

**PROCEDIMIENTO:** Ordinario

**MATERIAS:** Despido Injustificado Y Cobro De Prestaciones

**DEMANDANTE:** Roberto Alejandro Parraguez Riquelme

**DEMANDADO:** Watt's S.A.

**RIT:** O-459-2020

**RUC:** 20- 4-0289091-7

-----/

**Chillán, veintiséis de mayo de dos mil veintiuno.**

**VISTOS:**

**Roberto Alejandro PARRAGUEZ RIQUELME**, cesante, Rut 10.588.966-6., con domicilio en Avda. Sepúlveda Bustos N° 1485, comuna Chillán, interpone demanda por despido injustificado y cobro de prestaciones, en contra de su ex empleadora **Watt's s.a.**, persona jurídica de derecho privado, Rut 84.356.800-9., representada legalmente en virtud de lo dispuesto en el artículo 4 del Código del Trabajo por don Felipe Ignacio ZAMORANO ESPINOZA, desconoce profesión u oficio, Rut 13.670.527-K, o por quien la represente de conformidad a la misma norma, todos con domicilio en Longitudinal Sur Km., 302, comuna de Linares, continuadora legal de Agrícola Frutos del Maipo Ltda., de acuerdo al anexo de contrato cláusula segunda, en base a los antecedentes de hecho y fundamentos de derecho que expone.

De la relación laboral:

Con fecha 01 de Junio del año 2014, comenzó a prestar servicios, para la Agrícola Frutos del Maipo Ltda., bajo vinculo de subordinación de dependencia, desempeñando funciones de Jefe de Área Frigorífico, de la Planta Linares, su labor era la de almacenar, controlar, abastecer y despachar los productos semielaborados para producción y además abastecer con productos a la planta de frutos del Maipo ubicada en la comuna de Buin.

Posteriormente, con fecha 01 de Abril del año 2017, a través del Anexo de Contrato pasó a ser su empleador la demandada Watts, lo que quedó plasmado en la cláusula Segunda, reconociéndose el inicio de su relación laboral el 01 de julio de 2014.

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 172 del Código del Trabajo, el monto correcto de su remuneración es la suma de: \$1.594.037.- y no la suma señalada tanto en carta de despido como en el finiquito, lo que genera diferencias en las cantidades pagadas en el finiquito, tanto en indemnizaciones legales como en el feriado, diferencias que demandado.

Lo anterior, se debe a que su remuneración era mixta y estaba compuesta por sueldo base de \$ 766.020, más las asignaciones de movilización, bono noche, canasta familiar, gratificación, horas extras, semana corrida, como dan cuentas las liquidaciones que se acompañan en el otrosí de esta presentación.

De esta forma y considerando las remuneraciones de los meses de Abril, Mayo y Junio de 2020, alcanzaron los siguientes total de haberes:



– Abril 2020: \$ 1.639.630.

– Mayo 2020: \$1.765.489.

– Junio 2020: \$1.376.993.

Montos que también son reconocidos por la demandada al realizar el pago de sus cotizaciones previsionales y de salud, según da cuenta el certificado emitido por Previred, así el monto de la última remuneración mensual devengada es la suma de \$1.594.037.-

.- Termino de la relación laboral:

Con fecha 09 de Julio del año 2020, fue informado del término del contrato de trabajo, señalando la empresa que la relación laboral finalizaba a partir de esa fecha, invocando la causal del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, esto es, “Necesidades de la Empresa establecimiento o servicio”

En la misma carta se le hacia la oferta irrevocable del pago de la indemnización por años de servicios y de la indemnización sustitutiva del aviso previo.

Su desvinculación fue injustificada toda vez que los fundamentos que se dan no son efectivos, no constituyendo el despido del trabajador una necesidad para la empresa. Más aún, la carta no contiene los hechos que configurarían la causal invocada, los que deben ser detallados, precisos y circunstanciados, no conteniendo la carta hechos sino que sólo argumentos para la desvinculación del demandante.

.- Prestaciones demandadas:

Como consecuencia de lo relatado, es que la demandada debe ser condenada al pago de las siguientes prestaciones:

A) La suma de \$2.869.266, que corresponden al 30 % de las indemnizaciones por año de servicios de acuerdo a la letra a) del artículo 168 del Código del Trabajo.

