artículos 63 y 173 del código del trabajo, más las costas de la causa.

2° Fundamenta su demanda señalando que el día 13 de noviembre del año 1984, fue contratado para ejercer como Encargado de Crianza, y hace menos de un año, la empresa lo traslado de pool, al denominado El Ganso, del Área Seca y Crianza, prestando servicios en el establecimiento Agrícola ubicado en Sector Administración, de la Hacienda Coihueco, de la comuna de Puerto Octay. Sus remuneraciones eran fijas compuesta por sueldo base, gratificaciones, por ello su última remuneración era de \$399.222 como haber imponible; más asignaciones avaluables de hospedaje y casino, por el valor de \$142.000; para efectos de lo dispuesto en el artículo 172 inciso 1° del Código del Trabajo, su remuneración mensual asciende a **\$541.222** (quinientos cuarenta y un mil doscientos veintidós pesos). El contrato era de plazo indefinido.

El día **17 de diciembre de 2018**, la empresa demandante le comunico el despido, aduciendo la causal del Art. 161 del Código del Trabajo, necesidades de la empresa.

La carta de término de contrato, no ha señalado claramente los hechos en que se funda la causal invocada, puesto que si bien señala en su carta que ha obtenido resultados negativos, omite la fuente de la información. Además, los años pasados hubo utilidades. Los hechos y circunstancias relatadas en las cartas de despido, son alterados y manipulados por la demandada. En esta carta, solo se enuncian sin mencionar con detalle los procesos de racionalización de la empresa, por lo que no cumple con la exigencia legal contemplada en el artículo 162 del Código del Trabajo, más aun tratándose de una causal objetiva.

Que en el centro el Ganso, en el cual trabajó, no hubo mortalidad del ganado por tuberculosis; ni ninguno de sus compañeros ni él se contagió de la «fiebre Q». Que respecto a la mortandad de animales por pariciones que señala la empresa, no es así, porque sería ilógico que se construyeran y habilitarían más salas de ordeñas, y la empresa aumentara los Pool centros de crianza (Pool). Además la carta omite, cuales acciones y funciones serán o fueron reestructuradas del Equipo de Área Seca y Crianza, y cuál será el número de trabajadores que continuarán en la sección que preste servicios.

La circunstancia invocada, no es tal, puesto que en su área de trabajo, ya tienen jóvenes en práctica que realizan sus funciones, por lo que no existió la racionalización aducida por la empresa, y lo más evidente para sostener lo anterior, es que la empresa está buscando personal para desempeñar estas. Agrega que podría haber sido destinado a otra área en vez de haber sido despedido.

Dentro de las asignaciones o regalías avaluables que percibió regularmente de parte de la demandada, se le otorgaba la prestación de hospedaje, en su casa de huéspedes, y

también la prestación de casino o colación, con tres comidas diarias. Avalúa el hospedaje en \$70.000 pesos mensuales y la de casino en \$72.000 mensuales según lo que se les pagaba a otros compañeros.

Que es estas regalías de hospedaje, son evaluadas por la empresa en la cantidad de \$70.000 mensuales, porque a otros trabajadores -con remuneraciones similares a las que percibía-, se les otorgaba directamente esta cantidad, o bien la empresa pagaba esta cantidad de dinero a los jefes de hogar (también dependientes de la empresa), que arrendaban piezas a otros trabajadores de la misma.

3° Contesta la demandada pidiendo el rechazo de la demanda con costas. Alega la inexistencia en la diferencia de base de cálculo para el pago de las indemnizaciones. En primer lugar, ni en su contrato de trabajo, ni en sus liquidaciones de sueldo aparecen reflejadas las asignaciones que demanda. Por otra parte, admite que entrega para la mayoría de sus trabajadores que prestan servicios en sus dependencias y que viven en lugares alejados, servicio de alojamiento en casa de huéspedes y colaciones en sus casinos, este, es un costo que asume directamente la empresa y lo entienden como necesario para su producción. Cuando la empresa establece algún tipo de asignación, para algún trabajador determinado, se señala expresa y formalmente en su contrato de trabajo, lo que en este caso no sucede.

