

Santiago, dieciséis de enero de dos mil veintiuno.

Vistos y considerando:

PRIMERO: Comparece don Rubén Santos Pérez, cesante, domiciliado en Huérfanos 669, oficina 505, Santiago, quien denuncia a La Araucana CCAF, del giro de su denominación, representada por don Gerardo Schlotfeldt Leighton, ingeniero y gerente general, ambos domiciliados en Santa Luca 302, Santiago.

Mediante contrato de trabajo escrito ingresó a prestar servicios para la demandada el 1 de enero de 1983 a cargo de la Agencia Coronel de la demandada, en funciones de Agente, en el domicilio de Manuel Montt 162 B, Coronel, atendiendo empresas, trabajadores y pensionados.

Su última remuneración ascendía a \$1. 336.620.-

El 1 de abril de 2019 se le informa el despido por la causal de desahucio escrito del empleador, artículo 161 inciso 2° del CdT.

Reclama de la causal porque no se encontraba dentro de los supuestos del artículo 4 del citado cuerpo legal por lo que la causal es improcedente.

De acuerdo con los artículos 161 y 168, la causal es improcedente pues no tenía facultades generales de administración ni representación. No niega que sus actividades eran propias de un cargo de jefatura en una institución jerarquizada, pero ese sólo hecho no importa que tenga la calidad del citado inciso segundo del artículo 161. Discute que sus funciones se encontrasen en la hipótesis para aplicarse la causal, su procedencia y los hechos por los cuales se le despide.

Estima que el desahucio sólo procede cuando el trabajador ha asumido en la empresa un rol tal que logra representarla y obligarla en ámbitos incluso en extremo relevantes, con facultades suficientes que importen comprometer el patrimonio de quien lo contrató por medio de actos que no son de aquellos que el actor llevaba a cabo.

Es posible advertir que su remuneración es de un nivel medio, alejado de gerencias e incluso dentro de la institución ejecutivos ganaban mayores remuneraciones. No tuvo facultades generales de administración y representación.

Su labor fundamental era dirigir una pequeña agencia de la demandada y no era la administración de los recursos. NO firmó contratos con trabajadores, no los despidió, no firmó grandes acuerdos contractuales con terceros, contratistas o instituciones de gobierno. No representaba a la demandada conforme al artículo 4 del CdT ni 8 del CPC, no era parte del Directorio o gerencias.

El 10 de abril de 2019 suscribió finiquito con reserva de derechos por la afectación de sus derechos fundamentales, por despido discriminatorio, la causal aplicada, la base de cálculo y sus remuneraciones 2016 a 2019 por contrato colectivo pactadas, en especial el cálculo del incentivo Gran Prix.

Se le pagó la indemnización por años de servicios (\$14.702.822) y la sustitutiva del aviso previo (\$1.336.620), de las cuales no tiene reclamo respecto de su base de cálculo pero sí respecto a la fuente legal de las mismas.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 177 del CdT y el carácter transaccional del finiquito, pretende que se reconozca la validez de la reserva, toda vez que no solicita la nulidad del finiquito sino que se declare su derecho a manifestar discordancia en el rubro indicado, en cuyo extremo el finiquito no tiene poder liberatorio.

Explica que la demandada ha comenzado una reestructuración que presenta una abierta política discriminatoria etaria, donde la mayoría de los despedidos, especialmente en cargos de jefaturas, responde a un perfil por sobre los 45 años. El demandante tiene 61 años.

Existe una política de reestructuración buscando mejores y mayores ganancias. De acuerdo con un cuadro que incorpora, afirma que la demandada tuvo una variación de 247% entre el 2017 y el 2018 por lo que es inconcebible aceptar su despido como una optimización de funcionamiento.

La política de despidos de la demandada se presenta como una abierta discriminación etaria. La nueva administración ha manifestado que desea una institución más ágil, más ajustada a los tiempos donde el actor no tiene cabida.

El promedio de edad de los trabajadores de la Agencia Coronel es de 32-33 años.

Por lo que concluye que el criterio que prima para la demandada para elegir a las personas despedidas es la edad, lo que constituye una infracción legal y constitucional.

Explica que la discriminación arbitraria está proscrita en nuestra CPR, en sus artículos 19 N°2 y 16, y en diversa normativa internacional (Declaración Universal de DDHH; Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Convenio N°111 de la OIT y a nivel legal en el artículo 2 del CdT.

