

PROCEDIMIENTO: Aplicación General.

MATERIA: Despido injustificado y cobro de prestaciones.

DEMANDANTE: Claudia Andrea Carvajal Salinas

DEMANDADO: Nunhems Chile Spa

RUC: 20-4-0247738-6

RIT: O-6-2020

---

**Quillota, diecinueve de octubre de dos mil veinte.**

**Vistos, oído y considerando:**

**Primero:** Que, comparece doña **Claudia Andrea Carvajal Salinas**, ingeniera agrónoma, domiciliada en Jackson N° 900, edificio Magenta 4, dpto. 72, Viña del Mar y deduce demanda en procedimiento de aplicación general, en contra de su ex-empleadora **NUNHEMS CHILE SPA**, sociedad por acciones, legalmente representada en los términos previstos en el artículo 4 del Código del Trabajo, por don Rubén Roca Astete, ignora profesión u oficio, ambos domiciliados en Avda. Carrascal N° 3.851, Quinta Normal, Santiago, en adelante indistintamente BASF, a fin que ella sea admitida a tramitación y, en definitiva, acogida en todas sus partes.

Se fundamenta, señalando que ingresó a prestar servicios como trabajadora dependiente y subordinada para NUNHEMS CHILE S.A., con fecha 18 de junio de 2007. Dicha empresa tenía como uno de sus principales accionistas a BAYER S.A. Posteriormente, con fecha 01 de enero de 2017, NUNHEMS CHILE S.A. fue sucedida por BAYER S.A., que a contar de esa fecha pasó a tener la calidad de empleadora, según se expresó en anexo de contrato de trabajo suscrito con esta última en el mes de diciembre de 2016, asumiendo BAYER S.A. la continuidad de NUNHEMS CHILE S.A.

Afirma, que las labores fueron siempre ejecutadas en la región de Valparaíso, en las comunas de Quillota, Limache, Olmué y en otras regiones del país, en tareas relacionadas con las semillas para cultivos de tomates y pimientos a partir de 2015 y al término del contrato de trabajo, labores de Sénior Sales Specialist -vendedora senior especialista.

Expresa, que en el mes de mayo de 2018 recibe en su correo electrónico institucional, una comunicación nominativa dirigida a ella por Joachime Schneider, a través de la cual se le informaron los siguientes hechos:

Que se había suscrito entre su entonces empleadora BAYER y BASF un acuerdo oficial para vender a esta última todos los activos acordados, entre ellos la unidad de negocios Vegetables Seeds -Semillas Vegetales-, a fin de implementar las medidas



acordadas entre aquellas empresas y la Comisión Europea y otras autoridades regulatorias. Que todos los trabajadores de BAYER que se dedicaban principalmente a la unidad de negocios de Vegetable Seeds, como era su caso, serian transferidos a BASF. Que BASF se comprometía a mantener todos los puestos de trabajo fijos -como era su caso- bajo condiciones similares, durante como mínimo treinta y seis meses tras la firma del contrato.

Más adelante, en la misma comunicación se indicaba que en la página siguiente se incluían las condiciones generales de empleo vigentes en el país -Chile-; en dicha página siguiente, bajo el rótulo Período de Protección y como condición explícitamente aplicable a los empleados que se desempeñaban, entre otros, países en Chile, se anotaba lo siguiente: Período de Protección. En su nombre, BAYER ha negociado unas condiciones de empleo que son prácticamente similares y en ningún caso, menos favorables que las condiciones de BAYER durante un mínimo de 36 meses (salvo que la ley requiera un plazo más largo) a contar de la fecha de cierre de la desinversión.

Más adelante, en la misma página, se anotaba lo siguiente: Seguridad Laboral. BASF no rescindiré su contrato laboral durante estos 36 meses (el denominado período de protección) excepto por causas justificadas (ej. Conducta criminal, no ejecutar sus tareas de un deliberado o continuo o no cumplir las políticas y directivas de BASF, conducta dolosa, deshonestidad, fraude o negligencia grave o cualquier violación material de una cláusula fundamental de todo contrato o acuerdo entre usted y BASF

En la misma página y bajo el rótulo Comparabilidad General, se anotaba lo siguiente: Comparabilidad General. Durante el período de protección, BASF le ofrecerá un empleo que es prácticamente similar y en ningún caso menos favorable que el empleo actual ofrecido por BAYER con respecto a la remuneración total y paquete de beneficios.

Agrega, que con fecha 16 de agosto de 2018 se suscribió un anexo de contrato de trabajo, entre la compareciente en calidad de trabajadora, y por la otra, por BAYER S.A. y por NUNHEMS CHILE SPA -que expresamente es denominada indistintamente BASF- En ese anexo contractual, las partes entras aspectos, acordaron los siguientes:

-Las partes dejaron expresa constancia que la compareciente comenzó a trabajar para la sociedad BAYER S.A. el 18 de junio de 2007, ocupando entonces el cargo de Senior Sales Specialist. (Cláusula primera).

-Las partes dejaron constancia que todos los activos de la unidad de semillas de hortalizas de propiedad de BAYER S.A. ha transferido sus activos en Chile, los que han sido adquiridos y traspasados a la sociedad NUNHEMS CHILE SPA -indistintamente BASF-, que continuará desarrollando el giro de dicha unidad de negocios. (Cláusula segunda).

-Las partes dejaron constancia que a contar del 16 de agosto de 2018, para todos los efectos a que hubiera lugar, el empleador será NUNHEMS CHILE SPA -indistintamente BASF-, manteniéndose sin alteración alguna el cargo del trabajador, su remuneración, jornada de trabajo y demás beneficios legales y previsionales, así como también todos los derechos y obligaciones del trabajador, emanados de su contrato de trabajo, su vigencia y continuidad por el solo ministerio de la ley, considerándose tanto los beneficios



EWXXRSFZBX

estipulados en el Contrato de Trabajo individual y sus correspondientes anexos, como en el Contrato Colectivo vigente, al cual el trabajador está afecto, excepto en lo modificado de común acuerdo y que consta en el presente anexo. (Cláusula tercera).

Asimismo, se dejó constancia de que en lo no modificado por dicho instrumento, se mantienen vigentes las cláusulas del contrato de trabajo suscrito entre BAYER S.A. y el trabajador del cual pasa a formar parte integrante de este instrumento. (Cláusula octava).

Expone, que existieron sucesivos contratos colectivos de trabajo, suscritos entre BAYER S.A. y el SINDICATO DE TRABAJADORES N° 1 DE BAYER CHILE S.A., al cual se encontraba afiliada, el último de los cuales es de 10 de octubre de 2017, con vigencia hasta el 30 de octubre de 2020 y por ende en vigor, tanto al momento de la suscripción del anexo de contrato de trabajo de 16 de agosto de 2018, como también a la fecha del término del contrato individual de trabajo. En el último contrato colectivo de trabajo y en los que le precedieron, se pactó en su cláusula décimo segunda, letra c), a propósito de la indemnización por años de servicio, lo siguiente: En caso de término de contrato por la causal "Necesidades de la Empresa", se pagará una indemnización equivalente a un mes de remuneración por año de servicio y fracción superior a 6 meses prestados a la empresa, sin tope alguno.

Sostiene, que en las condiciones descritas, resulta indudable que durante la vigencia de su contrato de trabajo se encontraba, por expresa decisión de la demandada, sometida a un período de protección y seguridad laboral hasta el 15 de agosto de 2021, según se ha descrito y que en conformidad a lo pactado en el contrato individual de trabajo, especialmente su anexo de 16 de agosto de 2018 y contrato colectivo de trabajo, vigente a la fecha del despido, tenía derecho, en caso de ser despedida por necesidades de la empresa, a una indemnización por años de servicio, sin tope alguno.

Refiere, que el día 24 de octubre de 2019, mientras hacía uso de sus vacaciones y pese a encontrarse en el denominado período de protección, fue convocada a una reunión por don Felipe Cornejo, Gerente de Ventas de la demandada para Chile. Dicha reunión tuvo lugar el 29 de octubre de 2019, en la que fue informada que la empresa había tomado la decisión de despedirle, a raíz de una reestructuración que ella estaría realizando, mas sin indicarme motivos específicos relativos a su persona o al cargo que desempeñaba para justificar su despido. Al día siguiente, se le indicó que a partir de ese momento y hasta el momento del término efectivo del contrato de trabajo, debía entrenar a don Horacio Valencia, para sustituirle en sus labores.

Fue así, como por iniciativa unilateral y exclusiva de su empleadora, se avanzaron los trámites para poner término a su contrato de trabajo, informándosele los montos que la empresa estimaba pertinente pagar y la fecha en que el contrato de trabajo sería efectivamente terminado, esto es, el 29 de noviembre de 2019. Ese día, fue citada a las oficinas de la empresa ubicadas en la comuna de Quinta Normal, ciudad de Santiago, donde luego de solicitársele la entrega de los efectos de la empresa que estaban en su poder, se le indicó que debía trasladarse a una notaría determinada, junto a Soledad Pérez, Gerenta de Recursos Humanos. Se le hizo entrega de la comunicación escrita de término de contrato de trabajo.



Así, resulta que con fecha 29 de noviembre de 2019, fue despedida, intempestiva e improcedentemente por la demandada, a través de una comunicación escrita de despido, en la que se señala que su despido obedeció a la aplicación de la causal prevista en el artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, establecimiento o servicio.", que se señala, obedeció a lo siguiente: "Lamentamos tener que comunicarle por medio de la presente carta aviso, que nuestra empresa ha decidido poner término a su Contrato de Trabajo, a contar del día 29 de noviembre de 2019, en virtud de la causal establecida en el Artículo 161 Inciso 1° del Código del Trabajo, esto es "Necesidades de la Empresa" derivadas de una imprescindible racionalización que debemos implementar en la estructura y organización de nuestra Compañía en el área en la que usted se desempeña, como consecuencia de cambios en las condiciones del mercado, bajas en las ventas y deterioro de nuestras operaciones, así como no haberse cumplido el presupuesto de ventas por varios años seguidos siendo - además- que Usted era quien precisamente nos lo proponía, sumado al deterioro de las expectativas futuras.

Esta situación se explica, mayormente, por factores que están fuera del control de la empresa. Así, por ejemplo, en primer lugar, se destaca el menor crecimiento económico, que para este año se estimaba en 3,6% siendo que actualmente las expectativas se sitúan en menos de un 1,7%.

Sumado a ello, el contexto y desarrollo de este cuarto trimestre que ha sido especialmente negativo, han impactado tanto en nuestras ventas como en las expectativas, que pasan a ser definitivamente menos auspiciosas. Esta situación pareciera ser que ha afectado en mayor medida y directamente de forma negativa las inversiones en el sector agrícola, en donde se desenvuelve nuestro negocio.

A ello se suma de manera muy particular, el negativo impacto que ha tenido sobre la agricultura, la sequía que ha afectado extensas zonas del país y que ha llevado al Estado a efectuar declaraciones de zonas de catástrofe por efectos de sequía. Año tras año, el clima en Chile - al igual que en el mundo entero, fenómeno conocido como cambio climático - ha ido evolucionando hacia temperaturas más altas y menores precipitaciones. Esta tendencia de cambio climático no solo ha afectado al país, sino que también al mundo entero, y lamentablemente se espera para los próximos años una profundización de sus efectos.

Por otra parte, el deterioro de las condiciones de mercado también se explica por el fuerte e inesperado aumento del tipo de cambio, situando el valor del dólar en estas últimas semanas por primera vez en la historia, por sobre los 800 pesos.

Finalmente, se observa también una caída en la cantidad de hectáreas cultivadas tanto con pimiento como con tomate -cuyas semillas Usted es responsable de vender-, según estadísticas del INE. En el caso del pimiento, el año 2007 se cultivaron del orden de 1.5671,1 hectáreas y el año 2017 estos cultivos alcanzaron solo 951,7 hectáreas. Igual deterioro sufrieron los cultivos de tomate: el año 2007 ocuparon 6.308,9 hectáreas en contraste con las 5.269,3 hectáreas del año 2017. Para ambos cultivos, parece ser que el año 2018 o se mantuvieron o se produjo una leve alza, pero nuevamente con bastante incertidumbre y bajas expectativas hacia el futuro dada la realidad del país y en especial del sector agrícola.

Adicionalmente, los resultados de las ventas obtenidas durante el año 2018, tampoco fueron favorables para la empresa ya que no se ha cumplido el presupuesto de venta que Usted mismo sugirió. En efecto, se vendió un 23% menos de lo proyectado. Y, para este año 2019 nuevamente hemos visto afectado el presupuesto, con un 45% respecto de lo proyectado, habiendo transcurrido ya más de un 90% del año comercial.

