

Santiago, cuatro de diciembre de dos mil diecisiete.

VISTOS, OÍDOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que ha comparecido ante este Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago **ÓSCAR MANUEL BALBOA BUSTOS**, trabajador (a), con domicilio para estos efectos, en Catedral 1233, oficina 501, interponiendo denuncia en procedimiento de tutela con ocasión del despido en contra de **SOCIEDAD GASTRONÓMICA LA BAMBINA LTDA.**, representada legalmente por **Natalia Valentina Yopo Díaz y/o Boris Yopo Herrera**, todos con domicilio en Avda. Larraín 5862, local B 2092, La Reina.

Expone que la denunciada explota la franquicia “Emporio La Rosa”. Que él, particularmente era jefe de local desde el 21 de febrero 2014 y hasta el 30 de mayo 2017.

Añade que desde el 1 de junio 2016 y hasta el término de su vínculo desempeñé el cargo de jefe de local en las instalaciones “Emporio La Rosa”, ubicadas, una, en la calle Aguas Claras, y, la otra, en Avda. Larraín, ambas en La Reina, esto es, laboraba tanto para la empresa La Carlota SpA, de calle Aguas Claras, como para la empresa demandada en estos autos Sociedad Gastronómica La Bambina Ltda., de Avda. Larraín, las 2 compañías relacionadas y familiares, cuyos dueños y representantes legales son los mencionados Natalia Valentina Yopo Díaz y Boris Yopo Herrera.

Sostiene que su despido se produjo con lesión de sus derechos fundamentales en la fecha enunciada más arriba, sin la anticipación legal y sin que se le notificara el aviso de despido. Solo obtuvo en la Inspección del Trabajo un certificado de aviso de término de servicios, informándosele que la demandada, con data 31 de mayo 2017, le aplicó la causal falta de probidad, artículo 160 N° 1 letra a) del estatuto laboral.

Asegura que en el proceso de desvinculación asumido por la denunciada se ha vulnerado la Constitución Política de la República en su artículo 19 N° 1 y N° 4.

En cuanto a las circunstancias de cómo se produce su separación exponen que son citados por la empresa, el 29 de mayo 2017, mis hermanos Valentina y



Rodrigo, junto al suscrito, y también son citados los trabajadores Mónica Vásquez, y Alahín y Mauricio Ortega, todos los citados tenemos jefaturas, y todos para comparecer el día 30 de mayo 2017. Esta comienza cerca del medio día en el salón de atención de público de la calle Larraín (malí Plaza Egaña, en donde opera la Sociedad Gastronómica La Bambina Ltda.), en la ocasión, delante de nuestros citados compañeros de trabajo, de los otros dependientes presentes y del público asistente, los 3 hermanos Balboa, Valentina, Rodrigo y el suscrito, fuimos tratados de ladrones a gritos por la patraña Natalia Yopo, nos dijo que nos había descubierto que habíamos robado a sus empresas millones de pesos en dinero y en productos, el otro patrón, don Boris, nos expresó que lo mejor era que asumiéramos los robos y nos fuéramos por “las buenas”.

Ambos empresarios se hacían acompañar, a la sazón, por 2 abogados, uno de nombre Francisco y pareja de doña Natalia, y el otro una persona que por primera vez veíamos, cuyo nombre no recordamos, y, éste, nos amenazó que si no renunciábamos de inmediato entonces la única opción era mandarnos a la cárcel, nos insta a que mejor nos fuéramos sin bulla porque éramos muy jóvenes para estar presos y manchar nuestros papeles, y que si no renunciábamos él mismo se iba a encargar de las querellas y de embargarnos bienes, porque contaba con las pruebas en nuestra contra.

Los cuatro agresores nos manifiestan y ordenan que nosotros, Valentina, Rodrigo y yo, en el acto crucemos la calle y en la notaría del frente pidamos firmar los formularios de renunciaciones, y se las lleváramos de vuelta enseguida a ellos y, así, todo iba a quedar en nada, reiterando que somos ladrones, descarados y sinvergüenzas y que agradezcamos la disposición patronal a echar todo al olvido.

Nosotros nos negamos a renunciar. Como contrapartida fuimos despedidos en el acto.