Debe entonces el juzgador aplicar un juicio de razonabilidad y no de ponderación o proporcionalidad pues debe decidirse si hubo un trato desigual e injustificado.

Afirma que su despido se caracteriza no por su falta de justificación sino por ser arbitrario pues es evidente que para ello se consideró su edad.

Sostiene que son indicios la carta de despido con una falsa causal, que los despidos en general en el país han sido preferentemente de personas mayores de 45 años, que en su agencia hoy la demandada tiene 0% de personas mayores de 45 años.

De manera que pide declarar la validez de la reserva en el finiquito, que el despido fue discriminatorio en razón de la edad, condenar a la demandada al pago de la indemnización del artículo 489 del CdT; ordenar al departamento o área de recursos humanos asistir a un curso sobre discriminación arbitraria; que se condena al pago del recargo del 30%, reajustes, intereses y costas.

EN SUBSIDIO, demanda por despido indebido sobre la base de los mismos antecedentes, solicitando el pago del incremento del 30%, con reajustes, intereses y costas.

SEGUNDO: Contestando la demandada reconoce la relación laboral, su fecha de inicio, en las labores de Agente de la sucursal de Coronel, la remuneración, el

término del contrato del 1 de abril de 2019 por la causal del artículo 161 inciso segundo del código del trabajo y la suscripción de finiquito con reserva de acciones.

Niega la existencia de vulneración de derechos fundamentales.

Vierte todos y cada uno de los hechos, imputaciones, base de cálculo y pretensiones formuladas.

Explica que la Caja está sometida a un proceso de reestructuración en el cual se ha puesto término a determinados contratos de trabajo por “razones técnico administrativo que se señalan como fundamento de la causal invocada en la carta despido” (sic).

El actor cuestiona que la reestructuración ha tenido por objeto discriminar al personal en razón de su edad pero omite el hecho de que no ha sido el único Agente de Sucursal que ha sido desvinculado pues la de Mulchen, Juana Quezada, la de Victoria, Yesenia Inostroza y la de Casablanca, Patricia Araya, también fueron de desvinculadas por la misma causal y en fechas similares.

Sin perjuicio de que la causal no requiere fundamento, el actor reconoce una reestructuración en la Caja. La ausencia de discriminación en este proceso se aprecia a simple vista si se comparan las edades de la dotación de la denunciada con aquellas de los trabajadores cuyos contratos terminaron por necesidades de la empresa es lo que va del año (2019), de acuerdo con la tabla que incorpora, que da cuenta de un 9% de desvinculaciones entre 18 y 30 años; 27% entre 31 y 40 años; de 39% de 41 a 50 años; de 18% de 51 a 60 años y 7% sobre 60 años.

DE tales datos se aprecia que “la diferencia porcentual entre la dotación y los despedidos según tramos de edad son insignificantes” (sic) y no permiten concluir la voluntad discriminadora del empleador. Luego realiza una alusión a datos que no es posible apreciar en la tabla que inserta y una alusión a “las actoras” que no resulta pertinente a este juicio.

Afirma que el actor como Agente de la Sucursal Coronel tenía la representación legal en dicha localidad.

La causal invocada cumple con los parámetros del artículo 161, 2° del CdT.

No es efectivo que el actor no tuviera poderes ni atribuciones como indica en su libelo.

El actor se encuentra dentro de las hipótesis señaladas en el inciso segundo del artículo 161, con poder de representar el empleador y también de exclusiva confianza de aquél.

Como Agente de la Sucursal tenía toda ella a su cargo, lo que describe el servicio que prestaba, debiendo entenderse que en esa calidad impartía instrucciones y organizaba el personal y áreas a su cargo. No limitándose a que simplemente las sucursales “funcionaran” como trata de hacer pretender el actor.

En su cargo se formó un completo equipo de trabajo, bajo subordinación y control directo del demandante, respecto del cual decidía sus funciones, distribución, responsabilidades y adoptaba decisiones de contratación y desvinculación.



Hace presente que dentro de una empresa existe una organización con gerencias en su Casa Matriz y Agentes en cada sucursal que tenga dicha persona jurídica.