En cuanto a la causal de despido. Dice que durante los últimos dos años ha tenido resultados negativos por un total \$3.441.433.000. En el año 2016 la empresa perdió \$1.832.811.000, el año 2017 perdió \$1.608.622.000 y en lo que va del año 2018 hasta octubre, llevan \$ 3.760.332.636, sumas que no son sostenibles en el tiempo. Estos resultados se explican principalmente por (i) aumento de los costos de producción, (ii) aumento de los costos de administración (iii) ajuste de los valores de los activos biológicos (iv) disminución de los ingresos operacionales y (v) un desfavorable tipo de cambio del Peso respecto del Dólar.

Agrega que el año 2017 hubo una disminución de la masa ganadera, por tener un lote aproximado de 2.300 terneras positivas de tuberculosis, lo que implica 2.300 cabezas menos para el año 2018 en el área seca. Más aumento de mortalidad.

4° Llamadas las partes a conciliación esta no se produce.

CONSIDERANDO

PRIMERO: Se fijaron como hechos no controvertidos: **1.** Inicio de la relación laboral entre las partes y el término de la misma, con la carta de despido; **2.** Función realizada por el actor; **3.** Que la demandada cumplió con las formalidades del despido.

SEGUNDO: Se fijaron como hechos a probar: **1.** Remuneración del actor para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo; **2.** Efectividad de los hechos contenidos en la carta de despido enviada al trabajador; **3.** Necesidades que hacían necesaria la desvinculación del demandante, en virtud de la causal legal aplicada, esto es, necesidades de la empresa.

TERCERO: Prueba incorporada en juicio

Prueba de la **DEMANDADA. Documental:** **1.** Carta de despido de fecha 17 de diciembre de 2018; **2.** Contrato de trabajo de fecha 31 de marzo de 1996, en tres páginas; **3.** Liquidaciones de remuneraciones, correspondiente a los meses de julio, agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre de 2018; **4.** Informe de auditores externos, de estados consolidados, de 22/05/2018. (Traducido)

Testimonial: Declararon bajo juramento **1. Gonzalo Ignacio García Ibarra, C.I.:** 15.067.720-3, gerente de producción en el área seca en la empresa Toromiro; **2. Danny Gabriel Cortez Villalobos, C.I.:** 14.134.837-K, Jefe de departamento de contabilidad en empresa Toromiro.

Prueba de la **DEMANDANTE. Documental:** **1.** Finiquito de trabajo de fecha 20 de diciembre de 2018; **2.** Dos impresiones del Diario Austral de Osorno, de fechas 09 y 10 de febrero de 2019.

Absolución de posiciones: de ANARIAM DEL PILAR MANRÍQUEZ HENRÍQUEZ, en representación de la demandada TOROMIRO S.A.

Testimonial: declaran bajo juramento **1. Luis Alberto Muñoz Almonacid**, C.I. 10.209.049-7, trabajador de labores agrícolas y **2. Jorge Daniel Chiguay Alvear**, C.I.: 10.582.986-8, trabajador agrícola en empresa Manuca.

CUARTO: En cuanto a la prueba de las necesidades de la empresa. Los hechos relatados en la carta son del siguiente tenor: *“fundado en la racionalización y restructuración de la empresa y los cambios en las condiciones del mercado que hacen necesaria la separación de uno o más trabajadores, como se indica a continuación [...] Durante los dos últimos años la empresa ha tenido resultados negativos por un total \$3.441.433.000. En efecto, el año 2016 la empresa perdió \$1.832.811.000.-, el año 2017 perdió \$1.608.622.000.- y en lo que va del año 2018 hasta octubre, llevamos \$ 3.760.332.636.-, sumas que no son sostenibles en el tiempo. Estos resultados se explican principalmente por (i) aumento de los costos de producción, (ii) aumento de los costos de administración (iii) ajuste de los valores de los activos biológicos (iv) disminución de los ingresos operacionales y (v) un desfavorable tipo de cambio del Peso respecto del Dólar. A la situación detallada en el párrafo anterior, se adiciona que el año 2017 hubo una disminución de la masa ganadera importante, por tener un lote aproximado de 2.300 terneras **positivas de tuberculosis**, lo que implica 2.300 cabezas menos para el año 2018 en el Área Seca. Ello sumado a que **el presente año** las pérdidas y porcentaje de mortalidad en la temporada de las pariciones fueron muy superiores que años anteriores, donde el rango de mortalidad se mantenía inferior al 3% y en casos mínimos puntuales no sobrepasaba el 5%, lo que acarrea una baja considerable en todo el proyecto de producción integral de la empresa en cuanto a cantidad de terneras de reposición y **obliga a cerrar algunos centros de crianza por no tener animales**, y por ende, a disminuir los puestos de trabajo.*