Expone que su remuneración mensual ascendía a la suma de \$1.600.000. Detalla que como no tenía limitación de jornada no correspondía que se me pagaran horas extras, sin embargo siempre la demandada me canceló el rubro mensual de horas extraordinarias, y es del caso que este pago corresponde en



realidad a un bono permanente y que debe ser considerado en mi favor en la base de cálculo del monto de mi remuneración mensual para los efectos especialmente indemnizatorios.

Pide que se condena a la demandada al pago de indemnización sustitutiva de aviso previo por la suma ya referida; indemnización por años de servicios por \$4.800.000; incremento legal de un 100% de un monto equivalente; indemnización del artículo 489 del Código del Trabajo por la suma de \$17.600.000; indemnización por daño moral por la suma de \$10.000.000; feriado legal por los últimos 2 años por la suma de \$1.500.000; remuneración de mayo de 2017 por la suma de \$1.600.000; comisión ascendente a \$500.000, devengada en el mes de mayo 2017, y la cual se me debió pagar con desfase junto la remuneración de junio 2017, y comisión que asciende al 1% de la ventas brutas. Todo lo anterior con reajustes, intereses y costas.

En subsidio, ejerce acción por despido injustificado.

SEGUNDO: Que la denunciada concuerda en que la sociedad explota la franquicia "Emporio La Rosa S.A.", en el local ubicado en Avenida Larraín N° 5862, local B 2092, comuna de La Reina y que ubicado en calle Aguas Claras N° 1700, locales 3 y 4, comuna de La Reina, este es explotado por la sociedad La Carlota SpA.

Reconoce al denunciante la relación laboral, la fecha de inicio y las labores para las cuales fue contratado.

En cuanto al término de la relación laboral, expone que este se produce con fecha 31 de mayo de 2017 y que además de serle exhibida, le fue notificada por medio de correo.

Niega la existencia de vulneración alguna y asegura que el despido se produce por las causales contenidas en el artículo 160 N° 1 letra a) y N°7 del Código del Trabajo.

Detalla que, efectivamente, en un principio el demandante administraba el local ubicado en Avenida Larraín N° 5862, Local B 2092, bajo vínculo de subordinación y dependencia con contrato de trabajo, para luego, con



posterioridad, esto es, a partir del mes de julio de 2016, administrar también el local de Aguas Claras N° 1700, locales 3 y 4, todos de la comuna de La Reina, este último bajo, la figura de prestación de servicios a honorarios, sin sujeción de subordinación y dependencia y sin que existiera relación laboral.

Refiere que los egresos por concepto de materias primas y pago de proveedores, afectando las utilidades de la empresa eran indicativos de una mala gestión. Particularmente, que lo comprado excedía hasta en un 40% lo vendido.

Es así como, a partir de los seguimientos y procedimientos realizados por la empresa demandada, en conjunto con la franquiciadora Emporio La Rosa y con los contadores auditores, se pudo comprobar que el demandante de autos, en uso indebido de sus atribuciones, y abusando de la confianza depositada en su persona, realizó pedidos de productos de forma deliberadamente fraudulenta a diversos proveedores, en ilegítimo beneficio propio, hasta por la suma de \$10.000.000 generando un grave perjuicio económico y material a la empresa el que asciende a dicho monto, no obstante que, debido al mal manejo de los locales, labor que cumplía el demandante, la deuda total del local en productos Emporio asciende hasta los \$80.000.000.

Sostiene que, efectivamente, se le citó a una reunión el día 30 de mayo de 2017, para exponerle y consultarle acerca de esta irregular situación, no habiendo el demandante podido justificar o explicar al ser consultado de por qué no llevaba el registro diario de productos, o el por qué no había registrado las pérdidas de los productos así como tampoco por qué no los contabilizaba en el stock, por esto es que con fecha 31 de mayo de 2017 se le informó la terminación de su contrato de trabajo.

Sostiene que no corresponde el pago de las indemnizaciones por término de contrato; ni la del daño moral. En cuanto al feriado legal, detalla que solo se le adeuda feriado proporcional por 7 días. De las remuneraciones dice adeudar la suma de \$677.084. En cuanto a la comisión, sostiene que no se adeuda tal prestación y tampoco se aportan mayores antecedentes de la misma.

TERCERO: Que llamadas las partes a conciliación, esta no prosperó.