Para que una empresa pueda funcionar en otras sedes o agencias de regiones debe dotar de poder suficiente de administración a Gerentes, Agentes pues si no resultaría imposible ejercer el poder de dirección desde la Casa Matriz. El actor era el representante legal de la Caja en la ciudad de Coronel.

La ley 18.833 permite expresamente la delegación de la representación en sucursales.

El actor tenía la representación judicial y extrajudicial de la caja en la localidad que ejercía la jefatura, ante organismos públicos y privados, intendencias, municipalidades, servicio de impuestos internos, organismos del trabajo, personas jurídicas o naturales, entre otras.

Hace presente que el actor indica que hay actos jurídicos que no ejercía pero se debe comprender que las Cajas se encuentran regulados de manera especial por la ley 18.833, estando supervigiladas por la superintendencia de Seguridad Social y teniendo reglamentación para la representación legal de ella.

De acuerdo con el artículo 42 de la norma señalada corresponde al Presidente de la Caja la representación judicial y extrajudicial de ella y puede delegar tales facultades tanto en el gerente general, en el fiscal y en los jefes de agencias.

Nos encontramos en una hipótesis de representación establecida en la ley por lo que es improcedente lo expuesto por el actor de no encontrarse en los parámetros establecidos en el artículo 161 inciso segundo del código del trabajo.

El actor, en su calidad de representante legal, contrataba y ponía término a contratos de trabajo, informaba a todo su personal dependiente el término o ingreso de trabajadores, autorizaba fondos de dinero que eran solicitados desde la casa matriz, tomaba decisiones respecto de manejo de trabajo de pensionados y afiliados, ordenaba y coordinaba reuniones con sus dependientes, asistía a audiencias ante entidades públicas, entre otras.

Era agente de sucursal y representante legal de la agencia, desempeñándose también bajo exclusiva confianza del empleador, en un cargo especialmente sensible al interior de la empresa de lo que es aplicación de la causal es justificada.

Destaca que la causal no imputa hecho alguno al trabajador sino que es expresión de una facultad privativa del empleador respecto de aquella categoría de cargos referidos en el inciso segundo del artículo 161 del código del trabajo.

No es efectivo lo expuesto por el actor pues su cargo y sus labores nos indica y demuestra que nos encontramos ante un trabajador que si se encuentra dentro de los parámetros del inciso segundo del artículo 161 y ya citado.

De manera que solicita el rechazo de la demanda en todas sus partes, con costas.

TERCERO: Fracasado el llamado a conciliación se señalaron como HECHOS NO CONTROVERTIDOS los siguientes:

1. Efectividad de la relación laboral entre el 01 de enero de 1983 al 01 de abril de 2019, que con dicha fecha se puso término al contrato por aplicación del desahucio por escrito del empleador de conformidad al artículo 161 inciso 2° del Código del Trabajo

2. Que las funciones era de agente sucursal

3. Remuneración para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo correspondía a \$1.336.620

4. Se pagó indemnización por años de servicios y sustitutiva de aviso previo.

Y se establecieron como HECHOS CONTROVERTIDOS los que se indican:

1. Funciones desempeñadas por el actor para efectos de ver si cumplía con los requisitos para ser despedido por desahucio

2. Efectividad de haberse cumplido con los requisitos del artículo 162 del Código del Trabajo, en la afirmativa la efectividad de configurarse la causal invocada en la comunicación del despido, hechos y circunstancias

3. Efectividad de los hechos relatados en la denuncia como vulneración de garantías fundamentales

CUARTO: Para acreditar sus alegaciones la denunciante incorporó lo siguiente:

1. Copia de Memoria Anual 2018, de La Araucana.

2. Impresión fotostática del Acta de Sesión Ordinaria del Comité de Ética, Nominaciones y Compensaciones, N°27 y 28 Año 2019.

3. Certificado de nacimiento del actor (23 de septiembre de 1957)

4. Exhibición de documentos: 1. Contratos de trabajo de los ejecutivos de la Agencia Coronel a Mayo de 2019. 2. Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad, aplicable al actor al momento de su despido, y comprobante de entrega y suscripción del mismo el actor. 3. Contratos de trabajo celebrados por el actor, en representación de la demandada, con trabajadores de la demandada. 4. Cartas de despido comunicadas por el actor, en representación de la demandada, a trabajadores de la demandada. 5. Finiquitos de Contratos de trabajo celebrados por el actor, en representación de la demandada, con trabajadores de la demandada. Los documentos 3, 4 y 5 no son exhibidos señalando la demandada que no existen.

