

Santiago, tres de noviembre de dos mil veintidós.

VISTOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que comparece CRISTIAN ANDRE CARMONA LEIVA, técnico de servicios, con domicilio para estos efectos, en Huérfanos 779 oficina 1001, comuna y ciudad de Santiago e interpone denuncia por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, y cobro de prestaciones laborales, en contra del ex empleador SERVICIO DE GRÚA Y TRANSPORTES ESPECIALES BURGER LIMITADA, rol único tributario N°76.041.431-K, representada legalmente por don RAÚL BURGER TORRES, cédula de identidad N° 7.369.876-6, todos domiciliados en Las Esteras Sur N°2901, Comuna de Quilicura, conforme los siguientes antecedentes de hecho y de derecho:

Refiere que con fecha 08 de marzo de 2016, ingresó a prestar servicios bajo vínculo de subordinación y dependencia para el demandado SERVICIO DE GRÚA Y TRANSPORTES ESPECIALES BURGER LIMITADA, para desempeñar el cargo de mecánico y operador de grúas, mediante la suscripción de un contrato de carácter de indefinido. Señala que tenía jornada ordinaria de trabajo, de 45 horas semanales, la cual se distribuía de lunes a viernes de 08:00 a 18:00 horas, con una hora de colación y con una remuneración que estaba compuesta por un sueldo base de \$989.330.-, Gratificación legal \$129.240.-, bono zona \$120.000.-, bono evaluación y desempeño \$379.200.- (ambos de carácter permanente), y, como conceptos no imponibles: asignación de colación por \$50.000.-, asignación de movilización por \$50.000.- y viático faena \$300.000.-

Señala que si bien esa es la información que se expresa en las liquidaciones de sueldo del 2021, alega que el ex empleador incurrió en 02 importantes irregularidades, por lo que, la información que se desprende de dichas liquidaciones no es verídica y no corresponde a la realidad de las cosas. La primera irregularidad consistió en encubrir parte de su remuneración imponible, a través del concepto de “viático faena” con el sólo objeto de disminuir la remuneración imponible, y así declarar las cotizaciones por un monto inferior, pues esos \$300.000.- que recibía mes a mes, corresponden a un aumento de sueldo que había pactado con el ex empleador, y, por lo tanto, debía formar parte de la base de cálculo para la declaración y pago de mis cotizaciones previsionales. La segunda irregularidad en que incurrió el ex empleador dice relación con los haberes no imponibles de remuneración, específicamente con las asignaciones de colación y movilización, pues, según se desprende de las liquidaciones de sueldo anteriores al mes de octubre de 2019, la asignación de colación ascendía a \$100.000.-, y la de movilización ascendía a \$100.000.-, y a partir del mes de octubre de 2019, el ex empleador disminuyó unilateral y arbitrariamente estos ítems a \$50.000.- cada uno, reduciéndolos en un 50%, existiendo una deuda por tal concepto. Que por lo



tanto, para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo, la última remuneración mensual es de \$2.117.770.- la cual se componía de los siguientes conceptos y haberes:

- Haberes imponibles: Sueldo base \$989.330.-, gratificación legal \$129.240.-, bono zona \$120.000.-, bono evaluación y desempeño \$379.200.-, bono fijo \$300.000.- (el cual mi ex empleador encubría bajo el término “viático faena”).
- Haberes no imponibles: Asignación de movilización \$100.000.- y asignación de colación \$100.000.-

Alega que producto a la irregularidad antes descrita el ex empleador adeuda la diferencia en el pago de las cotizaciones previsionales del periodo comprendido entre el mes de noviembre de 2019 y agosto de 2021, pues, este bono, o esta parte de la remuneración, fue un derecho que adquirió desde noviembre de 2019, y, por lo tanto, todas las cotizaciones previsionales desde esa fecha, debieron pagarse conforme a la remuneración bruta real, y no por una cantidad menor, adeudándose la diferencia por concepto de subcotización en el periodo ya indicado.

Explica que el nacimiento de este bono o viático data desde el mes de noviembre de 2019, periodo en que el ex empleador lo trasladó para prestar servicios a Chiloé, en el puente Chacao, para la empresa CONSORCIO PUENTE CHACAO (CPC), la cual es controlada e integrada societariamente por la empresa Coreana HYUNDAI INGENIERÍA Y CONSTRUCCIÓN.