Tales caídas en las ventas afectaron el resultado operacional de la Compañía, y obviamente que esto contribuyó a la caída nacional de las ventas, que a su vez ha hecho caer los resultados de su empleador. Tan solo el año 2018 tuvimos una caída de un 21% en relación a lo presupuestado en ventas nacionales. Este año no ha sido la excepción y ya con más de un 90% del año en curso hemos sufrido una caída en torno al 19% de lo proyectado para el cierre de este año, sin siquiera considerar lo que pueda ocurrir en este último mes donde tenemos el temor que se podrá ahondar la crisis.

Las razones anteriormente señaladas han llevado a la conclusión de que estamos frente a un deterioro sistemático y a una dificultad de ventas más bien estructural y con expectativas aún muy inciertas de



recuperación, lo que hace imprescindible adoptar medidas de racionalización y de reestructuración del área en la cual Usted se desempeña. Esta definición y elección se debe a que, dentro de los profesionales del área y especialidad en que se desempeña, Ud. es el que menos se adecúa a las necesidades de la empresa, estando su evaluación por debajo de los estándares que requiere la empresa para seguir desarrollando su negocio.

Informamos a Usted que, de acuerdo a las disposiciones del Código del Trabajo, le corresponde percibir las siguientes indemnizaciones por término de contrato de trabajo:

Indemnización por años de servicio \$45.519.196.-

Indemnización sustitutiva aviso previo \$ 3.793.266.-

Indemnización feriado legal \$ 5.083.898.-

Total a pagar \$54.396.360.-

Son: [Cincuenta y cuatro millones trescientos noventa y seis mil trescientos sesenta pesos).

Como puede observar, al momento de determinar el pago que corresponde efectuar se consideró tanto la indemnización por años de servicios como la indemnización por concepto de periodo especial de protección a su estabilidad laboral. Le solicitamos que de tener Usted algún comentario o requerir aclaración, así como de encontrar un error, de inmediato se acerque a nosotros para atender y resolver su inquietud."

Expone, que una vez constituida en la notaría para suscribir el correspondiente finiquito, planteó la necesidad de estampar una reserva de derechos en el finiquito, relativa a acciones que entre otras, son materia de la demanda. La persona enviada por la empresa, luego de escuchar su requerimiento, efectuó algunas consultas telefónicas, entre las que se incluyó una conversación entre la compareciente y el abogado de la empresa, que tuvieron por respuesta definitiva que no podía estampar reserva alguna y que en caso de hacerlo no habría pago de los haberes indicados en el finiquito, ni de lo ofertado en la carta de despido. Como no estuvo dispuesta a renunciar al derecho a estampar la reserva de derechos que estimaba procedente, no firmó el finiquito y debí estampar, con fecha 02 de diciembre de 2019, el correspondiente reclamo administrativo ante la Inspección del Trabajo, mismo que fue tramitado con el N° 515/2019/9027 y que tuvo el correspondiente comparendo de conciliación con fecha 12 de diciembre de 2019, oportunidad en que compareció en representación de la demandada el mismo abogado con el que había tenido la conversación telefónica cuando se presentó en la notaría y la empresa señaló que en la especie "no ha habido separación de funciones" y que "no ha habido despido" (sic).

Sostiene, que su contrato de trabajo, era de carácter indefinido y que por expresa voluntad de su empleadora, reconocida en su comunicación de despido, la compareciente estaba, al 29 de noviembre de 2019, sometida a lo que la empresa denominaba "período de protección", consistente en que la empleadora BASF no rescindiría su contrato laboral durante 36 meses (contados desde el 16 de agosto de 2018 y que por ende se extinguía el 15 de agosto de 2021) excepto por causas justificadas (ej. Conducta criminal, no ejecutar sus tareas de un deliberado o continuo o no cumplir las políticas y directivas de BASF, conducta dolosa, deshonestidad, fraude o negligencia grave o cualquier violación material de una cláusula fundamental de todo contrato o acuerdo entre la compareciente y BASF), en ninguna de las cuales incurrió.



EWXXRSFZBX

Hace presente, que la existencia y las obligaciones resultantes del denominado período de protección fueron explícitamente reconocidas por la empleadora en su comunicación de despido, aunque desde luego injustificadamente matizadas y reducidas; en que se afirma que se consideró tanto la indemnización por años de servicio como la indemnización por concepto de período especial de protección a su estabilidad laboral, aunque claramente no fue a través de la compensación del tiempo restante de vigencia del señalado período de protección. En conformidad a lo acordado en el contrato colectivo de trabajo del que formaba parte, así como de lo pactado en anexo de contrato de trabajo de 16 de agosto de 2018, es beneficiaria en caso de ser despedida por necesidades de la empresa, de una indemnización equivalente a un mes de remuneración por año de servicio y fracción superior a 6 meses prestados a la empresa, sin tope alguno, ni en lo relativo a los años de antigüedad que deben ser indemnizados como también en lo relativo al monto de la remuneración base que debe ser empleada para determinar el valor de la indemnización. La procedencia del beneficio a la indemnización por años de servicio pactada en el instrumento colectivo señalado, fue también reconocida por la demandada en su comunicación de término de contrato de trabajo, dado que en ella, tanto la indemnización sustitutiva del aviso previo, como la indemnización por años de servicio fueron irrevocablemente ofertadas sin considerar topes en los años de servicio indemnizables como también en el monto de la remuneración base que debe ser empleada para determinar el valor de las señaladas indemnizaciones.

Añade, que existe una comunicación escrita de término de contrato de trabajo extendida y entregada personalmente por la empresa, misma que en conformidad a lo ordenado en el artículo 169, letra a) del Código del Trabajo, habiendo terminado el contrato por aplicación de la causal del inciso primero del artículo 161 del mismo Código, supone una oferta irrevocable de pago de las indemnizaciones por años de servicios y sustitutiva del aviso previo, en caso de que éste no se haya dado, previstas en los artículos 162, inciso cuarto, y 163, incisos primero o segundo, según corresponda. Es un hecho que el contrato de trabajo que le vinculaba con la demandada terminó con fecha 29 de noviembre de 2019, por decisión unilateral de la empresa, desde la demandada extendió la comunicación escrita indicada en el numeral anterior y que además, informó a través de carta enviada a sus clientes en la empresa, con fecha 02 de diciembre de 2019, esto es, el día hábil siguiente al despido, que ella había dejado de pertenecer a la empresa y que, en su reemplazo, serían atendidos por Horacio Valencia. Con fecha 02 de diciembre de 2019, la empresa a través de correo electrónico lamentó comunicar, a todos sus empleados, que ella dejaba de pertenecer a la empresa.

En cuanto a la fundamentación de la decisión extintiva de su contrato de trabajo, expresada en la comunicación que recibió de la demandada, resulta ser vaga, genérica, imprecisa e ininteligible, pues por una parte, no da cuenta de las razones específicas que habrían sido determinantes del despido, al no justificar por qué motivo la presunta racionalización y reestructuración habría determinado el despido, no siendo efectivo lo afirmado en la comunicación que, dentro de los profesionales de su área y especialidad, ella se haya adecuado menos a los requerimientos de la empresa, ni que su evaluación estuviera por debajo de los estándares que ella requiere para seguir desarrollando su negocio. Tales afirmaciones escapan al ámbito de la causal objetiva de necesidades de la empresa y que mejor se condicen con la desaparecida causal consistente en falta de



adecuación laboral o técnica del trabajador. Siempre sus evaluaciones de desempeño alcanzaban la nota 3 correspondiente a fully meet expectations (expectativas completamente cumplidas). En 2018, obtuvo una calificación de 2,75 pero el Management Team (Comité de Gerencia) decidió sorprendentemente ajustarlo a 2, debiendo señalar que de los ítems evaluados -de un total de doce-, nueve fueron evaluados con 3 y sólo dos fueron con evaluados 2, ítems estos últimos que decían relación con aspectos o factores que trascienden ampliamente más allá de su rendimiento personal, pues tienen que ver con el cumplimiento de metas regionales (Sudamérica, incluido Brasil) o nacionales.

Alega, que su despido fue improcedente y pide así se declare, debiendo la demandada ser condenada al pago, además de las indemnizaciones sustitutiva del aviso previo, ascendente a \$3.793.266 - e indemnización por años de servicio, ascendente a \$45.519.196-, al pago del recargo sobre la indemnización por años de servicio, por despido improcedente, previsto en el artículo 168 del Código del Trabajo, en relación con el artículo 163, inciso 2° del mismo cuerpo legal, equivalente a un treinta por ciento de la indemnización por años de servicio, que alcanzó a \$45.519.196.-, ascendiendo en consecuencia el recargo solicitado a la suma de \$13.655.759.- ó a la suma mayor o menor que, en definitiva el tribunal estime procedente conforme a derecho.

Agrega, que su ex empleadora, la demandada NUNHEMS CHILE SPA -indistintamente BASF-, en el momento de suceder a su empleadora original BAYER S.A. asumió las obligaciones descritas consistentes en el denominado período de protección y Seguridad Laboral, conforme a las cuales la demandada no terminaría su contrato de trabajo dentro de los 36 meses siguientes a la sustitución del empleador, salvo por conductas imputables al trabajador específicamente mencionadas en las que no ha incurrido. Dicha obligación formaba, en tanto originada en un hecho voluntario de la demandada, parte de su contrato individual de trabajo no obstante no estar escriturada en el mismo, en razón de haberlo sido en instrumento aparte y además fue expresamente reconocida en la comunicación de despido por la empleadora demandada. Además, otros trabajadores de la demandada, tanto en otros países de la región como también en Chile, al ser despedidos han percibido una indemnización compensatoria de las remuneraciones correspondientes al período faltante del período de protección. Dado que la sustitución de empleador tuvo lugar en el mes de agosto de 2018 y que fue despedida el 29 de noviembre de 2019, la demandada transgredió su obligación al terminar su contrato 21 meses antes de lo comprometido, bien que se entendiera tal obligación como originada en la declaración unilateral de su empleador, bien que se entendiera una cláusula tácita no escriturada de contrato individual de trabajo, motivo por el cual, en aplicación de las normas sobre eficacia de los contratos y de responsabilidad contractual previstas en los artículos 1.437 y 1.545 y siguientes del Código Civil y sobre consensualidad del contrato de trabajo previstas en los artículos 7 y siguientes del Código del Trabajo, la demandada debe ser condenada a la indemnización compensatoria de las remuneraciones que se habrían devengado en el evento de cumplirse la obligación trasgredida, las cuales suman, entre el 30 de noviembre de 2019 y el 15 de agosto de 2021, la cantidad de \$77.888.395.- ó a la suma mayor o menor que, en definitiva e tribunal estime procedente conforme a derecho, a cuyo pago también debe ser condenada la demandada.



EWXXRSFZBX

Finalmente y a todo evento, al término de la relación laboral, la demandada quedó adeudando las siguientes prestaciones:

Remuneraciones de noviembre de 2019, ascendentes a la suma de \$4.923.093.-, de las cuales \$2922.470.- correspondieron a sueldo base; \$119.146.- a gratificación mensual; \$611.472.- a gratificación garantizada; \$141.112.- a beca de estudios; \$366.890.- a aguinaldo de navidad; \$141.112.- a beca de estudios adicional y \$620.891.- a bono de escolaridad.

Compensaciones correspondientes a 41.75 días corridos (27.75 días hábiles) por feriados legales anuales completos y proporcional al último período trabajado, las cuales suman \$5.083.898.-, cifra que la demandada reconoció en el finiquito que elaboró por su parte.

Solicita, que en definitiva se acoja la demanda, declarando que el despido de que fue víctima tuvo el carácter de improcedente y que, en consecuencia, se ordena el pago de lo siguiente:

1.-Indemnización sustitutiva del aviso previo de término de contrato de trabajo, ascendente a la suma de \$3.793.266.-2) Indemnización por años de servicio, ascendente a la suma de \$45.519.196.3) Recargo sobre la indemnización por despido previsto en el artículo 168 del Código del Trabajo, en relación con el artículo 163, inciso 2° del mismo cuerpo legal, equivalente a un treinta por ciento de la indemnización por años de servicio, esto es \$13.655.759.- ó a la suma mayor o menor que, en definitiva el tribunal estime procedente conforme a derecho.

2.-Indemnización compensatoria de las remuneraciones que se habrían devengado en el tiempo restante del denominado período de protección y seguridad laboral, en los términos expuestos en el cuerpo de este libelo, las cuales suman, entre el 30 de noviembre de 2019 y el 15 de agosto de 2021, la cantidad de \$77.888.395.- ó a la suma mayor o menor que, en definitiva el tribunal estime procedente conforme a derecho, a cuyo pago también debe ser condenada la demandada.

3.-Remuneraciones de noviembre de 2019, en los términos expuestos en el cuerpo de la demanda, ascendente a \$4.923.093.6).