5. Solicitó tener a la vista causa 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago Rit T-708-2019.

QUINTO: A su turno la demandada incorporó lo siguiente:

1. Contrato de trabajo de fecha 1 octubre 2011

2. Anexo de contrato 1 diciembre 2018.

3. Carta de despido de fecha 1 abril de 2019

4. Comprobante aviso término de contrato Inspección del Trabajo de fecha 1 abril 2019.

5. Copia finiquito suscrito ante notario público de coronel de fecha 1 abril de 2019.

6. Copia Escritura pública de fecha 26 octubre 2015 de Mandato Judicial Otorgada por CCAF La Araucana a los agentes a nivel nacional.

7. Copia Escritura pública de fecha 6 abril 2016 de Mandato Judicial Otorgada por CCAF La Araucana a los agentes a nivel nacional.

8. Copia escritura pública de mandato especial de fecha 6 diciembre 2018 otorgada por CCAF La Araucana a los agentes nivel nacional.
9. Carta despido agente Yesenia Inostroza Guzmán de fecha 29 marzo 2019
10. Copia finiquito agente Yesenia Inostroza de fecha 29 marzo 2019
11. carta despido de fecha 29 marzo 2019 de agente Juana Quezada Ahumada
12. copia Finiquito agente Juana Quezada de fecha 29 marzo 2019.
13. Carta despido agente Casablanca, Patricia Araya Barrientos de fecha 29 marzo 2019.
14. Copia finiquito agente Patricia Araya Barrientos de fecha 29 marzo 2019.
15. correo electrónico de fecha 10 abril 2019 enviado a todos los colaboradores, contiene Circular Interna N° 877-19.
16. Listado emitido de sistema informático de Recursos Humanos que contiene personal desvinculado año 2018 hasta mayo 2019, con nombres, rut, cargos, fecha ingreso, fecha término contrato, edades de trabajadores y causal de término de contrato.
17. Testimonial de doña Sandra Acuña Luengo, doña Alejandra García González y don Cristian Cerda Calderón.

SEXTO: De la vulneración de garantías fundamentales

Reconocidas las fechas de inicio y término de la relación laboral, que el actor se desempeñaba en calidad de Agente de la sucursal Coronel y que el despido se produce invocando la causal de desahucio escrito del empleador, debe analizarse si es que existen indicios suficientes de la vulneración alegada esto es, de que el despido en realidad encubre una discriminación arbitraria en contra del demandante ya que éste se habría fundado no en su idoneidad para el cargo sino en su edad, atentatoria entonces que su garantía de la igualdad ante la ley.

Cabe destacar que tratándose de una denuncia en procedimiento de tutela la norma del artículo 493 del Código del Trabajo establece un sistema modificado de prueba, en que las cargas son alteradas por el legislador para permitir reprimir hechos cuya prueba suele resultar difícil al trabajador.

Dispone dicha norma que: “Cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.”

Correspondía entonces al actor acreditar los indicios suficientes de que su despido habría obedecido a su edad y, de haberlos, a la denunciada tocaba explicar los fundamentos de tal decisión, acreditar que el despido NO obedeció a la circunstancia que invoca el actor.

SÉPTIMO: De los indicios de la discriminación alegada.

Como se expuso, el actor sostiene que su despido obedeció a su edad, la que de acuerdo con el certificado de nacimiento incorporado era de 61 años al momento del despido.

Sostuvo también que la empresa se encontraba en un proceso de reestructuración con una abierta política discriminatoria etaria, donde la mayoría de los despedidos, especialmente en cargos de jefaturas, responde a un perfil por

sobre los 45 años. Política de reestructuración que buscaría mejores y mayores ganancias.

Pero el elemento más propiamente indiciario de la política discriminatoria lo constituiría que la nueva administración habría manifestado que desea una institución más ágil, más ajustada a los tiempos.

Y este hecho queda claramente establecido del documento que incorpora el actor consistente en Impresión fotostática del Acta de Sesión Ordinaria del Comité de Ética, Nominaciones y Compensaciones, N°28 Año 2019. De acuerdo con la Memoria Anual 2018 exhibida por la denunciada, dicho Comité tiene la misión de verificar el cumplimiento de la Política de Compensaciones y Beneficios para los ejecutivos y trabajadores de la Caja, orientando al Directorio respecto a las mejores prácticas en la contratación y capacitación de los colaboradores, examinando anualmente la dotación y estructura de ella.