B) La suma de \$1.785.242, correspondientes al descuento por concepto de aporte al Seguro de Cesantía, cuyo descuento a las indemnizaciones se estima improcedente frente al despido injustificado conforme a lo previsto en el artículo 13 de la Ley 19.728. Atendido a lo anterior demando su cobro en autos.

C) La suma de \$ 446.872, correspondiente a diferencia Feriado legal.

D) La suma de \$6.862, correspondiente de Feriado proporcional,

E) La suma \$36 7.413, por concepto de diferencia de indemnización sustitutiva del aviso previo.

F) La suma de \$2.204.476, correspondiente a Indemnización años de servicios



El total demandado es la suma de \$7.680.131.- todo lo que deberá ser condenada la demandada, o la suma mayor o menor que Ssa, determine más intereses y reajustes más las costas de la causa.

### **CONTESTACIÓN:**

Las solicitudes de la demandada son las siguientes:

1. Se rechace la demanda de despido injustificado, indebido o improcedente, rechazándose consecuencialmente el recargo legal del 30% sobre la indemnización por años de servicio.

2. Se declare que, para efectos del cálculo de la última remuneración del actor conforme al artículo 172 del Código del Trabajo, se tenga como base la suma de \$1.226.624.-

3. Que, según lo señalado en el numeral anterior, se rechace consecuencialmente lo demandado por concepto de diferencia para el cálculo del recargo legal, diferencia del feriado legal, diferencia del feriado proporcional, diferencia de la indemnización sustitutiva de aviso previo y diferencia de indemnización por años de servicio.

4. Se declare procedente el descuento hecho por concepto de aporte del empleador al AFC, rechazando consecuencialmente la devolución solicitada por el demandante, por la suma de \$1.785.242.-

5. Se condene al demandante al pago de las costas de la causa.

En relación a su remuneración, sostiene que no es efectivo que para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo, la misma ascendía a \$1.594.037.-, por el contrario, el promedio de remuneración, para efectos del cálculo del artículo 172 del Código del Trabajo es \$1.226.624., porque no se consideran las horas extra para efectos del cálculo, valores que el artículo 172 del Código del Trabajo excluye de forma expresa.

En lo concerniente a la causal de necesidades de la empresa, expone que la desvinculación del trabajador no fue un hecho aislado, en tanto los despidos no solo han afectado el área y faena en que se desempeñaba el demandante en la ciudad de Linares, sino a más de una faena de la empresa, siendo varios los despidos a la época de desvinculación del trabajador, y también anteriores y posteriores.

Explica que se tuvo que desvincular a don Roberto Parraguez por la disminución de procesos en la planta, que obligó a reducir costos y estructurar la dotación de tal forma que la empresa pudiera enfrentar adecuadamente el movimiento de la planta de Linares, con una estructura acorde al tamaño que se requiere para estos procesos. En consecuencia, estima que el despido del demandante ha sido justificado.

Rechaza las críticas al contenido de la comunicación de despido y arguye que basta con una mera justificación sin entrar en detalles sobre el asunto para que proceda la causal de necesidades de la empresa, tesis que fundamenta en jurisprudencia que cita.



Hace presente que es el empleador en virtud de su potestad de dirección y mando, quien decide a qué trabajador desvincular por necesidades de la empresa.

Asimismo, pide que se declare procedente el descuento hecho por concepto de aporte del empleador al AFC, rechazando consecuencialmente la devolución solicitada por el demandante, por la suma de \$1.785.242.

**CONSIDERANDO:**

**PRIMERO:** Las partes están de acuerdo en las materias indicadas a continuación:

1. Se reconoce la fecha de inicio y término de la relación laboral. (1 de junio de 2014 al 9 de julio de 2020)
2. Las labores realizadas por la demandante.
3. La causal de despido invocada.
4. Que se firmó finiquito con reserva de derechos.

**SEGUNDO:** Los hechos a probar son los siguientes:

- 1.- Monto de la última remuneración mensual devengada por el actor.
- 2.- Efectividad que se hizo necesaria la separación del trabajador por la causal del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo.
- 3.- Efectividad de ser procedente la devolución del aporte descontado del descuento realizado por concepto de seguro de cesantía aportado por el empleador.
- 4.- Efectividad de adeudarse al actor las prestaciones reclamadas en la demanda.