Todo ello nos ha obligado a realizar una exhaustiva revisión de nuestros puestos de trabajo, procesos y organización, con el objeto de tomar decisiones que nos permitan revertir la negativa situación en que nos encontramos. En ese sentido, la empresa se ve en la necesidad de reestructurar el equipo dependiente de la Gerencia de Área Seca y Crianza donde usted se desempeña, bajando la dotación de la que no habrá reemplazo. En consecuencia, el último día en que prestará servicios será el día 17 de diciembre de 2018”.

En consecuencia, la causa basal para reorganizar la empresa serían las pérdidas cuantiosas que acarrearán desde el año 2016, provocadas en parte por un aumento de la mortalidad animal, provocado a su vez por aumento de casos de tuberculosis, lo que acarrearía una baja en cuanto a las terneras en reposición y por ende les obliga a cerrar centros de crianza, con la consiguiente necesidad de despidos, dentro de los cuales el del demandante.

De la prueba rendida, la confesión de la representante de la demandada ANIRIAM DEL PILAR MANRIQUZ HENRIQUEZ dice que ha habido despidos pero no recuerda el número. Agrega que existe la posibilidad de reasignar en funciones a los trabajadores lo que depende de la conformación de los equipos.

Por su parte, el testigo de la demandada GONZALO IGNACIO GARCÍA IBARRA señala que se realizó una fusión de áreas, que la causa fueron los casos de tuberculosis que produjeron pérdida de animales y que la mortalidad de terneros aumentó. Se fusionó crianza con recría (ambas dentro del área seca). Se despidieron 2 personas de crianza del total de 27 más 48 personas que formaban el área de crianza. Una de ellas el demandante. Se escogió del área de crianza porque termina en diciembre por lo que el trabajo con terneros ya había terminado. Señala que trabaja un total de 400 personas para Toromiro. Afirma que la mortalidad de los terneros se produce por problemas de manejo.

A su vez, el testigo de la demandante DANY GABRIEL CORTES VILLALOBOS, habiéndosele exhibido el informe contable de la empresa (traducido), señala que desde el año 2009 la empresa nunca ha tenido ganancias.

De este modo, de la prueba allegada por la demandada, se concluye que la empresa TOROMIRO con cerca de 400 trabajadores, de los cuales 75 del área seca, 27 de crianza, decide despedir a 2 trabajadores dentro de los cuales está el demandante. Se concluye además que ha experimentado pérdidas económicas desde el año 2009 (nunca ha tenido

un año de ganancias positivas) y que el aumento de la mortalidad se debe a problemas de manejo de la empresa. La explicación para despedir al demandante y no a otro es que es del área de crianza por el periodo en el cual se produce el término de la crianza de terneros.