En tal Acta se da cuenta que en sesión de 21 de marzo de 2019 del señalado Comité, participaron la presidenta señora Montenegro, la directora empresarial señora Smok, los directores laborales señores Gutiérrez y Riquelme, el gerente general señor Schlotfeldt y la jefa de división DO señora García.

Allí se manifiesta que un elemento precisamente discutido en dicha sesión fue el referido a los “tipos de generaciones” que se encontraban en la institución: 13% de mujeres y 16% de hombre de los denominados “baby boomers”, generación que se ubica entre los años 1949 y 1968; 51% de mujeres y 50% de hombres de la denominada “generación X”, que corresponden a los que se ubican entre los años 1969 y 1980; 34% de mujeres y 32% de hombres de la denominada generación Y o Millenials, que se ubican entre los años 1981 y 1993 y un 2% de mujeres y 1% de hombre de la generación Z o Centennials, ubicados entre los años 1994 y 2010 (la fuente de la clasificación, que naturalmente es sólo estimada, proviene del Diario digital La Vanguardia de Barcelona, www.lavanguardia.com)

Pero dado que puede ser un elemento valorado en una empresa la convivencia de diversas generaciones, no es ello sino lo que se señala a continuación en la misma Acta lo que configura los indicios de la vulneración, cuando doña Alejandra García expresa que la “intención de mostrar estos datos es destacar la adaptación de la organización a las nuevas generaciones y los cambios que se deben ejercer en el modelo de gestión en vías de aprovechar las nuevas energías. En tal sentido se revisarán los cambios necesarios a ejercer respecto a la dotación actual y su clasificación generacional. La directora Sara Smok destaca la información y comenta que La Araucana es básicamente una organización añeja y que debe tender a un equilibrio entre las generaciones. Es evidente que lamentablemente hay colaboradores que deberán dejar la organización. Es una realidad que compete a todos.” (el subrayado es de este tribunal)

Claramente entonces, a juicio de este sentenciadora, hay indicios de que el despido obedeció a una política de revisar cambios respecto de las generaciones al interior de la empresa y avanzar en dejar de ser una “organización añeja”, lo



que no puede sino referirse a la edad de los trabajadores, como es el caso del demandante.

Resta indicar que de los contratos de trabajo del equipo de la Sucursal Coronel aparece que dos de ellos nacieron el año 1981, un tercer miembro es del año 1961, lo que no resulta indiciario, a juicio de esta sentenciadora, lo que no obsta a la contundencia del indicio anterior.

OCTAVO: De los fundamentos de la decisión de despido del actor.

Como se indicó, ante la existencia de indicios de la vulneración, como ocurre en la especie, la carga probatoria se traslada a la demandada, la que debía acreditar los fundamentos de su decisión de poner término al contrato de trabajo del actor.

Pero en esta parte la demandada no sólo no dio explicación ni fundamento alguno en su contestación de su decisión sino que además no aportó prueba alguna en tal sentido.

La defensa de la demandada consistió únicamente en acreditar que estaba facultada para desahuciar el contrato del demandante al encontrarse aquel en alguna de las categorías del artículo 161 inciso segundo del código del trabajo.

Ello resulta perfectamente válido en una causa sólo por despido indebido, en que debe establecerse si la facultad se ejerció correctamente. Así, establecido que el trabajador puede ser desahuciado el despido se ajustaría a derecho.

Pero en el presente caso estamos ante una denuncia de haberse vulnerado derechos fundamentales en el momento del despido. De manera que no bastaba que la demandada acreditara que el actor era de aquellos previstos en el inciso segundo del artículo 161 del tantas veces citado código del trabajo.

Sabido es que es perfectamente posible que se configure una causal válida de término de una relación laboral y a pesar de ello se encubra una decisión que vulnere derechos fundamentales.

Precisamente eso es lo que ocurre en el presente caso desde que el trabajador, pese a ser de aquellos respecto de los cuales es posible invocar el desahucio, hay indicios de que su despido obedeció a una razón que repugna el derecho, esto es, su despido por pertenecer a un determinado grupo etario, coincidente con la idea de una institución añeja que debe renovarse.