**TERCERO:** La parte demandada incorporó la prueba documental indicada a continuación:

1.- Contrato de trabajo de fecha 1 de julio de 2014 celebrado entre Agrícola Frutos del Maipo Limitada y Roberto Alejandro Parraguez Riquelme, junto a los siguientes anexos:

- (i) anexo por renovación de contrato individual de trabajo de fecha 1 de octubre de 2014;
- (ii) anexo por renovación de contrato individual de trabajo de fecha 1 de enero de 2015;
- (iii) anexo de contrato de trabajo entre Watt's S.A. y Roberto Alejandro Parraguez Riquelme, de fecha 1 de abril de 2017;
- (iv) anexo de contrato de trabajo entre Watt's S.A. y Roberto Alejandro Parraguez Riquelme, de fecha 1 de abril de 2017;



(v) anexo contrato de trabajo Responsabilidad Penal Personas Jurídicas Ley N°20.393.

2.- Carta de despido de fecha 9 de julio de 2020, firmada personalmente por don Roberto Alejandro Parraguez Riquelme.

3.- Comprobante de carta de aviso para terminación de contrato de trabajo, ingresada por portal web de la Dirección del Trabajo con fecha 10 de julio de 2020.

4.- Finiquito de contrato de trabajo de fecha 22 de julio de 2020 celebrado entre Watt's S.A. y Roberto Alejandro Parraguez Riquelme.

5.- Detalle cálculo finiquito extrabajador Roberto Alejandro Parraguez Riquelme.

6.- Certificado de saldo aporte empleador al seguro de cesantía de Roberto Parraguez Riquelme, de fecha 9 de julio de 2020.

7.- Liquidaciones de remuneraciones de Roberto Parraguez Riquelme de abril de 2020 a julio de 2020, ambos meses inclusive.

8.- Set de 8 cartas de despido Planta Congelados Watt's S.A., desde el 27 de mayo de 2020 al 10 de julio de 2020.

9.- Set de 5 cartas de despido Planta Osorno Watt's S.A., desde el 3 de agosto de 2020 al 28 de agosto de 2020.

**CUARTO:** La parte demandada rindió además prueba testimonial consistente en las declaraciones de Daniel Patricio Lazcano Navarrete, y Carolina Francisca Nelli Santander.

**QUINTO:** La parte demandante rindió prueba documental consistente en:

1.- Carta de término de contrato de trabajo de fecha 09 de Julio del año 2020.

2.- Finiquito con reserva de derechos suscrito con fecha 27 de Julio del año 2020.

3.- Liquidaciones de sueldo de los meses de Abril, Mayo y Junio todas del año 2020.

4.- Contrato de trabajo de fecha 01 de Junio de 2014.

5.- Anexo contrato de trabajo de fecha 01 de Abril del 2017.

6.- Certificado de cotizaciones previsionales y de salud, emitido por Previred con fecha 09 de julio de 2020.

**SEXTO:** La carta de despido describe los hechos que sustentan el término del vínculo laboral, de la siguiente manera:

*“De nuestra consideración:*



*Por medio de la presente, comunicamos a usted que la empresa ha decidido dar término a su contrato de trabajo que regía desde el 1 de julio de 2014, determinación amparada según el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, esto es, "Necesidades de la Empresa, establecimiento o servicio".*

*La empresa, dentro de la facultad de organización que le es propia, ha decidido reestructurar y adecuar sus procesos y funcionamiento a las condiciones y requerimientos existentes en el mercado, los que a la fecha han impuesto una marcada tendencia hacia la baja dentro del rubro. Como respuesta a estos cambios ha surgido la necesidad dentro de la empresa de generar procesos cuyo fin nos permitan optimizar los recursos humanos y materiales de nuestra organización.*

*Junto a lo anterior, y cuyo contexto de optimización de los recursos ha generado en la compañía la dificultad de mantener las mismas estructuras de cargos y funciones, nos hemos visto en la necesidad de readecuar – en la búsqueda de alcanzar las metas de la organización – las funciones y labores de algunos trabajadores, con el fin de lograr la adecuación de éstos al conjunto de prestaciones y labores que requiere la entidad para que sus metas puedan ser alcanzadas. En este contexto, en la búsqueda de reestructuración de funciones y modernización de nuestra empresa, se hace necesario desvincularlo a contar de la fecha de notificación de la presente misiva.*