QUINTO. Resolviendo la justificación de la causal de despido invocada. Pues bien, claramente se observa que el riesgo de las pérdidas económicas es de la empresa. Por una parte la mortalidad aducida se produce por mal manejo, algo no imputable al trabajador sino que riesgo del empleador. Por otra parte la empresa nunca ha ganado dinero (según la prueba de la demandada) pero pese a eso durante los diez años de pérdida sigue expandiéndose y sin cerrar o entran en proceso de liquidación, hecho que junto con quitar fuerza a las afirmaciones en torno a la pérdida económica (ya que parece contraintuitivo mantener una unidad económica deficitaria por una década) niega plausibilidad a la selección de un trabajador con una remuneración mensual que se encuentra en la base de la escala de remuneraciones del plantel de la empresa. Por otra parte, del total de trabajadores del área donde se desempeña el demandante solo se le despide a él, sin justificar por qué. En efecto, la explicación respecto a la época del fin de la crianza debiese aplicar a los otros 26 trabajadores de dicha área, sin demostrarse una razón por la cual se seleccionó al demandante. Por otra parte la prueba documental de la demandante da cuenta de dos avisos en el diario pidiendo trabajadores que se desempeñarían como ordeñadores para la empresa. En tal contexto se ha admitido la posibilidad de reasignar funciones, máxime si hay 400 trabajadores se supone que hay puestos suficientes para reasignar. Y claramente se requerían más trabajadores, de lo que da cuenta los avisos insertados en el periódico. Las capacidades las tenía el demandante y no se le dio la posibilidad de ser reasignado pudiendo haberlo hecho. De este modo, deviene improcedente el despido ya que la causa basal que es la pérdida económica no es sostenible del todo en una empresa que durante 10 años o al menos desde el año 2016 (en ambos casos por la propia prueba de su parte) nunca ha experimentado ganancias. Pero aún siendo creíble la pérdida económica experimentada por la empresa, aquella se produce por causas ajenas al comportamiento del trabajador, pero no ajenas al comportamiento de la empresa. En efecto, las causas alegadas referidas a la mortalidad animal ha quedado establecido que son de riesgo del empleador por su mal manejo. De este modo no es un riesgo que deba soportar el trabajador. Con todo que no se ha podido justificar el despido del específico trabajador (demandante) por cuanto se le podría haber reasignado funciones y por cuanto en su misma área hay un 2.500% más de trabajadores que no fueron despedidos, según se desprende de su propia prueba.

En consecuencia, la demandada no ha podido acreditar la justificación de la causal aplicada. En efecto no es objetiva la situación cuando esta ha podido ser soportada por tantos años. No hay una razón de por qué este año sí frente a la demás década o lustro restante donde no se procedió al despido en igual contexto. La misma consideración lleva a desestimar su gravedad, una empresa con el nivel de pérdidas que declara la demandada, por la cantidad de años que alega, con 400 trabajadores, y en expansión según da cuenta la prueba allegada, no puede estimarse que se encuentre en una situación que ponga en peligro la subsistencia de la empresa. Por el contrario solo se vislumbra una más que soportada constante pérdida económica. A su vez no se pudo acreditar la relación de causalidad entre las supuestas necesidades y el despido, habida cuenta del total de trabajadores que realizan semejantes funciones que el demandante, la circunstancia de poder haber sido reasignado, y el hecho cierto de que siguen contratando más trabajadores. Por lo que no era necesario el despido como medida, toda vez que se demostró que era contingente ya que tenía la posibilidad de otros cursos de acción.

Por estas razones se dará lugar a la demanda en cuanto al despido improcedente.

SEXTO: En cuanto al cálculo de la remuneración para efectos del artículo 172 del Código. La demandante pide el pago de la diferencia de las Indemnizaciones sustitutiva de aviso previo, y la indemnización de años de servicio. Diferencia que sitúa como asignaciones evaluables de hospedaje y casino, por el valor de \$142.000 en total.

El artículo **172 del Código** prescribe que “para los efectos del pago de las indemnizaciones a que se refieren los artículos 163 bis, 168, 169, 170 y 171, la última remuneración mensual comprenderá toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato, incluidas las imposiciones y cotizaciones de previsión o seguridad social de cargo del trabajador **y las regalías o especies avaluadas en dinero**, con exclusión de la asignación familiar legal, pagos por sobretiempo y beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez al año, tales como gratificaciones y aguinaldos de navidad”.