4.-Compensación correspondiente a 41.75 días de feriados legales anuales completos y proporcional al último período trabajado, las cuales suman \$5.083.898.

Las prestaciones e indemnizaciones demandadas deberán ser pagadas con más los reajustes e intereses a que se refieren los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

Con costas.

**Segundo.** Que, contestando la parte demandada sociedad NUNHEMS CHILE SPA, solicita el rechazo de la demanda.

En cuanto a la relación labora habida entre las partes, la demandante ingresó el 18 de junio de 2007, Fecha de término: 29 de noviembre de 2019. Duración del contrato: indefinida. Labores convenidas: comenzó desempeñando funciones de desarrollo y





ventas y culminó en calidad de Especialista en ventas senior. Remuneración mensual: la remuneración era fija y, según el último anexo de contrato de trabajo firmado por las partes, ascendía a la suma de \$3.793.415.- y estaba compuesta por: sueldo base \$2.922.470.-; gratificación mensual \$119.146.-; gratificación garantizada \$611.472.-; y beca de estudios \$140.327.- Jornada laboral: atendida la naturaleza de las funciones encomendadas, no estaba sujeta a limitación de jornada de trabajo.

De la trayectoria contractual de la demandante, que doña Claudia Carvajal ingresó en junio de 2007 a prestar servicios para la empresa Nunhems Chile S.A. para desempeñar las labores de "desarrollo y ventas". -

Con fecha 1 de enero de 2016, se celebró un anexo de contrato de trabajo entre Claudia Carvajal y la, en ese entonces, Nunhems Chile S.A., en este anexo se convino entre las partes, entre otras cláusulas, lo siguiente: que la empresa Bayer S.A. era uno de los principales accionistas de Nunhems Chile S.A.; que Nunhems S.A. homologaría los beneficios laborales otorgados por Bayer S.A. a sus trabajadores; se reconoce la fecha de ingreso de la trabajadora, esto es, 18 de junio de 2007.

Con fecha 26 de diciembre de 2016 se celebró un anexo de contrato de trabajo entre Claudia Carvajal y la sociedad Bayer S.A.; en este anexo las partes convinieron que, con fecha 3 de enero de 2017, se produciría la disolución de Nunhems Chile S.A., la que fue absorbida por Bayer S.A., mediante la adquisición del total de las acciones de la primera. Por lo tanto, de conformidad a lo que dispone el artículo 4 del código del trabajo, Bayer S.A. asumió la continuidad de la relación laboral existente entre doña Claudia Carvajal y la sociedad disuelta, manteniéndose sin alteración alguna el cargo del trabajador y demás estipulaciones del contrato de trabajo. En este mismo anexo, cláusula quinta, las partes convinieron que, de conformidad al artículo 346 del Código del trabajo, se extendieron a la trabajadora Sra. Carvajal los beneficios individuales y colectivos pactados en el contrato colectivo de trabajo de 6 de octubre de 2014.

Con fecha 16 de agosto de 2018, se celebró un anexo de contrato de trabajo entre Claudia Carvajal y la sociedad Bayer S.A.; en este anexo se pactó que, con fecha 16 de agosto de 2018, se produjo la venta de todos los activos de la unidad de negocios de semillas de hortalizas de propiedad de Bayer S.A., los que fueron adquiridos y traspasados a la sociedad Nunhems Chile SpA, la cual continuó desarrollando el giro de dicha unidad de negocios. Por esto, a contar de la fecha indicada, Nunhems Chile SpA asumió la continuidad de la relación laboral existente entre la Sra. Carvajal y Bayer S.A., en virtud de lo dispuesto por el artículo 4 del Código del Trabajo. En la cláusula tercera las partes convinieron lo siguiente: "Por el presente acto, las Partes vienen en dejar expresa constancia para todos los efectos legales a que haya lugar, que a contar desde esta fecha el empleador será Nunhems Chile SpA, manteniéndose sin alteración alguna el cargo del Trabajador, su remuneración, jornada de trabajo y demás beneficios laborales y previsionales, así como también todos los derechos y obligaciones del Trabajador, emanados de sus contrato de trabajo, su vigencia y continuidad, por el solo ministerio de la ley, considerándose tanto los beneficios estipulados en el Contrato de Trabajo individual y sus correspondientes anexos, como en el Contrato Colectivo vigente, al cual el Trabajador está afecto, excepto en lo modificado de común acuerdo y que consta en el presente anexo, a continuación." Luego hay cláusulas que se refieren al lugar y forma de



prestar los servicios, modificación de beneficios de pago estacionamiento y bono almuerzo, dejan sin efecto el beneficio de descuento en medicamentos. En la cláusula séptima, las partes convinieron lo siguiente: "Las Partes manifiestan su voluntad explícita y anticipada, en orden a conversar y hacer sus mejores esfuerzos, para concordar el camino más adecuado y establecer un contrato de trabajo, condiciones y beneficios, en el contexto y marco de las políticas corporativas del Grupo BASF." Finalmente, en la cláusula octava, se estipula que: "En lo no modificado por este instrumento se mantienen vigentes las cláusulas del Contrato de Trabajo suscrito entre Bayer S.A. y el Trabajador del cual pasa a formar parte integrante este instrumento."

Con fecha 01 de julio de 2019, las partes celebraron un anexo de contrato de trabajo, en el cual acordaron que a contar del 1 de julio de 2019, el Trabajador percibiría un sueldo base mensual del \$2.922.470.- y que salvo esta modificación en el sueldo base, "el contrato de trabajo conserva su vigencia y aplicación en todo lo no expresamente modificado por este anexo."

Explica, que el contrato de trabajo y anexos descritos son los únicos instrumentos celebrados entre las partes de estos autos y, por lo mismo, los que las obligan recíprocamente. En materia del Derecho del Trabajo las fuentes de derechos y obligaciones son la Ley y el contrato, individual o colectivo (acuerdo de voluntades).

Respecto al término de la relación laboral, doña Claudia Carvajal Salinas fue despedida con fecha 29 de noviembre de 2019, por la causal contenida en el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, esto es, "Necesidades de la empresa." Los hechos que constituyeron la causal invocada y que se indican en la carta de aviso de despido, fueron los siguientes: Las Necesidades de la Empresa en este caso surgen "derivadas de una imprescindible racionalización que debemos implementar en la estructura y organización de nuestra Compañía en el área en la que usted se desempeña, como consecuencia de cambios en las condiciones del mercado, bajas en las ventas y deterioro de nuestras operaciones, así como no haberse cumplido el presupuesto de ventas por varios años seguidos siendo - además- que Usted era quien precisamente nos lo proponía, sumado al deterioro de las expectativas futuras.

Esta situación se explica, mayormente, por factores que están fuera del control de la empresa. Así, por ejemplo, en primer lugar, se destaca el menor crecimiento económico, que para este año se estimaba en 3,6% siendo que actualmente las expectativas se sitúan en menos de un 1,7%.

Sumado a ello, el contexto y desarrollo de este cuarto trimestre que ha sido especialmente negativo, han impactado tanto en nuestras ventas como en las expectativas, que pasan a ser definitivamente menos auspiciosas. Esta situación pareciera ser que ha afectado en mayor medida y directamente de forma negativa las inversiones en el sector agrícola, en donde se desenvuelve nuestro negocio.

A ello se suma de manera muy particular, el negativo impacto que ha tenido sobre la agricultura la sequía que ha afectado extensas zonas del país y que ha llevado al Estado a efectuar declaraciones de zonas de catástrofe por efectos de sequía. Año tras año, el clima en Chile - al igual que en el mundo entero, fenómeno conocido como cambio climático - ha ido evolucionando hacia temperaturas más altas y menores precipitaciones. Esta tendencia de cambio climático no solo ha afectado al país, sino que también al mundo entero, y lamentablemente se espera para los próximos años una profundización de sus efectos.

Por otra parte, el deterioro de las condiciones de mercado también se explica por el fuerte e inesperado aumento del tipo de cambio, situando el valor del dólar en estas últimas semanas por primera vez en la historia, por sobre los 800 pesos.



Finalmente, se observa también una caída en la cantidad de hectáreas cultivadas tanto con pimiento como con tomate -cuyas semillas Usted es responsable de vender-, según estadísticas del INE. En el caso del pimiento, el año 2007 se cultivaron del orden de 1.5671,1 hectáreas y el año 2017 estos cultivos alcanzaron solo 951,7 hectáreas. Igual deterioro sufrieron los cultivos de tomate: el año 2007 ocuparon 6.308,9 hectáreas en contraste con las 5.269,3 hectáreas del año 2017. Para ambos cultivos, parece ser que el año 2018 o se mantuvieron o se produjo una leve alza, pero nuevamente con bastante incertidumbre y bajas expectativas hacia el futuro dada la realidad del país y en especial del sector agrícola.

Adicionalmente, los resultados de las ventas obtenidas durante el año 2018, tampoco fueron favorables para la empresa ya que no se ha cumplido el presupuesto de venta que Usted mismo sugirió. En efecto, se vendió un 23% menos de lo proyectado. Y, para este año 2019 nuevamente hemos visto afectado el presupuesto, con un 45% respecto de lo proyectado, habiendo transcurrido ya más de un 90% del año comercial.

Tales caídas en las ventas afectaron el resultado operacional de la Compañía, y obviamente que esto contribuyó a la caída nacional de las ventas, que a su vez ha hecho caer los resultados de su empleador. Tan solo el año 2018 tuvimos una caída de un 21% en relación a lo presupuestado en ventas nacionales. Este año no ha sido la excepción y ya con más de un 90% del año en curso hemos sufrido una caída en torno al 19% de lo proyectado para el cierre de este año, sin siquiera considerar lo que pueda ocurrir en este último mes donde tenemos el temor que se podrá ahondar la crisis.

Las razones anteriormente señaladas han llevado a la conclusión de que estamos frente a un deterioro sistemático y a una dificultad de ventas más bien estructural y con expectativas aún muy inciertas de recuperación, lo que hace imprescindible adoptar medidas de racionalización y de reestructuración del área en la cual Usted se desempeña.

Esta definición y elección se debe a que, dentro de los profesionales del área y especialidad en que se desempeña, Ud. es el que menos se adecúa a las necesidades de la empresa, estando su evaluación por debajo de los estándares que requiere la empresa para seguir desarrollando su negocio."

Afirma, que el contexto en el que ocurren los hechos descritos en la carta de despido, es el siguiente: los factores que llevaron a la empresa a llevar a cabo el proceso de racionalización en la estructura y organización de la empresa, específicamente en el área en que se desempeñó la demandante, se debieron, como se indica en la carta respectiva, a los cambios en las condiciones del mercado, bajas en las ventas y deterioro de las operaciones. La demandante tenía a su cargo el área de venta de semillas de tomates y pimientos.

Como se indica también en la carta, los factores principales que influyeron en el proceso de racionalización fueron los siguientes: disminución de las expectativas de crecimiento económico del país, el que se había proyectado en un 3,6% anual para 2019, en el mes de noviembre del mismo año (fecha de despido de la actora) ya se había rebajado a menos de un 1,7%. La aguda crisis del país, en muchos aspectos, la que comenzó el 18 de octubre del mismo año 2019. La aguda sequía que nos afectó. El tipo de cambio que se elevó en forma impensada a propósito también del denominado "estallido social".

Todos estos factores referidos tienen el carácter de públicos y notorios y, nadie puede desconocer, en especial la demandante, que lamentablemente, fueron hechos que en efecto ocurrieron y, además, son de acceso público. Finalmente, de manera específica, en el área de desempeño laboral de doña Claudia Carvajal, además de los factores ya referidos, se presentaron los siguientes: caída en la cantidad de hectáreas de cultivo tanto con tomates como con pimientos; disminución de ventas en relación con las metas y/o cifras que la propia demandante fijó para el año 2019. Durante el año 2018 se presentó



una proyección de venta de €325K para los cultivos de Tomates y Pimientos, de los cuales era responsable la demandante, cerrando el año 2019 con ventas de €250K, lo que representa el 77% de lo proyectado o dicho de otro modo, un 23% menor a lo proyectado.

Para el año 2019 se presentó una proyección de venta €490K para los cultivos de Tomate y Pimientos, teniendo hasta el mes de noviembre una venta de €270K, es decir, muy por debajo de lo proyectado. Se estimó que con algunas posibles ventas que lograran un incremento en lo que quedaba del año, esto representaba un 55% de lo proyectado o un 45% menor a lo proyectado.

Unido a lo anterior, se tenía una venta país proyectada para 2018 de € 4,2 mio y se llegó a € 3,3 mio, mientras que para el ejercicio 2019 se proyectó una venta país de € 4,3 mio y a la fecha del despido de la demandante se esperaba cerrar en € 3,5 mio, nuevamente, muy por debajo de lo proyectado. Estas eran las proyecciones que hizo la demandante.