*A mayor abundamiento y considerando la estructura de las labores que debe ejecutar en su rol de JEFE DE ÁREA FRIGORÍFICO informamos que en el contexto mencionado, la empresa – en virtud de las facultades de administración que le concede el ordenamiento jurídico y por razones estrictamente económicas y objetivas – fusionará y reestructurará estas funciones en otros trabajadores, proceso que se enmarca en el escenario de búsqueda de eficiencia en los procesos productivos de nuestra entidad comercial. Por otra parte, como se ha realizado y analizado hasta la fecha, esta modificación significará un mayor estándar de eficiencia y reducción de costos a Watt's S.A.*

*De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 162 del instrumento legal citado, le informamos, que sus imposiciones previsionales se encuentran al día e integradas en los organismos pertinentes.*

*Entregamos además en este acto de notificación, copia de pagos previsionales efectuados mes a mes, por la Compañía.*



*Por consiguiente, notificamos a Ud. que sus servicios terminan con fecha 9 de julio de 2020, consecuente con lo anterior y según las leyes vigentes informamos que se le cancelará en su finiquito de trabajo una indemnización por 6 años de servicio correspondiente a \$7.359.746 y una indemnización sustitutiva al aviso previo de 30 días por \$1.226.624. Feriado proporcional pendiente a la fecha, sin perjuicio de efectuar los descuentos legales que correspondan.*

*Para los fines a que haya lugar y de conformidad a la ley, le hacemos saber que sus aportes previsionales y de salud se encuentran totalmente cancelados y al día, adjuntándose los certificados que lo acreditan”.*

**SÉPTIMO:** El criterio jurisprudencial que se ha consolidado para entender configurada la causal de necesidades de la empresa, le asigna un carácter esencialmente objetivo. Lo dice de manera clara la Excma. Corte Suprema en causa N° 1073-2018, al sostener que *“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;”*

Lo anterior, impide su configuración cuando las circunstancias económicas negativas o la modernización u otros factores, sean imputables al empleador. La tendencia jurisprudencial también ha considerado que estas condiciones deben ser graves y permanentes.

**OCTAVO:** Tomando en consideración las características de la causal, en especial la objetividad que en esta subyace, desde el punto de vista de la actividad probatoria, procede que el empleador aporte medios de convicción que demuestren el origen económico de los procesos generadores de la reducción en la planilla de trabajadores. La causal se ajustará a derecho, en tanto los medios de prueba expliquen adecuadamente, no solo el estado de los negocios, sino además, el proceso de reestructuración o racionalización.

En el caso concreto, se pretende por la demandada justificar la necesidad de la desvinculación del actor sobre la base de una reestructuración realizada con el propósito de adecuar sus procesos y funcionamiento a las condiciones y requerimientos existentes en el mercado, marcados por una tendencia a la baja dentro del rubro.



Atendiendo al mencionado carácter objetivo, entre la reorganización invocada en la carta y la contingencia económica, debe darse un nexo causal, pero como no se han incorporado medios técnicos y contables que demuestren el estado de los negocios de la empresa demandada, no se produce la necesaria conexión objetiva propia de las necesidades de la empresa.

**NOVENO:** La comunicación agrega que se fusionará y reestructurará el conjunto de funciones del cargo de Jefe de área de frigorífico en otros trabajadores y continúa manifestando que “el proceso se enmarca en el escenario de búsqueda de eficiencia en los procesos productivos” de la entidad comercial. Por último señala que la modificación significará un mayor estándar de eficiencia y una reducción de costos.

La explicación dada para la reestructuración, parece ser la inherente a cualquier actividad productiva pues no se indican los factores específicos externos que, en concreto, impulsan la iniciativa de reorganización. Esta deficiencia impide el conocimiento de su génesis, de los cambios que introduce, si es global o afecta a sucursales, por citar a vía ejemplar algunos aspectos claves en este tipo de procedimientos que la descripción de hechos contenida en la comunicación, no contiene.