CUARTO: Que no existe controversia entre las partes acerca de la existencia de una relación laboral entre las partes, con fecha de inicio el 21 de febrero del 2014, desempeñándose el demandante como jefe de local o administrador; que la remuneración del demandante ascendía a la suma de \$1.228.984 y; que al demandante se le adeuda el feriado proporcional y la remuneración correspondiente al mes de mayo.

Por otro lado, se han fijado como hechos a probar la fecha de término de la relación laboral y hechos motivos y circunstancias que rodearon dicho término; efectividad que con el término de los servicios , se vulneraron, las garantías establecidas en el artículo 19 N°1 y N°4 de la Constitución Política de la Republica, hechos motivos y circunstancias que así lo demuestren; en su caso, efectividad de los hechos contenidos en la comunicación de término de los servicios y si estos configuran las causales invocadas esto es la del artículo 160 N°7 N°1 letra A, y 7 del Código del Trabajo; efectividad que el demandante gozó íntegramente el feriado legal, correspondiente a los últimos dos periodos; efectividad que al demandante se le adeuda la comisión correspondiente al mes de mayo del 2017 en su caso monto adeudado por dicho concepto; efectividad que el demandante con ocasión del término de sus servicios sufrió daños, en su caso naturaleza y entidad de los mismos.

QUINTO: Que se ha incorporado documental por la demandada consistente en carta de comunicación de término de contrato de trabajo de fecha 31 de mayo de 2017. Comprobante de envío de carta certificada a través de correos de Chile de fecha 02 de junio de 2017; Comprobante de carta aviso de término de contrato ingresada a través de la página web de la Dirección del Trabajo bajo el correlativo 48231 de fecha 02 de junio de 2017; comprobante de constancia laboral para empleadores de fecha 15 de junio de 2017 por el extravío de la documentación laboral del actor; Informe de auditoría de fecha 29 de mayo de 2017 hecho por el Sr. José Calderón, contador auditor; copia de ejemplar de Reglamento Interno; resúmenes de ventas de productos y compras de insumos de La Bambina Ltda. y La Carlota SpA, en total y mes por mes, desde el mes de enero al mes de abril del



año 2017, respecto de productos: garbanzos, lasañas, lentejas, quichés y pastelería; Tablas dinámicas de: base de ventas, base de ventas total, base de compras, diferencias de la Bambina y la carlota de los meses de enero, febrero, marzo y abril del año 2017; y monto facturas transbank de los meses de enero, febrero y marzo del año 2017; comprobante de presentación de reclamo ante la Inspección del trabajo por el actor N° 1324/2017/13075 de fecha 30 de mayo de 2017.

El actor solo incorpora Comprobante de envío a la Inspección del Trabajo de carta de aviso para terminación del contrato de trabajo, del demandante.

SEXTO: Que se han escuchado las declaraciones del perito Eugenio Solís, las que constan en la respectiva pista de audio.

SÉPTIMO: Que se han tenido también en cuenta las declaraciones de los testigos María De los Ángeles Echeverría Astaburuaga, Armando Álvarez Verdugo, Pabla Molina Krzuck, Mónica Loreto Vásquez Bravo, Rodrigo Nicolás y Valentina Daniela, ambos, Balboa Bustos, cuyas declaraciones constan en la respectiva pista de audio.

OCTAVO: Que además ha declarado la representante de la denunciada **Natalia Yopo Díaz**, quien en resumen, expone, que despidió al señor balboa porque administraba La Bambina y tanto a juicio de ellos como abogados y contadores le parecían que era una administración más que defectuosa. Se hizo una investigación con los gerentes de Emporio La Rosa y después la investigación se hizo con un contador y después el perito del juicio en que todos ellos llegaron los mismos resultados. No se tomaron declaraciones, sino que solo se confrontaron datos. Se presentó una querrela contra de él y de la sus hermanos. No recuerda que el delito por el que se presentó. Cree que por estafa y también hay una demanda civil y para que indemnicen por el daño causado a su administración.

Hubo una reunión que terminó con el despido y no sabían en que iba a terminar con ello. Lo ideal era que hubiese reconocimiento de que se perdían productos. Sus familias se conocían desde hace 15 años.