Respecto de las metas de la demandante, ella era quien fijaba su presupuesto y esto se hacía en base parámetros que le daba su Manager. Ella proponía en base a su rendimiento y experiencia y se aprobaba por la empresa. Además, estas metas se debían ingresar a un sistema interno de la empresa, para lo cual existía un instructivo.

Hace presente que, al igual que la demandante, hubo otro trabajador, don Juan Naour, que fue despedido en la misma fecha y por la misma causal que la actora, lo que es demostrativo de que no se trató de una medida exclusiva o particular que se aplicara solo respecto de ella. Como lo reconoce la misma demandante, su jefe directo, don Felipe Cornejo, la citó a la oficina central el día martes 29-10-2019 a las 09:30 horas, (un mes antes del despido) y en esta reunión le informó que, en base a los bajos resultados obtenidos en los últimos años que ella llevaba en los cultivos referidos, se tomó la decisión de poner término a su contrato de trabajo. Adicionalmente, se le indica que la compañía le daba la opción de que ella misma pueda decidir en qué momento salir de la empresa para que tuviera la oportunidad de ordenar algunos temas que pudiera tener pendientes. Finalmente, fue doña Claudia Carvajal quien optó por terminar la relación con la empresa en el mes de noviembre de 2019.

Sin perjuicio de lo anterior, en el finiquito respectivo se consideró la indemnización sustitutiva del aviso previo, en circunstancia que se le había dado aviso un mes antes.

Expresa, que para cubrir las funciones que desempeñaban tanto la demandante como don Juan Naour, la empresa determinó que debían desempeñarlas otros trabajadores de la empresa. Para estos efectos, y también en acuerdo con la demandante, ella misma comenzó a preparar a don Horacio Valencia, trabajador que lleva 12 años en la empresa, quien asumió, junto a las funciones que ya tenía asignadas, las de la Sra. Carvajal. Por lo tanto, no se contrató un nuevo trabajador para asumir sus funciones. La empresa informó a los clientes acerca del término de los contratos de la demandante y del Sr. Naour, en los siguientes términos:

"Estimado Cliente



"A través del presente correo y notificación adjunta, informamos a usted que desde el viernes 29 de noviembre han dejado de pertenecer a Nunhems Chile SpA., empresa integrante del grupo BASF, la Sra. Claudia Carvajal y el Sr. Juan Naour.

Por lo anterior, y como es de nuestro interés seguir brindándole un buen servicio, sus nuevos contactos comerciales son los señores Horacio Valencia en reemplazo de Claudia Carvajal y Luis Farías en reemplazo de Juan Naour, de quienes detallamos sus datos de contacto y podrán dar respuesta a sus requerimientos."

Asimismo, se informó a los demás trabajadores de la empresa acerca de los cambios producidos por el despido de los Sres. Naour y Carvajal, y otros cambios internos, en los siguientes términos:

"Estimad@s:

Junto con saludar, y a contar de esta fecha quisiéramos informar los siguientes cambios organizacionales que la compañía ha decidido implementar:

Ingresos

Hilda Miranda tomará la posición de Farm Foreman Specialist, ella reportará a Peter Stefanowksy. Acá sus coordenadas

Correo : [hilda.miranda@vegetableseeds.basf.com](mailto:hilda.miranda@vegetableseeds.basf.com) Celular : +56 9 89800811

Movimientos Internos

Wladimir Leiva tomará el rol de Trial Specialist en M&S, reportando a Felipe Cornejo. Egresos

Como muchos ya saben, lamentamos comunicar que Claudia Carvajal y Juan Naour dejan de pertenecer a VS. Las labores que ellos tenían, serán absorbidas y reasignadas entre Luis Farías, Horacio Valencia y Juan Pablo Folsch, quienes se distribuirán las responsabilidades de Melón, Sandía, Tomate y Alcachofa.

A todos ellos, les deseamos éxito en sus nuevos desafíos profesionales."

Expresa, que desde el 29 de octubre, fecha en que se le informó el término de su contrato, hasta el día del despido, la demandante nunca manifestó ninguna oposición al referido despido ni a las condiciones del mismo. Por el contrario, siempre se mostró agradecida de la empresa de las condiciones que se le ofrecían para su salida. Nunca objetó los cálculos que se le propusieron.

El artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, permite a los empleadores proceder al despido de un dependiente invocando las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores, precisamente, este es el caso de autos, así se expuso en la carta de aviso.

Sobre esta causal de despido, la Jurisprudencia de nuestro máximo Tribunal, en los autos Rol N°1.073-2018, conociendo un Recurso de Unificación de Jurisprudencia, ha expresado lo siguiente: " Sexto: Que, en consecuencia, la interpretación correcta de la norma contenida en el artículo 161 del Código del Trabajo es aquella que postula que el empleador puede invocarla para poner término al contrato de trabajo, siempre que la desvinculación del trabajador se relacione con aspectos de carácter técnico o económico de la empresa, establecimiento o servicio, y que al ser objetiva no puede fundarse en su



mera voluntad, sino que en situaciones que den cuenta que forzosamente debió adoptar procesos de modernización o de racionalización en el funcionamiento de la empresa, también en circunstancias económicas, como son las bajas en la productividad o el cambio en las condiciones de mercado;"

Precisamente, sostiene, en estos autos se trata de un despido que se relaciona con aspectos de carácter técnico y económico de la empresa, los que ya fueron referidos, y es un despido objetivo y no fundado en la mera voluntad de la empresa. Por lo tanto, no es efectivo lo que afirma la demandante, en el sentido que habría sido despedida en forma "intempestiva e improcedentemente". Primero, porque el despido no fue intempestivo, como ella misma reconoce, le fue informado con fecha 29 de octubre y segundo, la causal aplicada es absolutamente procedente según se ha expuesto y es más, ella no lo objetó durante el mes que permaneció en la empresa a sabiendas de su despido.

La demandante alega en su libelo que sus "evaluaciones de desempeño alcanzaban la nota 3 correspondiente a fully meet expectations (expectativas completamente cumplidas). En 2018, obtuve una calificación de 2,75 pero el 14 Management Team (Comité de Gerencia) decidió sorprendentemente ajustarlo a 2, debiendo señalar que de los ítems evaluados -de un total de doce-, nueve fueron evaluados con 3 y sólo dos fueron con evaluados 2, ítems estos últimos que decían relación con aspectos o factores que trascienden ampliamente más allá de mi rendimiento personal, pues tienen que ver con el cumplimiento de metas regionales (Sudamérica, incluido Brasil) o nacionales." Al respecto hace presente que: precisamente porque las evaluaciones de la demandante habían bajado es que se señala en la carta de aviso de despido que "Esta definición y elección se debe a que, dentro de los profesionales del área y especialidad en que se desempeña, Ud. es el que menos se adecúa a las necesidades de la empresa, estando su evaluación por debajo de los estándares que requiere la empresa para seguir desarrollando su negocios."

Pero por otro lado, las afirmaciones de la demandante en el sentido que se trata de "aspectos o factores que trascienden ampliamente más allá de mi rendimiento personal, pues tienen que ver con el cumplimiento de metas regionales (Sudamérica, incluido Brasil) o nacionales" es lo que corrobora que se trata de hechos objetivos, que no dependen de la empresa y que no son tampoco factores personales de la ex trabajadora. Por lo tanto, la aplicación de la causal de despido, necesidades de la empresa, es totalmente justificada, debida y procedente.

Respecto a las condiciones del término de la relación laboral, el contrato de trabajo de la demandante terminó de conformidad a la causal contemplada por el artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa. De acuerdo a lo dispuesto por el Código del Trabajo, aplicándose esta causal de despido, le corresponde a la ex trabajadora el pago de la indemnización por años de servicio y la indemnización sustitutiva de aviso previo en el caso que este no existiera. Asimismo, de acuerdo a los contratos de trabajo y sus anexos referidos en el acápite II (de la trayectoria contractual), la demandante tiene derecho, además, al pago de las indemnizaciones respectivas, sin tope de monto ni de años de servicio, de acuerdo a lo pactado en contrato colectivo celebrado con el sindicato al cual esta pertenecía.



Así, dando estricto cumplimiento a la ley y al contrato, su representada reconoció en la carta de aviso de despido el derecho de la ex trabajadora al pago de las indemnizaciones en la forma estipulada, esto es, sin topes. Esto, sin perjuicio que el despido a la actora le fue comunicado con más de 30 días de aviso previo, sin embargo, igualmente se le reconoció el pago de la indemnización sustitutiva.

Al efecto, en la carta de aviso de despido se le indicó lo siguiente:

"Informamos a Usted que, de acuerdo a las disposiciones del Código del Trabajo, le corresponde percibir las siguientes indemnizaciones por término de contrato de trabajo:

Indemnización por años de servicio \$45.519.196.-

Indemnización sustitutiva aviso previo \$ 3.793.266.-"

La empresa demandada dio estricto cumplimiento a la ley y al contrato.

En cuanto al supuesto período de protección, la demandante pretende: que la empresa demandada "NUNHEMS CHILE SPA -indistintamente BASF-, en el momento de suceder a mi empleadora original BAYER S.A. asumió las obligaciones descritas consistentes en el denominado período de protección y Seguridad Laboral, conforme a las cuales la demandada no terminaría mi contrato de trabajo dentro de los 36 meses siguientes a la sustitución del empleador, salvo por conductas imputables al trabajador específicamente mencionadas en las que no he incurrido."

Además, pretende que su representada no habría dado cumplimiento a esta obligación, no terminar el contrato en el periodo de 36 meses, y por ello solicita que "la demandada debe ser condenada a la indemnización compensatoria de las remuneraciones que se habrían devengado en el evento de cumplirse la obligación trasgredida, las cuales suman, entre el 30 de noviembre de 2019 y el 15 16 de agosto de 2021, la cantidad de \$77.888.395.-"

Funda este pretendido derecho al periodo de protección en lo que expone a propósito de los antecedentes generales, derivando la obligación de un correo electrónico que habría recibido la propia demandante, en el cual se le habría informado lo siguiente: que Bayer S.A. ya no sería el empleador, que los trabajadores serían traspasados a BASF (demandada en autos).

Continúa la demandante diciendo que: "en la misma comunicación se indicaba que en la página siguiente se incluían las condiciones generales de empleo vigentes en mi país -Chile-.

Pues bien, en dicha página siguiente, bajo el rótulo Período de Protección y como condición explícitamente aplicable a los empleados que se desempeñaban, entre otros, países en Chile, se anotaba lo siguiente: Período de Protección. En su nombre, BAYER ha negociado unas condiciones de empleo que son prácticamente similares y en ningún caso, menos favorables que las condiciones de BAYER durante un mínimo de 36 meses (salvo que la ley requiera un plazo más largo) a contar de la fecha de cierre de la desinversión.



Más adelante, en la misma página, se anotaba lo siguiente: Seguridad Laboral. BASF no rescindiré su contrato laboral durante estos 36 meses (el denominado período de protección) excepto por causas justificadas (ej. Conducta criminal, no ejecutar sus tareas de un deliberado o continuo o no cumplir las políticas y directivas de BASF, conducta dolosa, deshonestidad, fraude o negligencia grave o cualquier violación material de una cláusula fundamental de todo contrato o acuerdo entre usted y BASF.

En la misma página y bajo el rótulo Comparabilidad General, se anotaba lo siguiente: Comparabilidad General. Durante el período de protección, BASF le ofrecerá un empleo que es prácticamente similar y en ningún caso menos favorable que el empleo actual ofrecido por BAYER con respecto a la remuneración total y paquete de beneficios".

Precisamente, de estas condiciones generales informadas en un correo electrónico informativo, la demandante pretende derivar un supuesto derecho al pago de la suma de \$77.888.395, adicional a las indemnizaciones por despido, fundada en que su parte no habría dado cumplimiento a aquella condición que se señala como "seguridad laboral", esto es, que no se podría haber "rescindido" el contrato de la trabajadora demandante en un plazo de 36 meses considerado plazo de protección.

Afirma, que la pretensión de la demandante es improcedente, al menos, por lo siguiente:

1.-Porque, como lo reconoce la propia actora, la información que refiere en su libelo le llegó en un correo electrónico informativo del mes de mayo de 2018. Cuando se le comunicó el cambio de empleador. Pues bien, a propósito de este cambio de empleador, las partes celebraron un anexo de contrato, con las estipulaciones que constan en él y ninguna de ellas corresponde a esta supuesta obligación de "periodo de protección". En efecto, dentro de las cláusulas acordadas entre las partes figuran, entre otras, las siguientes:

Tercera: "Por el presente acto, las Partes vienen en dejar expresa constancia para todos los efectos legales a que haya lugar, que a contar desde esta fecha el empleador será Nunhems Chile SpA, manteniéndose sin alteración alguna el cargo del Trabajador, su remuneración, jornada de trabajo y demás beneficios laborales y previsionales, así como también todos los derechos y obligaciones del Trabajador, emanados de sus contrato de trabajo, su vigencia y continuidad, por el solo ministerio de la ley, considerándose tanto los beneficios estipulados en el Contrato de Trabajo individual y sus correspondientes anexos, como en el Contrato Colectivo vigente, al cual el Trabajador está afecto, excepto en lo modificado de común acuerdo y que consta en el presente anexo, a continuación."