Así, para poder ceder sus servicios a CPC, suscribieron con el ex empleador un permiso sin goce de sueldo, que duraría máximo 03 meses, para que pudiera prestar sus servicios directamente para Consorcio Puente Chacao, es decir, fue una especie de cesión ilegal o simulación y entonces se estipuló el pago de un bono faena, el cual, se le pagaría desde la época del traslado al Sur. Como este permiso no podía exceder más de 03 meses, CPC pagó la remuneración y cotizaciones del mes de noviembre, y en el mes de diciembre se hizo cargo el ex empleador directo BURGER. Luego, durante los meses de enero, febrero, marzo y abril, fue CPC quienes volvieron a hacerse cargo de pagar sus remuneraciones y cotizaciones.

Luego de ello, Consorcio Puente Chacao lo finiquitó y continuó prestando servicios en la misma obra, esto es, Puente Chacao, pero para el ex empleador BURGER, y, finalmente, en el mes de noviembre de 2020, retornó a prestar servicios a la Instalación ubicada en Quilicura, y, el ex empleador, continuó pagando este bono faena, de modo que, se trata de un derecho adquirido desde el año 2019, el cual ha sido pagado desde esa fecha, en forma permanente y siempre por la suma fija de \$300.000.-, lo que hasta la época del despido no ha variado, salvo en el mes de agosto, en que no se le pagó el supuesto viático, circunstancia que terminó ocasionando su despido. Sostiene que el monto que el ex empleador pagaba bajo este concepto, en ningún caso constituye un viático, pues, según lo ha definido la Dirección del Trabajo, un viático es “La



suma de dinero, de monto razonable y prudente, que los empleadores pagan a los trabajadores a fin de que éstos solventen los gastos de alimentación, alojamiento o traslado en que incurran con motivo del desempeño de sus labores, siempre que para dicho efecto deban ausentarse de su residencia habitual". A su vez, el inciso 2º del Artículo 41 del Código del Trabajo, establece: "No constituyen remuneración y, por ende, no son imponibles, las asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de desgaste de herramientas y de colación, los viáticos, las asignaciones familiares, la indemnización por años de servicios y las demás que deban pagarse al extinguirse el contrato, y en general, las devoluciones de gastos en que incurra el trabajador por causa del trabajo".

Afirma que el viático que recibí durante casi 02 años, nunca tuvo por objeto cubrir aquellos gastos, pues, la empresa costeara en forma permanente además parte el arriendo de una cabaña en la que se alojaba durante el turno, y costeara los pasajes aéreos y todo gasto de traslado en que incurría, por lo que, esa parte de la remuneración, solo correspondía a un aumento de sueldo que solicitó cuando recién le propusieron el traslado a Chiloé, bajo la condición de que se saliera del sindicato. Como accedí a eso último, ese supuesto viático no era más que el aumento de sueldo que había solicitado, y que, el ex empleador encubría bajo el concepto de viático con el objeto de disminuir la remuneración imponible.

Sostiene que lo anterior queda totalmente en evidencia por el sólo hecho que desde que retornó a trabajar a la instalación principal ubicada en la comuna de Quilicura, desde noviembre de 2020, el ex empleador siguió pagando con total normalidad este estipendio, lo que demuestra su carácter fijo y permanente, cumpliendo con todos los elementos propios del sueldo.

Explica que fue despedido el día 07 de septiembre de 2021, mediante carta de aviso de término, por la causal contemplada en el artículo 161 inciso 1º del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, la cual es del siguiente tenor:

"Los hechos en que se funda la causal están dados debido al cambio de las condiciones del mercado en que nos desempeñamos, lo cual trae aparejada una fuerte baja en la productividad, lo que hace necesaria su desvinculación".