Finalmente, la demandada acompaña 8 cartas de despido correspondientes a trabajadores de la Planta Congelados Watt’s S.A. y 5 cartas de trabajadores de Planta Osorno Watt’s S.A. Mediante dichas comunicaciones, la demandada pretende acreditar las necesidades de la empresa demostrando la reestructuración en que se apoyan. Aun cuando la disminución de la planilla puede ser un efecto de una reestructuración invocada por el empleador, las características ya referidas de la causal, hacen necesario probar sus causas. Esta tarea, se lleva a efecto usualmente mediante elementos contables y económicos que dan cuenta del estado financiero de la empresa, pero la demandada no incorporó medios idóneos para esta finalidad. Sin estos antecedentes, por extensa que sea la lista de trabajadores exonerados, no es factible distinguir la causa o el origen de la reestructuración. Desprovistos del sustento técnico propio de la causal, las exoneraciones pueden enmarcarse en un proceso de optimización de los recursos económicos, con el fin de mejorar la gestión empresarial, pero no se basan en una condición económica deteriorada de la empresa ajena a su voluntad, sino en la reducción de costos. De este modo, al no basarse los cambios en las dotaciones de trabajadores en factores externos probados en el juicio, conforman una opción legítima desde la perspectiva del empresario, pero sujeta al riesgo propio de toda actividad económica, que debe ser asumido por el empleador.

Cabe observar, que los testigos de la demandada, Daniel Lazcano y Carolina Nelli, explican la reestructuración de la planta, mediante su división en tres células y la supresión del cargo del actor. No obstante, según lo explicado anteriormente, la configuración de la causal depende de la relación causal entre la reorganización y la contingencia económica, situación esta última, respecto de la cual no existen antecedentes precisos y graves para su demostración.





**NOVENO:** En razón de lo expuesto se concluye que la causal de necesidades de la empresa no ha sido acreditada mediante prueba suficiente, lo que conduce a declararla improcedente y consecuentemente, a acoger la pretensión de recargo de la indemnización por años de servicio en base a lo preceptuado por el artículo 168, letra a) del Código del Trabajo.

**DÉCIMO:** En lo que respecta a la restitución del aporte del empleador al seguro de cesantía, no hay una interpretación unívoca. Las diferencias de las posiciones adoptadas por la jurisprudencia de la Excma. Corte Suprema, derivan de la consideración o no, de la posibilidad de descontar el aporte con independencia de la justificación de la causal.

A entender de este sentenciador, la imputación a la indemnización por años de servicio, no depende de la mera invocación de las causales de terminación del contrato de trabajo del artículo 161 del Código del Trabajo, sino de los casos en que el cese de los servicios se produzca justificadamente en conformidad a dichas causales.

La jurisprudencia en este sentido, para fundamentar este criterio, acude a algunas implicancias que se derivarían de aceptar el descuento sin tomar en cuenta la justificación de la causal, tales como:

.- Sería un apoyo al actuar injustificado del empleador, constituyendo un incentivo perverso para que éste, a fin de obtener un beneficio invoque una causal errada validando un aprovechamiento del propio dolo o torpeza, provocando que un despido indebido, en razón de una causal impropia, produzca efectos que benefician a quien lo practica, a pesar que la sentencia declare la causal improcedente e injustificado. (rol N° 122.154-2020 de la Excma. Corte Suprema).

.- La decisión jurisdiccional en cuanto declara injustificado o improcedente el despido carecería de eficacia, lo que es un evidente contrasentido, ya que al no haber operado la causal invocada por el empleador para despedir al trabajador, los efectos que pudiera haber generado ese término de servicios deben retrotraerse a su estado anterior, razón por lo que es del todo procedente restituir el dinero que se ha descontado indebidamente al trabajador. (rol 115-2021, I. Corte de Apelaciones de Santiago).

.- Es una inconsistencia que el despido sea injustificado, pero la imputación, consecuencia del término por necesidades de la empresa, mantenga su eficacia. N°174-2020. (Excma. Corte Suprema).

Sobre la base de lo expuesto, no procede que el empleador realice el descuento de los aportes efectuados al seguro de cesantía del trabajador, de las indemnizaciones por años de servicio, cuando el despido por la causal del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, sea declarado injustificado; por ende, se hará lugar a lo pedido por este concepto en la demanda.

**DÉCIMO PRIMERO:** Remuneración del actor para efectos del artículo 172 del Código. Para su determinación, deben considerarse los tres últimos meses íntegramente trabajados, es decir, abril, mayo y junio de 2020. Las liquidaciones incorporadas por la



parte demandada, correspondientes a los periodos indicados comprenden, en todos los periodos, los mismos conceptos que constituyen el total de haberes. Se trata de Movilización, bono noche, canasta familiar, horas extras, semana corrida y sueldo base.