Séptima: "Las Partes manifiestan su voluntad explícita y anticipada, en orden a conversar y hacer sus mejores esfuerzos, para concordar el camino más adecuado y establecer un contrato de trabajo, condiciones y beneficios, en el contexto y marco de las políticas corporativas del Grupo BASF."

Octava: "En lo no modificado por este instrumento se mantienen vigentes las cláusulas del Contrato de Trabajo suscrito entre Bayer S.A. y el Trabajador del cual pasa a formar parte integrante este instrumento."



EWXXRSFZBX



De esta forma, ninguna de las cláusulas contiene este supuesto periodo de protección pretendido por la demandante, por el contrario, las cláusulas referidas apuntan todas a los acuerdos entre las partes de mantener las condiciones de trabajo vigentes a esa fecha.

2.-Porque, en derecho del trabajo las obligaciones derivan de la ley y del contrato, no de los actos unilaterales de alguna de las partes. El artículo 3 define empleador y trabajador en los siguientes términos: empleador: la persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo, trabajador: toda persona natural que preste servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo

Artículo 5: "Los contratos individuales y los instrumentos colectivos de trabajo podrán ser modificados, por mutuo consentimiento, en aquellas materias en que las partes hayan podido convenir libremente."

Artículo 6°. "El contrato de trabajo puede ser individual o colectivo."

Artículo 7°: "Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada".

En conclusión, las partes de estos autos no pactaron o acordaron el supuesto periodo de protección.

La ley, por su parte, no contiene ninguna obligación de mantener un "periodo de protección" y mucho menos, incluye las declaraciones unilaterales como fuente de obligación. Por el contrario, el Código del Trabajo contiene normas que van en contra de la imposición de periodos de protección. En efecto, conforme a la legislación vigente, el empleador cuenta con atribuciones y facultades privativas para administrar su empresa, prerrogativas que emanan del derecho de dominio correspondiente. En forma indirecta, el Código del Trabajo se refiere a esta facultad, en el inciso 2° del artículo 306, al precisar las materias que no son objeto de negociación colectiva, y alude a aquellas "que restrinjan o limiten la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa". Por lo tanto, corresponde al empleador la dirección, orientación y estructuración de la empresa, organizando el trabajo en sus múltiples aspectos: económico, técnico, personal, etc., lo que se traduce en una facultad de mando esencialmente funcional, para los efectos de que la empresa cumpla sus fines, la cual, sabemos que no es absoluta, toda vez que debe ser ejercida por el empleador con la responsabilidad que le atañe en la realización del trabajo, con vistas a que su éxito sirva a los inversionistas, trabajadores y a la comunidad.

Por lo mismo, al empresario le es reconocido el ejercicio de una serie de facultades o prerrogativas que tienen por objeto el logro del referido proyecto empresarial en lo que al ámbito laboral se refiere, y que se traducen en la libertad para contratar trabajadores, ordenar las prestaciones laborales, adaptarse a las necesidades de mercado, controlar el cumplimiento y ejecución del trabajo convenido y sancionar las faltas o los incumplimientos contractuales del trabajador o despedirlos en su caso. Estas



facultades, que corresponden a lo que genéricamente se denomina poder de dirección, comprendiendo en este concepto amplio tanto el poder de dirección strictu sensu como el disciplinario, si bien encuentran, como se dijo, sustento en la garantía constitucional de la libertad de empresa y el derecho de propiedad, en cuanto conforman un cúmulo de facultades organizativas para el empresario, se definen y concretizan en cuanto a su extensión y configuración en el contrato de trabajo.

Otra de las normas que se oponen a este supuesto periodo de protección es la contenida en el artículo 159 número 4 del Código del Trabajo, a propósito de los contratos de trabajo a plazo fijo, cuando regula la duración de los mismos con duración máxima de un año o, a lo más, dos años en casos excepcionales.

La regla general es el contrato de plazo indefinido, por lo tanto, si excepcionalmente se puede convenir un contrato de plazo fijo, a lo más, por dos años, es imposible que la ley acepte que unilateralmente el empleador, fije un plazo de 36 meses como lo pretende la demandante.

3.-Porque aun cuando estimara que la declaración unilateral del empleador es fuente de obligaciones en materia laboral (que no lo es), igualmente en este caso no existe la obligación de pagar este supuesto periodo de protección, ya que el texto en cuestión no dice lo que pretende la actora.

La demandante intenta fundar su pretensión en la siguiente declaración: "Seguridad Laboral. BASF no rescindiré su contrato laboral durante estos 36 meses (el denominado período de protección) excepto por causas justificadas (ej. Conducta criminal, no ejecutar sus tareas de un deliberado o continuo o no cumplir las políticas y directivas de BASF, conducta dolosa, deshonestidad, fraude o negligencia grave o cualquier violación material de una cláusula fundamental de todo contrato o acuerdo entre usted y BASF"

Así, el texto señala que la empresa "no rescindiré" el contrato de trabajo. Como sabemos, en nuestro derecho, rescisión se entiende como sinónimo de nulidad, sin embargo, no parece ser el caso. Por lo tanto, se deben atener a la definición del diccionario según el cual rescindir es: "Dejar sin efecto un contrato u otra obligación legal".

En nuestro derecho laboral, el empleador no tiene la facultad de "dejar sin efecto" el contrato de trabajo. Por lo tanto, da lo mismo que se comprometa a no hacerlo por un periodo determinado (36 meses en este caso), ya que nunca podría hacerlo; tanto es así, que el propio texto en análisis agrega a continuación que sí podrá "rescindir" el contrato "por causas justificadas". Precisamente, las causas justificadas a las que alude son las causales de despido del trabajador que regula nuestra legislación. Contiene una enumeración solo a vía ejemplar, con conceptos por lo demás genéricos. Por lo tanto, la mencionada condición general de "Seguridad Laboral" no es otra cosa que reiterar lo que aluden las otras dos condiciones generales, esto es, el compromiso de respetar los derechos y condiciones adquiridas con anterioridad al cambio de empleador, lo que en definitiva quedó plasmado expresamente en el anexo de contrato celebrado por las partes con fecha 16 de agosto de 2018, referido. Así se expuso en la carta de aviso de despido, parte final, donde se le señala a la ex trabajadora lo siguiente: "Como puede observar, al



momento de determinar el pago que corresponde efectuar se consideró tanto la indemnización por años de servicios como la indemnización por concepto de periodo especial de protección a su estabilidad laboral. Efectivamente, como se indicó, las indemnizaciones se calcularon sin tope de monto ni de años de servicio.

De ninguna manera se refiere a la supuesta obligación de mantener un contrato por obligación, sin poder despedir a los trabajadores cuando se den los supuestos que la ley determina. No se puede coartar el poder de dirección del empleador (comprendiendo en este concepto amplio tanto el poder de dirección strictu sensu como el disciplinario), el cual contempla las facultades de: libertad para contratar trabajadores, ordenar las prestaciones laborales, adaptarse a las necesidades de mercado, controlar el cumplimiento y ejecución del trabajo convenido, y sancionar las faltas o los incumplimientos contractuales del trabajador o despedirlos, en su caso.

5.- Porque no es efectivo que exista una cláusula tácita entre las partes que obligue a su representada a pagar este supuesto periodo de protección. La demandante pretende fundar la existencia de esta supuesta cláusula tácita en el pago que la empresa demandada habría hecho a otros trabajadores de esta prestación. Sin embargo, ello no es así y tanto no es así que al trabajador que fue despedido en la misma fecha y en las mismas circunstancias que la Sra. Carvajal, se le pagó solo lo que le correspondía de acuerdo a la ley y a su contrato de trabajo, que ofrece acreditar.

Como conclusión, niega que su representada tenga ni haya tenido nunca la obligación de mantener obligatoriamente el contrato de la demandante durante el periodo de 36 meses como lo pretende y, nada adeuda por concepto de compensación de este supuesto periodo de protección.

En lo que respecta a las prestaciones demandadas:

1.- Indemnización sustitutiva de aviso previo e indemnización por años de servicio. De acuerdo a la causal de despido invocada respecto de la actora, y lo convenido por las partes en anexo de contrato de fecha 16 de agosto de 2018 y en contrato colectivo, reconoce adeudar las indemnizaciones que de ello se derivan, por los siguientes montos:

- Indemnización por años de servicio \$45.519.196.-
- Indemnización sustitutiva aviso previo \$ 3.793.266
- Aumento de indemnización por años de servicio por considerar despido improcedente.

Sostiene, que el despido de doña Claudia Carvajal es absolutamente procedente, debido, y legal, lo que solicita que así se declare. La causal aplicada es procedente y está justificada, por lo tanto, no procede aumento alguno por este concepto ni por ningún otro.

- Pago compensatorio de periodo de protección. La demandante pretende el pago de \$77.888.395.- por este concepto y por lo expuesto precedentemente, solicita el rechazo de esta pretensión.



De las remuneraciones mes de noviembre 2019, \$2.922.470., \$119.146., \$611.472., \$366.890., \$ 141.112. -opone excepción de pago, ya que, con fecha 17 de febrero de 2020, su representada pagó a la demandante el total de la remuneración del mes de noviembre de 2019, según el siguiente detalle y de acuerdo a lo estipulado por las partes en contrato individual y colectivo de trabajo:

Haberes. Sueldo base \$2.922.470.- Gratificación mensual \$ 119.146.- Gratificación garantizada \$611.472.- Aguinaldo de navidad \$ 366.890.- Beca de estudios \$ 141.112.-

Descuentos legales: AFP CUPRUM \$ 255.708.- ISAPRE \$ 156.465.- SEGURO CESANTIA \$ 20.134.-

IMPUESTOS \$ 309.209.-

Otros descuentos. Descuento vehículo \$52.494.- Seguro complementario salud \$55.141.-

El pago realizado a la demandante difiere del cobro de esta solo en dos ítems, a saber:

\$141.112.- beca de estudios adicional y

\$620.891.- bono de escolaridad

Seguramente los valores señalados se deben a un error, ya que, las partes nunca pactaron beca de estudios adicional y, por otro lado, el bono de escolaridad pactado en el contrato colectivo, no se paga en el mes de noviembre de cada año, sino en el mes de diciembre o cuando se presente el comprobante respectivo, según sea el caso. Ninguna de estas circunstancias se dio en el caso de la actora en el mes de noviembre respecto del cual cobra remuneración.

Compensaciones por feriados legales anual y proporcional. Respecto de los feriados, su representada señaló adeudar por este concepto la suma de \$5.083.898.- Misma que demanda la Sra. Carvajal.

Solicita en definitiva, declarar que se rechaza la demanda, con costas.

**Tercero.** Que, llamadas las partes a conciliación, no se produjo.

**Cuarto.** Que, se fijaron como hechos, a probar, los siguientes: **1.-** Si existe obligación de la demandada de pagar período de protección que se demanda. Antecedentes de hecho que constituirían esta obligación. **2.-** Si concurren en la especie los supuestos de hecho de la causal de despido invocada.

**Quinto.** Que, la parte demandante rindió, la siguiente prueba:

**I.-Documental.** Incorporó, los siguientes documentos:

1.- Reclamo efectuado ante la Inspección del Trabajo, presentado por la parte demandante en contra de la demandada, con fecha 02 de diciembre de 2019. Se consigna que declara como término del contrato el 29 de noviembre de 2019.



2.- Acta de comparendo de conciliación, correspondiente al reclamo señalado en el numeral anterior, de fecha 12 de diciembre de 2019.

3.- Comunicación de término de contrato de trabajo, extendida por la demandada a la actora, con fecha 29 de noviembre de 2019.

4.- Anexo de contrato individual de trabajo, suscrito con fecha 01 de enero de 2016, entre la demandante y Nunhems Chile S.A.

5.- Anexo de contrato individual de trabajo, suscrito con fecha 16 de agosto de 2018, entre la demandante y Bayer S.A. comparencia Bayer S.A. por otra Nunhems Chile S.A. Basf.

6.- Comunicación enviada por la demandada, a través de Joachim Schneider, a la demandante, titulada Bayer Crop Science Vegetable, Seeds. Transfer Letter-Asset Deal; Offer & Accept. y correo conductor del mismo que se dirige a la demandante. De fecha 2 mayo 2018 enviado con copia la demandante.