No obstante a que hechos en que el empleador funda el despido son vagos, sostiene que el despido obedece a otras razones que nada tienen que ver con la causal esgrimida. En efecto, explica que en el mes de agosto y septiembre, la empresa dejó de pagar el "Bono Faena" (que era disfrazado bajo el concepto de Viático Faena) que había percibido todos los meses y ascendía a la suma única de \$300.000.-, y al momento de exponer esto al departamento de Recursos Humanos de la empresa, específicamente a Francisco Morilla, este le indicó que, solo podían pagarle el 50% de ese supuesto viático y no su monto



total, a lo que se negó, pues, no estaba dando su consentimiento para una rebaja en la remuneración.

Señala que esto se volvió a repetir el día anterior al despido, esto es, 06 de septiembre de 2021, oportunidad en que, por mensajería instantánea a través de WhatsApp, se comunicó nuevamente con él Francisco Morilla de Recursos Humanos, para cerrar el tema respecto al referido “Viático”, oportunidad en que, conversando en forma personal y directa, nuevamente le ofreció el 50% del bono faena, a lo que una vez más, se negó. Al día siguiente, esto es, 07 de septiembre de 2021, se le comunicó el despido por la causal ya indicada mediante una carta, redactada en términos genéricos y vagos, demostrando con ello, que dicha causal, no existe y que el único motivo por el cual fue despedido, fue por haber hecho valer su derecho al pago íntegro de la remuneración, negándose a recibir el sueldo en una cantidad inferior a la que correspondía, lo que constituye un despido discriminatorio.

El día 08 de septiembre de 2021, reclamó en la Inspección del Trabajo de Santiago, realizándose el respectivo comparendo remoto de conciliación el día 12 de octubre de 2021, instancia en la que no hubo acuerdo, y sólo reconoció adeudar solo 09 horas extras laboradas. Firmó finiquito el día 02 de noviembre de 2021 ante Notario Público, con expresa reserva de todos los derechos y acciones y se le pagaron los siguientes conceptos:

- a) Indemnización Sustitutiva Aviso Previo: \$1.994.688.-
- b) Indemnización por años de servicios \$9.973.442.-
- c) Vacaciones proporcionales \$2.594.283.-

Empleador descontó el aporte al seguro de cesantía por un total de \$1.944.208.-

Alega que el despido un acto totalmente de discriminación en función de su personalidad, pues, nunca ha sido un trabajador que esté dispuesto a aguantar irregularidades de ningún tipo, lo que, a criterio de la denunciada era un problema, siendo esta situación de la negativa a recibir una remuneración inferior a la que correspondía, el fundamento principal del despido y no la supuesta “necesidad de la empresa” que señala en la carta de despido ya transcrita. Sostiene que ha sufrido, sin duda alguna, una grave vulneración a su derecho a no ser discriminado e igualdad de trato en el trabajo, consagrados en el artículo 2° del Código del Trabajo, en relación también con el artículo 19 N°16 de la Constitución.

El demandante indica 5 indicios de vulneración de garantías constitucionales. Pide que se declare que el despido ha vulnerado sus derechos fundamentales y se condene a las denunciada, al pago de cada una de las prestaciones reclamadas en el presente libelo, y que son:

- a. Indemnización en conformidad al artículo 489 del Código del Trabajo, por la suma de \$23.295.470.- (11 remuneraciones), o lo que el Tribunal se sirva fijar con arreglo a derecho.



b. Recargo legal del 30% por sobre la indemnización por años de servicios conforme al monto verdadero que debió pagarse, de conformidad a la letra a) del artículo 168 del Código del Trabajo, por la suma de \$3.176.655.- (la indemnización por años de servicios asciende a \$10.588.850.-), o lo que el Tribunal se sirva fijar con arreglo a derecho.

c. En subsidio, para el improbable caso en que el Tribunal no dé lugar al pago del recargo en la forma solicitada en la letra anterior, Recargo legal del 30% sobre la indemnización por años de servicios pagada en finiquito, por la suma de \$2.992.033.- o, lo que el Tribunal se sirva fijar con arreglo a derecho.

d. Diferencia en suma pagada por concepto de indemnización por años de servicios, por la suma de \$615.408.- o, lo que el Tribunal se sirva fijar con arreglo a derecho.

e. Diferencia en suma pagada por concepto de indemnización sustitutiva de aviso previo por la suma de \$123.082.- o, lo que el Tribunal se sirva fijar con arreglo a derecho.