En esa reunión en la mañana se citaron a todas las jefaturas de los dos locales. Eran los 3 hermanos Balboa y se le hizo esperar una reunión que estaba al fondo del salón. Estaban presentes su papá y dos abogados. Entendieron que era un ilícito de tipo penal y civil y le dijeron que lo mejor era para no perjudicarlo para no amedrentarlos. Los otros 3 eran el encargado de local y los hermanos Ortega que eran jefes de garzones. Alain era jefe de garzones y en el local chico de aguas claras estaba Mauricio. Era garzón. Gozaba de la confianza de las dos encargadas. Esta reunión partió como a las 11:45. Había un par de mesas con público, pero era adelante.

NOVENO: Que la carta de despido atribuye al denunciante el ejercicio de una administración irregular que incluso ha significado un "...abuso de la confianza depositada en Usted y de las atribuciones de su cargo, ambas cuales han sido utilizadas indebidamente y con beneficio ilegítimo para Usted...".

La carta en esta parte es incompleta toda vez que esta administración ineficiente que reprocha es funcional a la realización o concreción de un resultado o conducta deshonesto que no detalla cuál es: No detalla si es estafa; algún otro tipo de engaño o hurto de las especies que se adquirió por intermedio de la empresa. Si es autor de ellas, participa directamente o tolera su ejecución a terceros.

La jurisprudencia de nuestros tribunales lo ha expuesto desde los albores de este procedimiento laboral con claridad: así la Ilustrísima Corte de Apelaciones de La Serena en autos Rol 25-2009 ya expresado que "...La obligación impuesta al empleador de señalar no sólo la causal legal que motiva la separación sino que también los hechos en que se funda, es la primera pieza fundamental que tiende a proteger el derecho del trabajador para lograr un equilibrio o igualdad de armas, puesto que éste, en la demanda, tan sólo en la demanda, tendrá la posibilidad de rebatir o efectuar consideraciones en torno a los hechos que se le imputen en la carta aviso...". Del mismo modo, el Juzgado del Trabajo de Temuco en causa Rol T-8-2010 y el Primer Juzgado del Trabajo de Santiago en autos rol T-15 de 2009.



A todo lo anterior hay que agregar que, la manifestación clara de los fundamentos del despido no solo deja en un mejor pie al trabajador para la impugnación del mismo, sino que puede en muchas ocasiones generar empatía en el propio trabajador respecto a la decisión patronal y en definitiva este decida no controvertirla.

Ahora bien, en relación con la segunda causal imputada al denunciante, la parte denunciada en su carta de despido hace alusión a ciertas cláusulas del contrato de trabajo que ni siquiera se ha incorporado en estrados por lo que de buenas a primeras no sería factible establecer el alcance y tenor de sus obligaciones.

Sin perjuicio de lo anterior, considerando la calidad de administrador de local reconocida tanto en el libelo como en la contestación, conforme a las máximas de experiencia, resulta razonable considerar que en su calidad de Jefe de local le corresponde la buena marcha del mismo teniendo una relación directa y cercana con el dueño de la empresa. Esta buena marcha necesariamente debe incluir una ejecución eficiente y eficaz en la administración del negocio.

El informe no es concluyente en establecer las causas de la diferencia entre inventarios, ventas y mermas por sobre lo que se estima como usual en estos negocios y en particular aquellos partes de la franquicia. Aún más, lejos se encuentra en establecer que ella ha sido ejercida de manera dolosa.

Sin embargo acuden en ayuda de la denunciada los testigos que trabajan para la franquicia que detectan dichas irregularidades y recomiendan la intervención directa de los dueños en la administración del local.

Sus testimonios considerando en que no tienen vinculación directa con las partes del proceso y su experticia en el negocio permiten a este tribunal estimarlos como verídicos y establecer que el actor efectivamente ejerció una administración poco cuidadosa, rayana en la negligencia que significa un obstáculo insalvable para la pervivencia de la relación laboral entre las partes.

DÉCIMO: Que no obstante lo dicho anteriormente, es necesario recordar lo establecido en el artículo 5 del Código del Trabajo que establece que "...El



ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos...”.

El empleador en el ejercicio de su poder dirección puede realizar todos los reproches necesarios para la mejor marcha de su emprendimiento, pero tal actividad tiene como barrera infranqueable la protección de los derechos ciudadanos del trabajador dentro de la faena.

Dentro de ese contexto inclusive es posible que en la decisión de desvinculación de un trabajador se le atribuyan incumplimientos conforme lo permite el artículo 160 del Código del Trabajo y no obstante que posteriormente ellos no sean acreditado en el contencioso laboral respectivo.