7.- Finiquito de trabajador y término de contrato de trabajo, suscrito entre la demandada y don Camilo José Solar Vial, con fecha 27 de diciembre de 2019.

8.-Correo electrónico enviado por Soledad Pérez a la demandante, con el asunto Liquidaciones /contacto, de 02 de diciembre de 2019 y de la liquidación de remuneraciones de noviembre de 2019 correspondiente a la demandante. Relevante, noviembre 2019, ítems por termino de contrato de trabajo incluye indemnización voluntaria(1 mes)

9.- Contrato colectivo de trabajo celebrado entre Bayer S.A. y Sindicato de trabajadores N° 1 y 2, de fecha 10 de octubre de 2017.

**II.-Testimonial.** Hizo prestar declaración a dos testigos, quienes previamente juramentados, declaran lo siguiente:

**1.- Juan Andrés Naour Daza**, que conoce a la demandante y a la demandada Nunhems. Conoce a la demandante trabajaron juntos en Nunhems y prestó servicios casi por 12 años, trabajó hasta el 30 de noviembre de 2019, desempeñaba labores de venta en área de sandias y melones, la demandante labores de promoción y ventas en la parte de tomates; la evolución de las ventas de ella en los últimos tres años, en las reuniones mensuales se veía un incremento de las ventas desde que le entregaron el negocio de los tomates, un 15% el primer año y 7 u 8% del 18 al 19 de incremento. Trabajada para las empresas Nunhems chile filial de Basf, partieron trabajando en Nunhems Chile S.A. pasaron al grupo Bayer y el 2017 ingresaron al grupo Basf cuando Bayer se deshizo el negocio de semillas, las condiciones del traspaso de Bayer a Basf fueron las mismas con un punto, se les protegería por 3 años su labor en la compañía. Con un periodo de protección, a contar del día del traspaso, eso informaron verbal en reunión y por correo electrónico que envió el empleador. Significaba que permanecería en labores por ese periodo sin ser desvinculados; hubo reunión masiva en dependencias de Basf y en el correo estaba el documento escrito con la protección de 3 años.



**Contrainterrogado**, que el contrato de trabajo y anexo de 16 de agosto de 2018 de la demandante es el mismo anexo que le entregaron a él, lo leyó, en ese anexo de agosto de 2018 por cambio de empleador, el periodo de protección no estaba escrito en el anexo, en documento oficial se informó periodo de protección que es de fecha agosto de 2018, fecha exacta no recuerda. Fue anterior o casi de la misma fecha, vio el documento que enviaron a la demandante. No trabaja para la empresa, fue desvinculado en noviembre de 19, este periodo de protección no se lo respetaron, firmó finiquito con la empresa por situación familiar complicada, a sabiendas que no se le estaba pagando el beneficio; le pagaron indemnización por años de servicios y falta de aviso previo, se le pagó lo legal, 11 años y vacaciones sin periodo de protección. Indemnización voluntaria adicional no tiene el documento a mano, no sabe si el otro ítem dice exactamente eso.

**2.- Albert Heinrich Schulte-Herbruggen Dagnino**, domiciliado en San Ramón 2440, casa 2, Condominio Los Bellotos, Las Condes, que conoce a las partes, a la demandante la contrató el año 2007, de 1999 al 2015 fue gerente para Nunhems S.A., fue despida a fines del año pasado, cuando Nunhems era parte de Basf, salió el 15 de la empresa, armó la estructura comercial y de desarrollo, conocía la empresa de adentro, reportaba al gerente mundial de mercadeo y ventas, estuvo en reuniones por cambios. Estuvo informado por ex colaboradores y supo del cambio de Bayer a Basf, Bayer en su momento al adquirir Monsanto tenía división de semillas de hortalizas, el doble de Nunhems, por eso vende Nunhems, empezó a vender por partes los cultivos o venderlo completo, se dieron muchos escenarios, unos ejecutivos con inversionistas interesados, optó por Basf por dar mejores garantías a los empleados de Bayer, se comprometió a mantener por 3 años de trabajo a los trabajadores y no despedirlos, ese compromiso se mantuvo,. Muchos ex colaboradores le enviaron comunicados de Nunhems que venia de Bayer, que se compromete a mantener los puestos de trabajo en condiciones similares, por 3 años, la recibieron todos los colaboradores y quedaron tranquilos. El compromiso de no desvincular trabajadores en ese periodo, un año y medio posterior empezaron a contactar colaboradores de otros países y negociaban salida de los trabajadores, que no se estaba cumpliendo el compromiso, y colaboradores le informaron que se estaba considerando el pago de los meses para completar 3 años, del pacto andino; en Chile no se estaba cumpliendo con el acuerdo, cuestionable moralmente. Trabajadores que recibieron el periodo de protección, al contactar varios indicaron que tuvieron que firmar contrato de confidencialidad, no puede decir nombres por faltar a la ética, antes se hablaba que habían recibido esta recompensa importantísima. La demandante se enfrenta a BASF por lo que le corresponde recibir. El desempeño laboral de la demandante era excelente, liderazgo en el grupo, llegada con los clientes, manejó bien los proyectos que le encargó por la cercanía con los clientes, llegó a tener producción más alta del mundo de alcachofas híbridas que fueron sus clientes.

**Contrainterrogado**, que terminó su contrato en el año 2015 con Nunhems S.A., que pertenecía Nunhems Holanda y ésta a Bayer ag en Alemania. Después no vio los contratos y anexos firmados por la demandante.

**Sexto.** Que, la parte demandada rindió, la siguiente prueba

**I.-Documental.** Que, la parte demandada incorpora, la siguiente prueba documental:



1.-Contrato de trabajo de fecha 18 de junio de 2007, celebrado entre doña Claudia Carvajal y Numhems Chile S.A. Cláusula primera, trabajador acepta asumir la función de desarrollo de ventas.

2.-Anexo de contrato de trabajo de fecha 1 de enero de 2016, celebrado entre doña Claudia Carvajal y Numhems Chile S.A.

3.-Anexo de contrato de trabajo de fecha 26 de diciembre de 2016, celebrado entre doña Claudia Carvajal y Bayer S.A. Cláusula primera. Segundo. Bayer asume continuidad. Tercero

4.-Anexo de contrato de trabajo de fecha 16 de agosto de 2018, celebrado entre doña Claudia Carvajal y Bayer S.A.

5.-Anexo de contrato de trabajo de fecha 1 de julio de 2019, celebrado entre doña Claudia Carvajal y Nunhems Chile SpA.

6.-Carta aviso de despido de fecha 29 de noviembre de 2019, enviada por Nunhems Chile SpA. a doña Claudia Carvajal.

7.-Contrato colectivo de trabajo de fecha 10 de octubre de 2017, celebrado entre Bayer S.A. y Sindicato de Trabajadores N°1 de la Empresa Bayer de Chile S.A. no tiene cláusula de periodo de protección.

8.-Carta de fecha 2 de diciembre de 2019 enviada por Felipe Cornejo A. en representación de Nunhems Chile SpA. a Clientes de la empresa.

9.-Correo electrónico de fecha 2 de diciembre de 2019, enviado por doña Soledad Pérez a varios destinatarios ([APV-Chile-Employees@vegetableseeds.basf.com](mailto:APV-Chile-Employees@vegetableseeds.basf.com)), asunto Cambios Organizacionales Chile

10.-Diario Oficial I Sección, de 25 de septiembre de 2019, contiene Decreto Ministerio de Obras Públicas que Declara zona de escasez a las Provincias de Valparaíso y San Antonio, Región de Valparaíso.

11.-Diario Oficial I Sección, de 8 de octubre de 2019, contiene Decreto Ministerio de Obras Públicas que Declara zona de escasez a la Provincia de Quillota, Región de Valparaíso.

12.-Impresión de pantalla de la página web <https://www.latercera.com/que-pasa/noticia/santiago-vive-el-ano-mas-seco-en-50-anos/920713/> Santiago vive el año más seco en 50 años y Valparaíso acumula el peor déficit de lluvias en el último siglo.

13.-Impresión de pantalla de la página web <https://www.eldinamo.com/blog/sequia-abuso-sobre-las-aguas-de-chile/> Sequía: abuso sobre las aguas de Chile.

14.-Evaluación de desempeño Claudia Carvajal Correspondiente al año 2017. Son calificaciones de un semestre. Calificada....

15.-Evaluación de desempeño Claudia Carvajal Correspondiente al año 2018. ...



16.-Evaluación de desempeño Claudia Carvajal Correspondiente al año 2019.  
....resumen

17.-Descriptor del cargo de Sales Specialist International, de mayo 2008

18.-Descriptor del cargo de Sales Specialist National, de agosto 2010

19.-Descriptor del cargo de Sales Specialist I, de mayo 2014

20.-Descriptor del cargo de Sales Specialist II, de mayo 2014

**II.-Confesional.** Hizo prestar declaración a la demandante doña **Claudia Carvajal Salinas**, quien previamente juramentada, declara que en los últimos dos años, 2018 y 2019 el desarrollo de las metas de su puesto de trabajo, fueron en aumento metas y ventas, por razones los números finales no se alcanzaron, tuvo crecimiento del 20% del 2017 al 2018 y cuando sale el 2019 iba con aumento 10%, las metas estaban muy altas. La crisis de sequía en 2018 y 2019 afectó a su trabajo, fue creciendo con todas las variedades, solo no alcanzo la meta por no tener resistencia por una nueva enfermedad que había en el suelo, que lo supieron en el camino, está certificado por el laboratorio de la Universidad Católica de Valparaíso y la variedad no se pudo vender; esa variedad no resistió por eso no subió la meta en ella. Anexo de contrato con Nunhems el 16 de agosto de 2018, con esa empresa, no recuerda si fue el único documento, ese lo firmó; avisada de que terminaba su contrato, la citaron a reunión estando en vacaciones, a su correo personal, el último o penúltimo día de octubre de 2019 le avisaron que tenía todo el mes de noviembre para seguir trabajando, es un mes fuerte en ventas noviembre, capacitando a la persona que venía y cerrando negocios, don Horacio Valencia venia después de ella, trabajaba en la empresa cerca de diez años.

**Séptimo.** Que, se designó perito traductor de inglés, con el fin de que traduzca los documentos contenidos en los números 14 al 20 de la lista presentada por la parte demandada, habiéndose realizado la traducción, las partes de común acuerdo deciden no rendir esta prueba e incorporar los documentos traducidos.

**Octavo.** Que, es un hecho no controvertido por las partes, que la actora ingresó a prestar servicios el 18 de junio de 2007, relación laboral que concluyó el 29 de noviembre de 2019. Al inicio ejecutó funciones de desarrollo y ventas, pasando a tener la calidad de Especialista en ventas Senior.

De conformidad a lo estipulado en el Anexo de contrato de 01 de julio de 2019, la remuneración estaba compuesta de un sueldo base de \$2.922.470.-, una gratificación mensual de \$119.146.-, una gratificación garantizada de \$611.472.- y una beca de estudios de \$140.327.- , por lo que en total ascendía a la suma de \$3.793.415.-

En anexo de contrato de trabajo, celebrado con fecha 1 de enero de 2016, entre la demandante Claudia Andrea Carvajal Salinas y Nunhems Chile S.A., se estipula en la cláusula tercera, que se ha decidido homologar los beneficios laborales del contrato de trabajo, siéndole aplicables todos los beneficios otorgados a los trabajadores de Bayer S.A., consistentes según detalle en sueldo base, gratificaciones, beneficios laborales pactados en el contrato colectivo de fecha 10 de octubre de 2014, celebrado entre el





Sindicato de trabajadores N°1 y 2 de Bayer Chile S.A. y Bayer Chile S.A. y contenidos en el anexo N°1, demás beneficios laborales aplicables de acuerdo a las Políticas de Bayer S.A.. en la cláusula cuarta, se consigna que las partes acuerdan que el Trabajador tendrá derecho única y exclusivamente a los beneficios laborales aquí descritos. En virtud de lo anterior, todas aquellas estipulaciones contenidas en el contrato de trabajo, anexos y demás documentos de origen laboral celebrados con anterioridad a esta fecha, incluyéndose aquellos beneficios tácitamente otorgados por Nunhems Chile S.A. , y que digan relación con el devengo y otorgamiento de beneficios originados en el vínculo laboral, dejarán de ser exigibles desde esa fecha, siendo íntegra y completamente reemplazados por los beneficios y condiciones laborales indicados en la cláusula tercera del presente instrumento. Así las cosas, la estructura remuneracional y los beneficios laborales descritos en la citada cláusula será la única a la que tendrá derecho el Trabajador por concepto de remuneración y beneficios fijos y variables. En la cláusula quinta, se deja establecido que en lo no modificado en el presente instrumento, se mantienen vigentes las cláusulas del Contrato de Trabajo suscrito por las partes con fecha 18 de junio de 2007, el cual se entiende formar parte integrante de este instrumento y sus futuras modificaciones.