f. La suma de \$2.200.000.- por concepto de remuneración impaga, tras haber disminuido el monto de la asignación de colación y movilización en un 50%, de manera unilateral y arbitraria, durante el periodo comprendido entre el mes de octubre de 2019 a septiembre de 2021, o, lo que el Tribunal se sirva fijar con arreglo a derecho.

g. El pago de la diferencia por subcotización de todas y cada una de las cotizaciones de seguridad social en AFP MODELO S.A., FONASA, y AFC CHILE II S.A., hasta completar mi remuneración bruta mensual de \$1.917.770.- o, lo que el Tribunal se sirva fijar con arreglo a derecho.

h. Las remuneraciones que se devenguen entre la fecha del despido y su convalidación, a razón de \$2.117.770.- brutos mensual, por concepto de sanción por nulidad del despido, o lo que el Tribunal se sirva fijar con arreglo a derecho.

i. Se declare indebido el descuento por aporte del empleador a AFC, y se ordene la devolución de tal concepto, por la suma de \$1.944.208.-

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

k. Reajustes e intereses sobre las sumas demandadas y costas.

En subsidio, el mismo demandante presenta demanda de despido improcedente basándose en los mismos antecedentes y pide lo mismo indicado precedentemente, menos la indemnización del artículo 489 del Código del Trabajo.

SEGUNDO: Que comparece JORGE MORI CARRASCO, abogado, en representación convencional de SERVICIO DE GRÚA Y TRANSPORTES ESPECIALES BURGER LIMITADA y contesta la denuncia solicitando desde ya sea rechazada, con expresa condenación en costas, por los siguientes argumentos de hecho y fundamentos de derecho:



El demandado explica cuál es el giro que explota y la naturaleza de sus clientes y señala que sus trabajadores, por regla general, son los operadores de grúa como riggers y mecánicos, y están asignados a un equipo o maquinaria en particular (grúas de distinto tonelaje y con formas de operar propias), con el objeto de que se habitúen a ellas y se mejore la operación, en función de lo anterior muchas veces la faena al a que son asignados, va a depender de la grúa o equipo contratado por el cliente. Indica que ocasionalmente y por requerimiento de algunos mandantes del empleador, se exige que los trabajadores que preste servicios para ellos, suscriban un contrato de trabajo para la propia empresa mandante pasando a ser de su propia dependencia, caso en el cual Burger Grúas les otorga un permiso sin goce de remuneración con el objeto de mantener vigente la relación laboral. Señala que dicho proceso no solo tiene el objeto de cumplir con los requerimientos de los clientes de mi representada, sino que además cumplen la función de formalizar y justificar la prestación de servicios en determinados lugares.

Explica que cuando los trabajadores de la empresa son destinados a una faena en particular, reciben el pago de un viático para cubrir los gastos propios de dicha destinación, siendo el valor del viatico directamente proporcional a la distancia y características propias de cada faena, así por ejemplo una faena cercana a centros urbanos recibe un viático inferior al de una faena distante (dados los gastos de transporte y alojamiento que ello pueda implicar)

Cuando los supervisores, operadores de grúa, riggers y mecánicos no prestan servicios en faena, ya sea que se termine un contrato con un cliente, o bien se cambie el tipo de grúa requerida por este, deben realizar funciones en la planta, las cuales principalmente son practicar con los equipos de la empresa y realizar funciones de mantenimiento, a la espera de una nueva asignación, y en dicho periodo no reciben viatico o bonificación alguna que esté asociada a una faena en particular. Señala que el pago de viatico asociado a determinadas faenas, es conocida y aceptada por todos los trabajadores de la compañía que prestan servicios en el área de operaciones y mantenimiento.

En cuanto a los antecedentes de la relación laboral, reconoce que el demandante con fecha 08 de marzo de 2016 ingresó a prestar servicios mecánico y operador de grúa, obligándose a ejecutar las labores de operación de maquinaria pesada y mantención de estas, tanto en la planta donde se encuentra el domicilio del empleador como en las faenas que le sean asignadas.