La prueba rendida por la demandada (sus documentos, las declaraciones de sus testigos que se refirieron a las labores de actor como Agente de Coronel) pretendió establecer únicamente que el demandante se encontraba dentro de aquellos trabajadores a que se refiere el inciso segundo del artículo 161 del código del trabajo, esto es, quienes representan a la empresa, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, dotados al menos de facultades generales de administración o para el caso de los empleados de exclusiva confianza del empleador. Pero nada aportó acerca de los motivos que la llevaron a utilizar esta facultad que permitiera excluir su edad.

NOVENO: El único antecedente con el que la demandada pretende acreditar que el despido del actor no obedeció a su edad lo configura la circunstancia de que en la misma fecha otros tres agentes fueron despedidos, como da cuenta el correo electrónico de 10 de abril de 2019.



No obstante, desconoce este tribunal, porque ninguna prueba se incorporó con tal fin, la edad de tales agentes. No se incorporaron sus contratos de trabajo sino sólo las cartas de despido y sus finiquitos de los cuales no es posible establecer aquello y, por lo tanto, sostener que el actor fue uno más de diversos agentes incluidos en una política general de restructuración, sin que en ella hubiese influido el grupo etario de los mismos. Sólo la testigo señora García manifestó que en la sucursal de Coronel ya no hay Agente sino Jefe de oficina, pero agregó que tiene similares facultades que las que tenía el actor, por lo que no resulta suficiente, a juicio de esta sentenciadora, para descartar la discriminación.

DÉCIMO: De esta forma, corresponde acoger la denuncia y declarar que el despido ha vulnerado la garantía de la igualdad del trabajador al haberlo discriminado en razón de su edad vulnerándose el artículo 2 del Código del Trabajo y las disposiciones previstas en los artículos 1 y 19 N°2 de la CPR, 2.1 y 23.2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, artículo 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; artículo 2.2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y artículo 1 del Convenio N°111 de la OIT condenando a la demandada a las prestaciones y medidas que se indicarán en lo resolutivo de esta sentencia.

UNDÉCIMO: No habiéndose cuestionado la validez de la reserva contenida en el finiquito suscrito por las partes no resulta necesario emitir pronunciamiento a su respecto.

DUODÉCIMO: La prueba se analizó de acuerdo con la sana crítica. Toda la documental fue debidamente ponderada.

Por estas consideraciones, normas legales e internacionales citadas y de acuerdo con lo previsto en los artículos 45, 454, 485, 489, 493, 494 y 495 del Código del Trabajo se decide que:

- I. **SE ACOGE** la demanda principal, se declara que entre las partes se desarrolló una relación laboral entre el 1 de enero de 1983 y el 1 de abril de 2019 que terminó por despido que se declara vulneratorio de la garantía de igualdad ante la ley y, en consecuencia, se condena a la demandada a pagar al actos las siguientes prestaciones:
- II. \$14.702.820.- (catorce millones setecientos dos mil ochocientos veinte pesos) equivalente a 11 remuneraciones como indemnización especial del artículo 489 del Código del Trabajo;
- III. \$4.411.447.- (cuatro millones cuatrocientos once mil cuatrocientos cuarenta y siete pesos) por concepto del incremento del 30%;
- IV. Que se ordena que el Directorio y el Comité de Ética, Nominaciones y Compensaciones la demandada deberán asistir a una charla de lo menos 2 horas sobre la discriminación arbitraria en Chile, dictado por un profesor de derecho laboral que haya efectuado clases de pre o post grado en Chile, que no pertenezca a la fiscalía de la empresa, dentro del plazo de 15 días de ejecutoriada la sentencia.
- V. La sumas ordenadas pagar se incrementarán en la forma prevista en el artículo 173 del código del trabajo.



1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

VI. Habiendo sido completamente vencido a la demandada se le condena al pago de las costas de la causa que se regulan en la suma de \$2.000.000.-

Notifíquese a las partes con esta fecha por correo electrónico.

RIT : T-716-2019

RUC : 19- 4-0181907-2

**Pronunciada por doña XIMENA CAROLINA LÓPEZ AVARIA,
Jueza Titular del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de
Santiago.**

En Santiago a dieciséis de enero de dos mil veintiuno, se notificó por el estado diario la sentencia precedente.