Luego, en anexo de contrato celebrado con fecha 26 de diciembre de 2016, entre Claudia Andrea Carvajal Salinas y la sociedad Bayer S.A., luego de dejar constancia que el trabajador comenzó a trabajar el 06 de agosto de 2007, ocupando el cargo de Sales Specialist, se establece en la cláusula segunda, que con fecha 03 de Enero de 2017 se producirá la disolución de Nunhems Chile S.A., la que será absorbida por Bayer S.A., mediante la adquisición del total de las acciones de la primera, por lo que de acuerdo con lo dispuesto por el Artículo 4° inciso segundo del Código del Trabajo, Bayer S.A. asumirá la continuidad de la relación laboral existente entre el Trabajador y Numhems Chile S.A. En la cláusula tercera, se señala que conforme a la continuidad laboral, las partes dejan expresa constancia para todos los efectos a que haya lugar, que a contar desde el 01 de Enero de 2017 el nombre del Empleador será Bayer S.A., manteniéndose sin alteración alguna el cargo del Trabajador, su remuneración, jornada de trabajo y demás beneficios laborales y previsionales, así como también todos los derechos y obligaciones del Trabajador, emanados de su contrato de trabajo, su vigencia y continuidad, por el solo ministerio de la ley. En la cláusula quinta, pactan en forma expresa, que de conformidad a lo dispuesto en el artículo 346 del Código del Trabajo la Empresa extiende al Trabajador todos los beneficios individuales y colectivos pactados en el Contrato Colectivo de Trabajo celebrado con fecha 6 de Octubre de 2014 entre Bayer S.A. y el Sindicato de Trabajadores N° 1 de la Empresa Bayer de Chile S.A., y el Sindicato N° 2 de Empresa Bayer S.A., entre los que se incluyen la cláusula Décimo Segunda, relativa a indemnización por años de servicios, en las condiciones y situaciones indicadas en dicha estipulación, ente las que se incluyen la establecida en su letra c), que señala: En caso de término de contrato por la causal "Necesidades de la Empresa", se pagará una indemnización equivalente a un mes de remuneración por año de servicio y fracción superior a 6 meses prestados a la Empresa, sin tope alguno. Dejándose constancia, que las normas del Contrato Colectivo que se extiende, reemplazan a aquellas que de igual o similar naturaleza pudiese tener derecho el Trabajador, de forma tal que no existirá duplicidad de beneficios. En la siguiente cláusula, se declara que se en lo no modificado



EWXXRSFZBX

por ese instrumento se mantienen vigentes las cláusulas del Contrato de Trabajo suscrito entre las partes del cual pasa a formar parte integrante ese instrumento.

Más tarde, con fecha 16 de agosto de 2018, se suscribe anexo de contrato de trabajo entre Claudia Andrea Carvajal Salinas y la sociedad Bayer S.A., vuelven a dejar constancia que el trabajador comenzó a trabajar para la sociedad BAYER S.A el 18 de junio de 2007, ocupando actualmente el cargo de Sénior Sales Specialist. En la cláusula segunda, se establece que producto de una reorganización empresarial que a nivel global ha experimentado BAYER S.A., ésta se ha visto en la necesidad de transferir parte de las operaciones en Chile. Como consecuencia de ello, con fecha 16 de Agosto de 2018 se ha producido la venta de todos los activos de la unidad de negocios de semillas de hortalizas de propiedad de Bayer S.A., los que han sido adquiridos y traspasados a la sociedad Nunhems Chile SpA, la cual continuará desarrollando el giro de dicha unidad de negocios. Del momento que el Trabajador se desempeña en dicha unidad de negocio, es que a contar desde esta fecha Nunhems Chile SpA asumirá la continuidad de la relación laboral existente entre el Trabajador y Bayer S.A., de acuerdo con lo dispuesto por el Artículo 4º inciso segundo del Código del Trabajo. Se estipula en la cláusula tercera, que para todos los efectos a que haya lugar, a contar desde esa fecha el Empleador será Nunhems Chile SpA, manteniéndose sin alteración alguna el cargo del Trabajador, su remuneración, jornada de trabajo y demás beneficios laborales y previsionales, así como también todos los derechos y obligaciones del Trabajador, emanados de su contrato de trabajo, su vigencia y continuidad, por el solo ministerio de la ley, considerándose tanto los beneficios estipulados en el Contrato de Trabajo individual y sus correspondientes anexos, como en el Contrato Colectivo vigente, al cual el Trabajador está afecto, excepto en lo modificado de común acuerdo y que consta en el presente anexo, a continuación. En la cláusula quinta, las partes acuerdan en modificar los beneficios de pago estacionamiento y bono de almuerzo si es que aplicaran actualmente para el caso del Trabajador, sustituyéndose - en el evento que aplique y le corresponda actualmente - por el uso de estacionamiento y el beneficio de almuerzo en dependencias de BASF, sin costo para el Trabajador, luego, acuerdan dejar sin efecto el beneficio de descuento en medicamentos, vigente a la fecha. Se declara que en la cláusula octava, que en lo no modificado por ese instrumento se mantienen vigentes las cláusulas del Contrato de Trabajo suscrito entre Bayer S.A. y el Trabajador del cual pasa a formar parte integrante ese instrumento.

Por último, con fecha 01 de julio de 2019, las partes celebran un nuevo anexo de contrato de trabajo, en el cual dejan consignado que a contar del 1 de julio de 2019, el Trabajador percibiría un sueldo base mensual del \$2.922.470.- y que el contrato de trabajo conserva su vigencia y aplicación en todo lo no expresamente modificado por ese anexo.

**Noveno.** Que, con fecha 29 de noviembre de 2019, se pone término al contrato de trabajo de la demandante, por la causal del inciso primero del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, esto es, de necesidades de la empresa, que de acuerdo a la carta de despido entregada a ésta, se funda en lo siguiente:" Los hechos que constituyeron la causal invocada y que se indican en la carta de aviso de despido, fueron los siguientes: Las Necesidades de la Empresa en este caso surgen "derivadas de una imprescindible racionalización que debemos implementar en la estructura y organización de nuestra Compañía en el área en la que usted se desempeña, como consecuencia de cambios en las condiciones del mercado, bajas en las ventas y deterioro de nuestras



operaciones, así como no haberse cumplido el presupuesto de ventas por varios años seguidos siendo - además- que Usted era quien precisamente nos lo proponía, sumado al deterioro de las expectativas futuras.

Esta situación se explica, mayormente, por factores que están fuera del control de la empresa. Así, por ejemplo, en primer lugar, se destaca el menor crecimiento económico, que para este año se estimaba en 3,6% siendo que actualmente las expectativas se sitúan en menos de un 1,7%.

Sumado a ello, el contexto y desarrollo de este cuarto trimestre que ha sido especialmente negativo, han impactado tanto en nuestras ventas como en las expectativas, que pasan a ser definitivamente menos auspiciosas. Esta situación pareciera ser que ha afectado en mayor medida y directamente de forma negativa las inversiones en el sector agrícola, en donde se desenvuelve nuestro negocio.

A ello se suma de manera muy particular, el negativo impacto que ha tenido sobre la agricultura la sequía que ha afectado extensas zonas del país y que ha llevado al Estado a efectuar declaraciones de zonas de catástrofe por efectos de sequía. Año tras año, el clima en Chile - al igual que en el mundo entero, fenómeno conocido como cambio climático - ha ido evolucionando hacia temperaturas más altas y menores precipitaciones. Esta tendencia de cambio climático no solo ha afectado al país, sino que también al mundo entero, y lamentablemente se espera para los próximos años una profundización de sus efectos.

Por otra parte, el deterioro de las condiciones de mercado también se explica por el fuerte e inesperado aumento del tipo de cambio, situando el valor del dólar en estas últimas semanas por primera vez en la historia, por sobre los 800 pesos.

Finalmente, se observa también una caída en la cantidad de hectáreas cultivadas tanto con pimiento como con tomate -cuyas semillas Usted es responsable de vender-, según estadísticas del INE. En el caso del pimiento, el año 2007 se cultivaron del orden de 1.5671,1 hectáreas y el año 2017 estos cultivos alcanzaron solo 951,7 hectáreas. Igual deterioro sufrieron los cultivos de tomate: el año 2007 ocuparon 6.308,9 hectáreas en contraste con las 5.269,3 hectáreas del año 2017. Para ambos cultivos, parece ser que el año 2018 o se mantuvieron o se produjo una leve alza, pero nuevamente con bastante incertidumbre y bajas expectativas hacia el futuro dada la realidad del país y en especial del sector agrícola.

Adicionalmente, los resultados de las ventas obtenidas durante el año 2018, tampoco fueron favorables para la empresa ya que no se ha cumplido el presupuesto de venta que Usted mismo sugirió. En efecto, se vendió un 23% menos de lo proyectado. Y, para este año 2019 nuevamente hemos visto afectado el presupuesto, con un 45% respecto de lo proyectado, habiendo transcurrido ya más de un 90% del año comercial.

Tales caídas en las ventas afectaron el resultado operacional de la Compañía, y obviamente que esto contribuyó a la caída nacional de las ventas, que a su vez ha hecho caer los resultados de su empleador. Tan solo el año 2018 tuvimos una caída de un 21% en relación a lo presupuestado en ventas nacionales. Este año no ha sido la excepción y ya con más de un 90% del año en curso hemos sufrido una caída en torno al 19% de lo proyectado para el cierre de este año, sin siquiera considerar lo que pueda ocurrir en este último mes donde tenemos el temor que se podrá ahondar la crisis.

Las razones anteriormente señaladas han llevado a la conclusión de que estamos frente a un deterioro sistemático y a una dificultad de ventas más bien estructural y con expectativas aún muy inciertas de recuperación, lo que hace imprescindible adoptar medidas de racionalización y de reestructuración del área en la cual Usted se desempeña.

Esta definición y elección se debe a que, dentro de los profesionales del área y especialidad en que se desempeña, Ud. es el que menos se adecúa a las necesidades de la empresa, estando su evaluación por debajo de los estándares que requiere la empresa para seguir desarrollando su negocio."

Para acreditar los supuestos de hecho de la causal, la parte demandada incorpora sendos Decretos del Ministerio de Obras Públicas en que se declara zona de escasez a las Provincias de Valparaíso y San Antonio, Región de Valparaíso y a la Provincia de Quillota, Región de Valparaíso, respectivamente de octubre y noviembre de 2019 y dos



impresiones de pantalla de artículos de prensa que refieren la sequía que afecta al país. Además cuatro descriptores de cargo y evaluaciones de desempeño de la trabajadora, que dan cuenta que ella realizaba una proyección de ventas como meta, teniendo en consideración para ello la experiencia y conocimientos de su labor, cuyo cumplimiento se ve reflejado en las evaluaciones de desempeño, que dan cuenta, como se consigna en la proyección del año 2019, que no se cumplió con las metas, en efecto, la proyección de venta para los cultivos de tomate y pimientos se fijó en 490K y a noviembre de 2019 obtuvo una venta de €270K.

Es un hecho público, que la sequía que afecta al país con mayor fuerza desde el año 2019, ha provocado una caída en la producción agrícola, generando cambios en el mercado y en razón de ello y el rendimiento a la baja de la trabajadora, dan cuenta de las razones de su desvinculación.

Al respecto, se ha acreditado que con la declaración del testigo de la demandante Juan Andrés Naour Daza, quien prestó servicios por casi 12 años para la empresa demandada, en labores de venta en área de sandías y melones, que fue desvinculado el 30 de noviembre de 2019, quien además sostiene respecto de la evolución de las ventas de ella en los últimos tres años, que en las reuniones mensuales se veía un incremento de las ventas desde que le entregaron el negocio de los tomates, un 15% el primer año y 7 u 8% del 18 al 19% de incremento, lo que se contradice con lo declarado por la actora al prestar prueba confesional, puesto que afirma que la crisis de sequía en 2018 y 2019 afectó a su trabajo, luego afirma que fue creciendo con todas las variedades, y enseguida señala que solo no alcanzó la meta por no tener resistencia por una nueva enfermedad que había en el suelo, que lo supieron en el camino y que está certificado por el laboratorio de la Universidad Católica de Valparaíso y la variedad no se pudo vender ya que no resistió por eso no subió la meta en ella. Circunstancias que en todo caso, no acredita.

La baja en las ventas de la trabajadora, como ella indica en los años 2018 y 2019, se tuvo en consideración para el término de su contrato, junto a otro trabajador, el testigo Naour; por lo demás el hecho de haber la actora capacitando a la persona que ejercería su cargo, don Horacio Valencia que venía después de ella y trabajaba en la empresa cerca de diez años, como ella lo declara, da cuenta que la función desempeñada por doña Claudia Carvajal fue tomada por un trabajador de la empresa, sin que su desvinculación generara una nueva plaza.