Refiere que durante toda la relación laboral, el demandante prestó servicios para la empresa, desempeñándose en distintas faenas tales como parque eólico, faenas mineras y construcción de obras públicas. Asimismo, en reiterados periodos prestó sus servicios en la casa matriz de la empresa cuando



así se requirió o cuando el equipo o maquinaria que operaba no estaba siendo utilizado o no había labores de mantención mecánica que realizar.

La prestación de los servicios se ejecutó tanto en jornadas excepcionales autorizadas por la DT o en jornadas ordinarias conforme al Código del Trabajo. Su última remuneración para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo, fue la suma de \$1.994.688. Hace presente que al trabajador se le pagaba adicionalmente una suma que variaba entre \$40.000 y \$100.000, que no fue incluidas en la base de cálculo de las indemnizaciones dada su naturaleza, ya que correspondía a una suma de dinero a rendir, para que el trabajador realizara compra de insumos, repuestos o cualquier otro material necesario para el ejercicio de sus funciones, y que se calculaban mensualmente en relación a los gastos del servicio.

Dentro de los últimos dos años previos al término de la relación laboral el trabajador se desempeñó en dos lugares, a saber:

a. Entre noviembre de 2019 y septiembre de 2020 en la faena denominado Consorcio Puente Chacao, faena perteneciente a un conglomerado extranjero liderado por Hyundai Ingeniería y Construcción, que se ubicaba en el sur del país en la región de los Lagos, y

b. Entre octubre de 2020 y septiembre de 2021, se desempeñó en el domicilio del empleador en la ciudad de Santiago.

Que entre los meses de noviembre 2019 y abril 2020, por requerimiento del cliente mandante, al trabajador se le otorgó un permiso sin goce de remuneración y durante ese periodo fue contratado directamente por el consorcio mandante.

La última jornada en que prestó servicios el trabajador fue de 45 horas semanales distribuidas de lunes a viernes.

Alega que es un hecho de público conocimiento en que, durante los años 2020 y 2021, producto de la pandemia que ha afectado a gran parte del mundo, el mercado de la construcción, y en especial de los megaproyecto y obras públicas, se ha visto afectado. Señala que se han cancelado varios proyectos que se tenía en carpeta, debiendo prescindir de los servicios de varios de los operadores riggers y mecánicos. Así las cosas, el 7 de septiembre de 2021, se le comunicó el trabajador de su desvinculación y se procedió a dar cumplimiento a las formalidades legales enviado la correspondiente carta de despido al domicilio del trabajador donde se exponían las razones del despido. Se informó a la Dirección del Trabajo mediante la página web de dicha institución.

El despido antes referido dio origen a un reclamo del trabajador ante la Inspección del Trabajo, el que finalizó en un comparendo ante dicha institución con fecha 12 de octubre de 2021. Con posterioridad al comparendo, con fecha 2 de noviembre de 2021, se suscribió el respectivo



finiquito donde se le pagó al trabajador las prestaciones adeudadas y donde este, de manera amplia, hizo reserva de derechos.

El demandante funda su demanda de tutela en la circunstancia que esta parte, con ocasión del despido, habría vulnerado las garantías de no ser discriminado e igualdad de trato en el trabajo, pero no ahonda mayormente en la forma en que se habrían vulnerado las garantías antes señaladas y al no existir sustento factico y legal, la tutela debe ser rechazada y, en todo caso, niega haber cometido actos vulneratorios o que el despido del que fue objeto el trabajador haya sido injustificado.

Respecto de la supuesta remuneración encubierta, explica que en la mayoría de los casos el derecho a percibir viatico y su monto, no se consignaba en los contratos de trabajo ya que la mayoría de los trabajadores cambiaba de faena constantemente. Así las cosas, en noviembre de 2019, el trabajador comienza a prestar servicios para el Consorcio Puente Chacao, cuya faena estaba ubicada en la región de Los Lagos. Para dicha faena la empresa tenía destinado un viatico de \$300.000, sin perjuicio de cualquier otro bono o regalía que, por mera liberalidad se les otorgara a los trabajadores.

En principio, las obligaciones del contrato (incluido el viatico), fueron asumidos por el consorcio mandante, pero a partir de mayo de 2020, no obstante continuar prestando servicios en la misma faena, el contrato y las obligaciones de este pasaron a Burger Grúas.