En este caso, la prueba consistió en los testimonios de LUIS ALBERTO MUÑOZ ALMONACID trabajador que señala que hay asignaciones de hospedaje para los trabajadores. Antes les daban casa, ahora una casa de huéspedes. Dice que a algunos colegas les pasan dinero para colación. Dice que el demandante vivió desde 2016 en casa de huéspedes de la empresa. Dice que pese a que se ha pedido como sindicato, estas prestaciones se entregan a título gratuito de la empresa y no como remuneración en las liquidaciones. A su vez el testigo JORGE CHIGUAY ALVEAR señala que la colación se paga en dinero pero no se refleja en liquidación. Pero que los alimentos se calculan en \$72.000. Ambos están contestes en que la casa de huéspedes se usa por varios trabajadores a la vez y consta de espacios comunes. MUÑOZ ALMONACID calcula la asignación por pensión completa en 162.000 pesos.

Por su parte, la absolvente ANIRIAM DEL PILAR MANRIQUEZ HENRIQUEZ dice que se les otorga vivienda a los trabajadores, que en el caso del demandante usaba hogar de huéspedes bajo administración de la empresa. No se les paga como bono. Afirma que a algunos se les da bono de colación por 70 mil pesos, se les deposita en la remuneración pero en casos que se encuentra estipulada en la remuneración.

El contrato de trabajo adjuntado, así como las liquidaciones acompañadas, nada refieren al hospedaje o colación como suma que se aporte en dinero. Sin perjuicio de ello, el testigo de la demandada GONZALO IGNACIO GARCÍA IBARRA señala que el trabajador demandante vivía en la casa de huéspedes que corresponde a la empresa, lo que concuerda con lo señalado por la representante de la empresa ANIRIAM MANRIQUEZ HENRIQUEZ. De este modo, ha quedado probado que se le brindaba desde el año 2015 al demandante una prestación consistente en hospedaje durante la semana laboral y colación, ambas en especie. La empresa, en su contestación, señala que a título gratuito y que no forman parte de la remuneración.

La remuneración es la principal obligación del empleador y se origina «con ocasión» de los servicios prestados al trabajador. Por ende, las remuneraciones son retributivas, *i.e.* una contraprestación por los servicios personales del trabajador, no participa del riesgo de la empresa, es ajena a su ganancia o pérdida y tiene una función alimenticia y de sustento, garantizando una vida digna al trabajador. ¿Reúnen la colación y el hospedaje brindados al trabajador demandante, dichas características?

Para responder esa pregunta, primeramente hay que tener presente lo dispuesto en el inciso 2º del artículo 10 del Código del Trabajo que permite otorgar beneficios adicionales suministrados por el empleador como casa habitación y alimentos, en cuanto prestaciones en especies o servicios. Es lo que se conoce como «regalía». En la especie, se ha acreditado que se brindaba casa de hospedaje y colación como especie. Luego se ha acreditado que aquello era aportado por el empleador a sus trabajadores en razón del contrato de trabajo. Es decir, no son pagadas por un tercero ni son por un título distinto del contrato de trabajo. En efecto, el título gratuito que alega la demandada no es posible tenerlo por acreditado por cuanto el beneficio es dado solo a los trabajadores, es decir, es por razón del contrato de trabajo. Tan es así que un tercero ajeno a la empresa, no podría hacer uso o goce de dichas especies. En definitiva, el hospedaje y la colación son brindados «por causa del contrato de trabajo».

Corre a favor de esta conclusión la llamada «presunción de retribución del contrato de trabajo» en el sentido que todo pago hecho por el empleador constituye remuneración salvo las excepciones contempladas en la ley. En tal sentido, conforme al artículo 41 del

Código del Trabajo, no constituyen remuneración, entre otros, los pagos o asignaciones de colación. Dicha disposición no excluye el hospedaje, pero sí excluye la colación.

Con todo, el fin del artículo 41 es definir la remuneración durante la vigencia de la relación laboral y para el fin de determinar la tributabilidad y la imponibleidad de la misma. En cambio, para el caso que convoca a la presente controversia, la regla especial (que por ende tiene preeminencia en su aplicación, por *lex specialis*) es el artículo 172 que se refiere a la última remuneración para efectos de determinar la base de cálculo de las indemnizaciones por años de servicios. Dicho artículo se refiere a las «regalías o especies» avaluadas en dineros con exclusión de la asignación familiar legal, pagos por sobretiempo y beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez al año, tales como gratificaciones y aguinaldos de navidad. Es decir, tal regla, aplicable en la especie, no excluye la colación del cálculo de la remuneración.