En correo electrónico de 2 de diciembre de 2019, la empresa demandada comunica a varios destinatarios, trabajadores de la misma, de cambios organizacionales que la compañía ha decidido implementar, consistentes en ingresos: Hilda Miranda tomará la posición de Farm Foreman Specialist, ella reportará a Peter Stefanowksy. Movimientos Internos: Wladimir Leiva tomará el rol de Trial Specialist en M&S, reportando a Felipe Cornejo. Egresos: que en atención a que Claudia Carvajal y Juan Naour dejan de pertenecer a la misma, sus labores serán absorbidas y reasignadas entre Luis Farías, Horacio Valencia y Juan Pablo Folsch, quienes se distribuirán las responsabilidades de Melón, Sandía, Tomate y Alcachofa.



En tales circunstancias, la causal de despido ha sido debidamente alegada y así se declarará en definitiva, negándose lugar a la demanda por despido improcedente.

**Décimo. En cuanto al período de protección.** La demandante afirma que la demandada NUNHEMS CHILE SPA, al momento del traspaso efectuado por BAYER S.A. se obligó a respetar un denominado período de protección, en virtud del cual no terminaría su contrato de trabajo dentro de los 36 meses siguientes a la sustitución del empleador, salvo por conductas imputables al trabajador específicamente mencionadas en las que no ha incurrido.

Al efecto procede examinar los siguientes antecedentes:

**1.-Comunicación enviada por la demandada, a través de Joachim Schneider, a la demandante, titulada Bayer Crop Science Vegetable, Seeds. Transfer Letter-Asset Deal; Offer & Accept. y correo conductor del mismo de fecha 2 mayo 18 enviado, asunto: Carta de transferencia, es del siguiente contenido:**

Estimad@: Con el fin de implementar lo informado por Bayer con respecto al acuerdo firmado con Basf para la compra del negocio de Vegetable Seeds y tal como se informó en Town Hall meeting del pasado viernes, es que le hacemos llegar carta de transferencia, en donde encontrarán las condiciones generales del acuerdo.

Tal como se señaló en reunión, esta es sólo carta de transferencia y no carta oferta con las condiciones particulares e individuales del paquete de compensaciones y beneficios, la que será enviada en el transcurso de las próximas semanas directamente por Basf.

Cualquier duda que puedas tener, agradeceremos te contactes con tu líder o conmigo.

Freundliche Grülle / Best regards,HR Business Partner Vegetable Seeds Bayer S.A.

**2.- En nota siguiente, se lee:**

Estimado/a Claudia Andrea Carvajal: Hoy nos complace comunicar que para implantar las medidas acordadas con la Comisión Europea y otras autoridades regulatorias, Bayer ha firmado un acuerdo oficial para vender a BASF todos los activos que se han negociado previamente. Esto incluye la unidad de negocios Vegetable Seeds.

Como ya sabrá, vendemos Vegetable Seeds en su totalidad, incluyendo HILD, toda la R&D, Operations y M&S, así como las funciones de asistencia global. Todo ello depende de las autorizaciones regulatorias y está sujeto al cierre de la transacción con Monsanto.

BASF busca empleados con experiencia y conocimientos que ayuden a que el negocio avance.

Esto significa:

- Todos los empleados de Bayer que se dedican principalmente a la unidad de negocios Vegetable Seeds y que trabajan la mayor parte de su tiempo para esta unidad serán transferidos a BASF.
- Esto incluye a los empleados en cargos de plataforma que trabajan para la unidad de negocios Vegetable Seeds.

¿Qué significa esto para usted?

Este escrito confirma que cumple los criterios arriba indicados y por eso se dejará el grupo junto con la unidad de negocios.

Nos complace comunicarle que BASF se compromete a mantener todos los puestos de trabajo fijos, bajo condiciones similares, durante como mínimo tres años tras la firma del contrato.

Actualmente, está empleado en una entidad jurídica de Bayer y en el momento de cierre de la venta, será transferido a una entidad jurídica nueva. En su país, tiene derecho a un mecanismo de Oferta y aceptación. Entre la fecha



de firma y la de cierre recibirá una carta de notificación que incluye una oferta de BASF que deberá revisar y aceptar. Le ofreceremos más información sobre este proceso.

En la siguiente página se incluyen las condiciones generales de empleo vigentes en su país.

La estructura de Separación de actividades comunicada se mantiene hasta el cierre de la venta, que se espera tenga lugar en julio de 2018. Le rogamos siga actuando conforme las normas establecidas. Si no está seguro de una situación que se produzca durante este periodo, le rogamos la discuta con su superior para tratar los pasos adecuados a seguir.

El Vegetable Seeds Leadership Team le agradece su continuo apoyo ahora que iniciamos juntos un capítulo nuevo. Le rogamos que nos plantee sus preguntas a nosotros o a su HRBP local o a su gerente. Si desea más asistencia, le rogamos se ponga en contacto con su change lead, su chage champion o bcs-vs.c1uestions(baver.com).

Un cordial saludo, Joachim Schneider En nombre del Vegetable Seeds Leadership Team

Le rogamos recuerde que se aplicará un proceso específico por país. Si tiene alguna pregunta, le rogamos contacte con su HR Business Partner local.

En su nombre, Bayer ha negociado unas condiciones de empleo que son prácticamente similares y en ningún caso menos favorables que las condiciones de Bayer durante un mínimo de 36 meses (salvo que la ley requiera un plazo más largo) a contar desde la fecha de cierre de la desinversión

BASF no rescindiré su contrato laboral durante estos 36 meses (el denominado periodo de protección) excepto por causas justificadas (ej. conducta criminal no ejecutar sus tareas de un modo deliberado y continuo o no cumplir las políticas o directivas de BASF conducta dolosa deshonestidad fraude o negligencia grave o cualquier violación material de una cláusula fundamental de todo contrato :o: acuerdo entre usted y BASF)

Durante el período de protección BASF le ofrecerá un empleo que es prácticamente similar y en ningún caso menos favorable que el empleo actual ofrecido por Bayer con respecto a la remuneración total y el paquete de beneficios.

Durante el periodo de protección su salario base en BASF será como mínimo el mismo que el que recibía en Bayer en la fecha de transición.

Si actualmente tiene derecho a un Plan de incentivos a corto plazo o de Incentivos de ventas, seguirá teniendo derecho a los programas comparables de BASF En el momento del cierre su paga variable acumulada hasta la fecha será pagada proporcionalmente por Bayer o será transferida a BASF

El cierre activará una paga en línea con el periodo de rendimiento de cuatro años del Plan de incentivos a largo plazo reflejado en los planos Aspire para todos los países. Su objetivo de incentivo a largo plazo se tendrá en cuenta en la comparabilidad general de la oferta durante el periodo de protección.

Los planes de jubilación de Bayer se transferirán a BASF si la ley asilo estipula o podrá optar por participar en el programa de jubilación de BASF Las eventuales diferencias entre el plan de jubilación de Bayer y el do BASF se tendrán en cuenta para asegurar la comparabilidad general durante el periodo de protección.

BASF contabilizará los años que ha trabajado en Bayer para la mayoría de planes de beneficios salvo que la legislación vigente indique lo contrario Estos años de trabajo no solo tendrán en cuenta para los beneficios acumulados en el marco de los planes de beneficios definidos o de jubilación de contribución .definida de BASF o cualquier plan de BASF que ofrezca beneficios de asistencia médica o seguro de vida postempleo.

BASF contabilizará los años que ha trabajado en Bayer para el derecho a vacaciones y sus políticas. Los días de vacaciones acumulados y no disfrutados se pagaran en efectivo en la fecha de transición :o BASF o sí fuese requerido por ley se transferirán a BASF.

Durante el periodo de protección, los beneficios vacacionales en BASF so incluirán en el compromiso de BASF de ofrecer beneficios a los empleados que sean prácticamente similares y en ningún caso menos favorables que los ofrecidos actualmente por Bayer con respecto a la remuneración total y el paquete de beneficios

Su lugar de trabajo en BASF sera el mismo o cambiara a un lugar distinto que puede ser una sede de BASF que este situada a una distancia maxima en cocho de treinta y cinco (35) kilómetros de su lugar de trabajo en Bayer antes del cierre Solo existen unas pocas excepciones en los que los empleados se transferirán :a oficinas centrales

Estas condiciones también se aplicarán a los trabajadores con un contrato de trabajo temporal, para el resto del contrato en vigor, salvo que la ley requiera lo contrario.



**3.-En el párrafo final de la carta de aviso de término de contrato, se lee:**

"Como puede observar, al momento de determinar el pago que corresponde efectuar se consideró tanto la indemnización por años de servicios como la indemnización por concepto de periodo especial de protección a su estabilidad laboral. Le solicitamos que de tener Usted algún comentario o requerir aclaración, así como de encontrar un error, de inmediato se acerque a nosotros para atender y resolver su inquietud."

Lo que da cuenta, que el empleador, si bien no consigna dentro de los montos puestos a disposición de la trabajadora, el pago que corresponde a ésta por lo que denomina la empresa período de protección, si hace alusión al mismo al señalar que el pago consideró tanto la indemnización por años de servicios como la indemnización por concepto de periodo especial de protección a su estabilidad laboral, lo que claramente se condice con la comunicación transcrita precedentemente que alude a éste.

Así las cosas, si bien tanto en el contrato de trabajo suscrito por la actora, en los cuatro anexos de contrato de trabajo posteriores y en el contrato colectivo, no se encuentra establecido este período de protección, al efecto basta la comunicación aludida, que como compromiso de la empresa se valida al referir expresamente a ella en la carta de desvinculación, de lo contrario la referencia carece de sentido, por lo que procede ordenar el pago de éste, en los términos demandados.

En efecto, no se consigna en los contratos y anexos de contrato de trabajo estipulación de período de protección, más ello no ha obstado a que la empresa lo entienda corresponda a la trabajadora, de otra manera no se explica cuál es la razón por la cual alude en la carta de despido expresamente a indemnización por concepto de periodo especial de protección a su estabilidad laboral.

En tales circunstancias, no cabiendo duda alguna que la demandada a través de la comunicación aludida en el ordinal 2 precedente dio cuenta a la trabajadora de su voluntad de asegurar período de protección, ello se ve refrendado con el claro tenor del último párrafo citado de la carta de despido, por lo que debe ordenarse en definitiva el pago correspondiente a la remuneración devengada entre el 30 de noviembre de 2019 y el 15 de agosto de 2021, a razón de una remuneración mensual de \$3.793.266.-

**Undécimo.** Que, habiendo la trabajadora demandado el pago de la remuneración de noviembre de 2019, por el monto de \$4.923.093.-, no acreditó la demandada que ésta estuviese pagada y que los conceptos que señala la demandante no hayan correspondido a aquella, por lo que se ordenará su pago.

**Duodécimo.** Que, habiendo la parte demandada reconocido adeudar por feriado legal y proporcional la cantidad de \$5.083.898.- procede su pago.

**Décimo tercero.** Que, la prueba que no se analiza en lo particular, en nada influye en lo dispositivo de esta sentencia.

Por la consideraciones anotadas y visto, además lo dispuesto en los artículos 1 a 11, 54, 67, 73, 161, 162, 163, 169, 432, 446 y siguientes del Código del Trabajo, 1698 del Código Civil, se resuelve:



I.-Que, se niega lugar a la demanda en cuanto a estimar improcedente el despido de que fue objeto la trabajadora, declarándose que el despido es procedente.

II.-Que, se condena a la demandada a pagar a la actora, las siguientes cantidades:

1.-Por indemnización por concepto de periodo especial de protección, la remuneración devengada entre el 30 de noviembre de 2019 y el 15 de agosto de 2021, a razón de una remuneración mensual de \$3.793.266.-

2.-Por concepto de feriado legal y proporcional, la suma de \$5.083.898.-

3.-Por remuneración de noviembre de 2019, la suma de \$4.923.093.-

III.-Que, las sumas ordenadas pagar deberán ser con los debidos reajustes e intereses.

IV.-Que, cada parte pagará sus costas.

Ejecutoriada la presente sentencia, cúmplase con lo dispuesto en ella dentro de quinto día, si así no se hiciere, remítanse los antecedentes a la unidad de cumplimiento ejecutivo de este tribunal.

RIT O-6-2020

RUC 20- 4-0247738-6

Dictada por PATRICIA ZAVALA ASTUDILLO, Juez Titular del  
2º Juzgado de Letras de Quillota.

En Quillota a diecinueve de octubre de dos mil veinte, se notificó por el estado diario la resolución precedente.