Con la incorporación del procedimiento de tutela no se ha producido una derogación de lo dispuesto en el artículo 168 del Código del Trabajo por lo que inclusive un reproche por falta de probidad o cualesquiera de los detallados en el N°1 del artículo 160 del estatuto laboral *per se* no constituye una vulneración de garantías fundamentales.

La determinación de la falta justificación del despido y que este haya operado con infracción garantías fundamentales, teóricamente, pueden operar en planos paralelos. Así, un despido por necesidades de la empresa puede estar económicamente justificado, pero la concreción del mismo se podría haber ejecutado en términos discriminatorios: por ejemplo sobre todas las mujeres de una empresa; o en condiciones humillantes o con agresión física o psicológica.

Para evitar esa dicotomía es que existe, por decisión legislativa, la norma dispuesta en el artículo 489 inciso tercero del Código del Trabajo y debe asumirse que todo despido vulneratorio de derechos es además injustificado.

DÉCIMOPRIMERO: Que en íntima relación con lo razonado más arriba es dable sostener que no obstante lo comprensible que aparece el reproche expresado en la carta de despido en cuanto a la descuidada administración ejercida por el denunciante en la administración de los locales que estaban a su cargo, este reproche que debe considerar tanto la separación misma del trabajador como la



emisión de la carta de despido se han hecho en condiciones que han vulnerado la garantía del artículo 19 N° 4 de la Constitución. En efecto, y considerando altamente creíble lo dicho por la testigo Mónica Loreto Vásquez Bravo, quien incluso seguía siendo trabajador de la denunciada al día de la audiencia de juicio se da por acreditado los representantes de la denunciada han hecho imputaciones atentatorias a la honra del actor; cuestionando su labor frente a otros trabajadores en un espacio público y frente a la clientela del local, lo que implica una transgresión evidente a la mencionada garantía, al ser ejecutada de una manera que era innecesaria para efectos de la mejor marcha de la empresa.

No produce la misma certidumbre el testimonio de la testigo Pabla Molina quien se aprecia en su declaración como incómoda y contenida, dando a entender que no escuchó nada anormal en la reunión, a la que no entró no obstante haber sido convocada y que aún terminada ella no le interesó el contenido de la misma, teniendo presente que a partir de ese momento nunca más su jefe, el denunciante, volvió a trabajar con ella.

DÉCIMOSEGUNDO: Que en relación a la petición de indemnización del daño moral es necesario referirse desde un punto de vista jurídico respecto a la procedencia de la demanda de indemnización por daño moral.

Como se ha dicho en la parte expositiva de esta sentencia, el actor ha presentado la acción indemnizatoria por daño moral de manera conjunta a la de tutela, entendiéndose que ambas cubren aspectos distintos del mismo hecho.

El despido como acto empresarial puede ser justificado, cuando se ejerce dentro de las hipótesis que la ley contempla; injustificado indebido o improcedente, en el lenguaje del Código cuando la causal empleada o esgrimida no se ajusta a lo establecido judicialmente o es un incumplimiento contractual; y es abusivo cuando carece de fundamentación alguna o el motivo real del mismo se funda en conductas particularmente antijurídicas, como lo son la discriminación o con miras a atacar la libertad sindical o libertad de conciencia o expresión, entre otros derechos.



Las llamadas indemnizaciones por término de contrato y sin entrar en las discusiones doctrinarias presentes en el concierto nacional, persiguen objetivos distintos: así la indemnización por años de servicios es derechamente una prestación de seguridad social de cargo del empleador ya que para su procedencia solo basta el mero transcurso del tiempo de vigencia de relación laboral y que el despido se ejecute conforme a las causales del artículo 161 del Código del Trabajo. Abona esta tesis el que de la misma pueda descontarse el aporte por seguro de cesantía del empleador (que es parte integrante del sistema de seguridad social). Cuando el despido es declarado como improcedente, esta y el recargo correspondiente mutan en cuanto a su naturaleza jurídica y se transforman en una indemnización sujeta a un baremo que además para efectos de su procedencia prescinde de escudriñar en la existencia de un eventual dolo o culpa del empleador ni en la valoración de los perjuicios. Las prestaciones que contempla el artículo 489 del Código del Trabajo, si bien habla de indemnizaciones, del análisis de las normas del párrafo es claro que la acción está dirigida a la protección o restablecimiento de un derecho y por ende su carácter es claramente punitivo estableciendo un rango de discrecionalidad para el juez de la misma según parámetro que los propias partes establecen en el pleito como medida del injusto.