Para estos efectos, la asignación de colación consiste en la prestación en dinero o en especies que el empleador otorga al trabajador a objeto que pueda compensar el mayor gasto que le implica alimentarse en el transcurso de su jornada laboral o simplemente para que se alimente, y se conferirá mediante vales canjeables o mediante la mantención de un casino en el que los trabajadores puedan alimentarse, siendo la última situación aquella que se plantea en este juicio.

De este modo, se ha acreditado la existencia de las regalías de hospedaje y colación para el trabajador demandante, por parte de la empresa, con ocasión del contrato de trabajo, y que son constitutivos de remuneración. Respecto a su cuantía, la parte demandante avalúa el hospedaje en \$70.000 pesos mensuales y la asignación de casino o colación en \$72.000 mensuales según lo que se les pagaba a otros compañeros.

Respecto de la colación, ha quedado acreditado por la confesional, en los dichos de ANIRIAM DEL PILAR MANRIQUEZ HENRIQUEZ que se les da a aquellos que se les paga en dinero, la suma de \$70.000 pesos, lo cual es corroborado por la testimonial de la demandante. De modo que se fijará para efectos del artículo 172 en tal monto.

En cuanto a la asignación de hospedaje, la petición cifra su cuantía en \$70.000. Al respecto, se ha acreditado la existencia de la asignación. Respecto a su cuantía la prueba acompañada consiste en los dichos de los testigos de la demandante quien cifra la pensión completa (colación + hospedaje) en \$162.000. De este modo, restando los \$70.000 (por colación) quedaría el hospedaje en \$92.000. Con todo, la suma pedida de \$70.000 mensuales, divididos por 25 días (restando los fines de semana) daría un costo de \$2.800 pesos por noche. En este punto, las máximas de la experiencia, esto es, el conocimiento previo que se tiene acerca de cómo ocurren las cosas en el mundo, permiten concluir que dicha cifra diaria es exigua en relación a los costos reales y comerciales de cualquier pensión, hospedaje u hotel. Es así que no habiéndose acreditado por la demandada una cuantía distinta, y habiéndose acreditado la existencia de la prestación remuneratoria de hospedaje, se dará lugar a la solicitud de la demandante en la cuantía planteada por su parte.

En consecuencia, para efectos de la determinación de la última remuneración, conforme lo dispuesto en el artículo 172 del Código del Trabajo, deberán considerarse además, la suma de \$140.000 pesos por concepto de regalías de hospedaje y casino o colación avaluadas en dinero. De este modo a los \$399.222 como promedio de los últimos tres meses de haber imponible se le adicionarán los 140.000 pesos, dando un total de \$539.222 pesos. Suma que deberá considerarse para el cálculo de las indemnizaciones legales.

Por tanto, y teniendo presente además lo dispuesto por los artículos, 10, 41, 162, 163, 168, 172 todos del Código del Trabajo, **se declara:**

I. HA LUGAR en todas sus partes a la demanda interpuesta por **JUVENAL TORRES TORRES**, en contra de su ex empleador **TOROMIRO S.A.**, representada por **ALBERTO RIETHMULLER DE MENDOZA**, y **CARLOS GELDRES WEISS**, y se declara que su despido es injustificado y se ordena a la demandada el pago de:

(1) ciento cuarenta mil pesos (\$140.000) por concepto de diferencia de indemnización sustitutiva de aviso previo;

(2) un millón quinientos cuarenta mil pesos (\$1.540.000) por diferencia de indemnización por años de servicios (once años);

(3) Incremento artículo 168 letra a) Código del Trabajo por un millón setecientos setenta y nueve mil cuatrocientos treinta y dos pesos (\$ 1.779.432).

II. Se condena en costas a la demandada por haber sido totalmente vencida, se regulan las personales en trescientos cuarenta y cinco mil pesos (\$345.000).

Dictada por Juan Vío Vargas, Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Osorno

RIT O-52-2019