Las horas extraordinarias, forman parte de la jornada de trabajo y son definidas por el artículo 30 del Código del Trabajo como aquellas que exceden del máximo legal de la jornada laboral semanal o de la pactada contractualmente si fuese menor.

Cuando el legislador, en el artículo 172 del Código Laboral excluye los pagos por sobretiempo de la base de cálculo para la determinación de la remuneración mensual del trabajador, lo hace en los casos en que se otorguen en forma esporádica.

A diferencia de lo planteado en la demanda, la demandada excluye de la base de cálculo las horas extraordinarias y se remite a la norma del artículo 172 citado. Tal pretensión es correcta si el pago de la jornada extra concuerda con lo enunciado en la norma mencionada, es decir, se otorga en forma esporádico. Si no hay tal concordancia y se otorga en forma habitual, debe ser incorporado a la base de cálculo.

La Excma. Corte Suprema ha sostenido en causa rol N° 26.119-2019 *“que, en la especie, las horas adicionales o extras cuya consideración para los efectos del artículo 172 del estatuto laboral es contendida por el recurrente, pasaron de ser una excepción a constituir la situación habitual durante los últimos seis meses, a lo menos, de la relación habida entre las partes, desnaturalizándose su carácter eventual y accidental”*.

Se estima en lo concreto, que basta el periodo de tres meses en que se ha demostrado el pago por sobretiempo, para estimar que dicha retribución obedece a una situación habitual.

De esta manera, coincidiendo con lo señalado en la demanda, el promedio de los últimos tres meses trabajados por el actor asciende a **\$1.594.037.-** cantidad resultante de dividir por tres, las remuneraciones correspondientes a los meses de abril, mayo y junio de 2020 que equivalen a \$1.639.630.-, \$1.765.489 y \$1.376.993.-, respectivamente.

**DÉCIMO SEGUNDO:** Lo anterior conduce también a acoger las prestaciones que se derivan si se considera como base de cálculo para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo, la indicada en el fundamento precedente.

Se debe considerar que la demandada se opuso al pago de dichas diferencias tomando en cuenta la base de cálculo que el tribunal rechazó recién. Expuso que según lo señalado en el numeral anterior, debe rechazarse *“consecuencialmente lo demandado por concepto de diferencia para el cálculo del recargo legal, diferencia del feriado legal, diferencia del feriado proporcional, diferencia de la indemnización sustitutiva de aviso previo y diferencia de indemnización por años de servicio”*.

**DÉCIMO TERCERO:** Los demás medios probatorios no contienen antecedentes que contradigan las conclusiones del tribunal.



y atento lo dispuesto en los artículos 1°, 7, 73, 161, 163, 172, 453 y siguientes del Código del Trabajo y Ley N° 19.728 SE RESUELVE:

I.- Que, SE ACOGE la demanda por despido improcedente y cobro de prestaciones interpuesta por **Roberto Alejandro PARRAGUEZ RIQUELME**; en consecuencia, se condena a la empresa **Watt's S.A.**, ya individualizada, a pagar los siguientes montos:

A) La suma de **\$2.869.266.-**, que corresponden al 30 % de las indemnizaciones por año de servicios de acuerdo a la letra a) del artículo 168 del Código del Trabajo.

B) La suma de **\$1.785.242.-**, correspondientes al descuento por concepto de aporte al Seguro de Cesantía, cuyo descuento a las indemnizaciones se estima improcedente frente al despido injustificado conforme a lo previsto en el artículo 13 de la Ley 19.728. Atendido a lo anterior demando su cobro en autos.

C) La suma de **\$446.872.-**, correspondiente a diferencia Feriado legal.

D) La suma de **\$6.862.-**, correspondiente de Feriado proporcional,

E) La suma **\$367.413.-**, por concepto de diferencia de indemnización sustitutiva del aviso previo.

F) La suma de **\$2.204.476.-**, correspondiente a Indemnización años de servicios

II.- Todo lo anterior con reajustes e intereses, de acuerdo a lo señalado en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

III.- Que se condena en costas a la demandada.

Regístrese, notifíquese y archívese en su oportunidad.

**RIT: O-459-2020**

**RUC: 20- 4-0289091-7**

**Dictada por SERGIO RODRIGO DUNLOP ECHAVARRIA, Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Chillán.**