En este orden de cosas, es posible que la transgresión de un derecho o garantía para un trabajador no traiga aparejado un perjuicio concreto y particularmente un daño de naturaleza moral. Por ejemplo una persona es discriminada laboralmente al interior de la empresa, pero su personalidad está revestida de particulares dotes de resiliencia que hacen que resulte indemne desde un punto de vista psíquico, no obstante que jurídicamente la vulneración es patente. De esta manera, nada impediría en opinión de este sentenciador acumular las prestaciones contempladas en el artículo 163, el recargo del artículo 168 y las consagradas en el artículo 489 del Código del Trabajo, con una indemnización por daño moral, en la medida que todas y cada una de ellas



cumplan los requisitos que el ordenamiento jurídico establezca para cada institución.

En el caso de autos, la parte denunciante no ha presentado ningún medio de prueba que dé cuenta de padecimiento alguno en relación con los hechos que le han sido imputados en la carta o la forma y circunstancias que el despido le fue comunicado. Si bien es posible presumir cierta molestia o incomodidad por ello, por se todo despido conlleva cierta afectación y lo que correspondía era determinar si se había producido un perjuicio especialmente intenso que hiciera procedente la obligación de indemnizar.

DÉCIMOTERCERO: Que en cuanto a las comisiones demandadas como cuestión previa se hacía necesario establecer la existencia de operaciones ejecutadas por el denunciante que dieran lugar a su devengo. Como eso no ha ocurrido, deberá desecharse la denuncia en este capítulo.

DÉCIMOCUARTO: Que no se ha presentado documento alguno que acredite que el denunciante ha hecho uso de su feriado legal en las últimas anualidades, lo que sumado al feriado proporcional respectivo que se reconoce adeudar, da un total de 47,6 días a compensar. Sin perjuicio de lo anterior y considerando la remuneración detallada en la audiencia preparatoria, su producto era superior a lo pedido por lo que se estará al guarismo de la denuncia a fin de no incurrir en ultrapetita.

En cuanto a su remuneración, tampoco se ha acreditado su oportuna solución por lo que se mandará su pago.

DÉCIMOQUINTO: Que el resto de la prueba rendida en autos y sobre la que no se ha producido especial se estima que no obstante su examen ella no ha aportado antecedentes relevantes que vayan en una dirección contraria.

Y visto además lo dispuesto en los artículos, 415, 420, 423, 425 a 432, 434 a 438, 440 a 462 y 485 a 495, se resuelve:

I.- Que se acoge la denuncia de tutela por vulneración de derecho con ocasión del despido declarándose que el despido sufrido el denunciante con fecha 31 de mayo de 2017 se ha ejecutado con vulneración a la garantía contemplada



en el artículo 19 N°4 de la Constitución Política. Por ende, la demandada deberá pagar las siguientes prestaciones:

- a) Indemnización Sustitutiva de Aviso Previo por la suma de \$1.228.984.
- b) Indemnización por Años de Servicios ascendiente a la suma de \$3.686.952.
- c) Recargo Legal Ascendente a un 80% por la suma de \$2.949.562
- d) Indemnización Especial del artículo 489 del Código del Trabajo: \$7.373.904.

II.- Que la denunciada además deberá pagar las siguientes prestaciones de orden laboral:

- a) Remuneración de mayo de 2017 por la suma de \$1.228.984.
- b) Feriado legal y proporcional por la suma de \$1.500.000.

III.- Que en todo lo demás se rechaza la denuncia.

IV.- Que no se condena en costas a la denunciada por no haber sido completamente vencida.

VI.- Que las sumas ordenadas pagar más arriba devengarán los reajustes e intereses contemplados en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

Las remuneraciones ordenadas solucionar más arriba son brutas y corresponde hacer, al momento del plago, los descuentos contemplados en el artículo 58 del Código del Trabajo.

RIT T-715 -2017

RUC N° 17-4-0033731-4.

Dictada por Eduardo Ramírez Urquiza, Juez Titular del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