Señala que el viatico antes descrito debía mantenerse hasta el mes de septiembre del año 2020, época en la cual el trabajo en dicha faena terminaba y a contar del mes de octubre de 2020, el trabajador retornaba a la planta donde la empresa tiene su domicilio en la ciudad de Santiago y por consiguiente debía dejar de percibir dicho viatico, sin embargo por un error involuntario la persona del área de recursos humanos encargada de ingresar los datos al software de la empresa que calcula y genera las órdenes de pago de remuneraciones, omitió quitar de la remuneración del trabajador dicha prestación, lo que provocó que dicho monto le fuera pagado al trabajador de forma errónea, los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2020 y enero a agosto del 2021, es decir por 11 meses el trabajador estuvo percibiendo una suma que no le correspondía y no lo hizo presente al área de recursos humanos.

Alega que de acuerdo al ordenamiento jurídico, los contratos deben ejecutarse de buena fe, por lo que el trabajador tenía la obligación de a lo menos informar de la irregularidad que lo estaba beneficiando, pero prefirió guardar silencio por más de 11 meses.

Arguye que el monto de \$300.000 que el trabajador recibió no constituye remuneración, de acuerdo con el código del trabajo y, en atención a que no es remuneración y su naturaleza jurídica no es imponible, no se deben cotizaciones previsionales por dicho monto, por lo que la pretensión de la



contraria de que se aplique a la demandada la nulidad del despido carece de fundamento.

Por otro lado, la suma percibida demás por el trabajador, esto es \$3.300.000, es una suma que no le correspondía y fue pagada demás por lo que corresponde que el Tribunal determine la restitución de dicho monto ya sea compensándola a cualquier suma que, con el mérito del proceso, tenga derecho a percibir el trabajador, o bien mediante una condena reconvencional. Alega que la acción de tutela tiene exigencias consistentes en las siguientes:

- a. que los hechos ocurran en la relación laboral;
- b. que se verifiquen por aplicación de normas laborales;
- c. que se refiera a las facultades que la ley otorga al empleador;
- d. que dicho ejercicio no tenga justificación suficiente, sea arbitrario o desproporcionado, o sin respeto a su contenido esencial;
- e. que tales hechos provoquen la afectación de derechos fundamentales.

Que del tenor de la denuncia intentada, no aparece como los hechos en que se funda la tutela provocan o dañan los derechos que por este medio se intenta proteger. La demandada estima que parte la manera en que el actor fue despedido no atenta contra las normas y el legítimo proceder en un vínculo de carácter laboral, no existiendo un exceso o abuso de las facultades propias del empleador de poner término al contrato de trabajo.

Además, sostiene que el despido es ajustado a derecho por necesidades de la empresa, invocando racionalización o modernización de esta o bajas en la productividad, justificando la prescindibilidad del trabajador sin afectar el desarrollo normal del proceso productivo.

Insiste que el Viático no puede configurar última remuneración mensual y debe excluirse de ella de acuerdo al artículo 172 del Código del Trabajo.

OPONE EXCEPCIÓN DE COMPENSACIÓN, respecto a cualquier suma a que fuera condenada a pagar la empresa por concepto de sueldos erradamente pagados. En efecto, sostiene que al trabajador se le pagó, entre octubre de 2020 y agosto de 2021, la suma de \$3.300.000 (tres millones trescientos mil pesos) por concepto de viáticos mal enterados a causa de un error involuntario. Alega que los contratos deben ejecutarse de buena fe, y percibir pagos que el trabajador sabía que no le correspondían sin realizar reclamo o reparo alguno atenta contra dicho principio. Alega que existió entonces una especie de pago de lo no debido. Estima que concurren todos y cada uno de los requisitos para que opere la compensación, a saber, las partes son personal y recíprocamente deudoras; las obligaciones son en dinero; ambas obligaciones son liquidas y actualmente exigibles; ambos créditos son embargables; ambas obligaciones son pagaderas en el mismo lugar y la compensación no se verifica en perjuicio de terceros.

Niega adeudar todas las prestaciones que se cobran.



Respecto de la diferencia de remuneración por la suma de \$2.200.000, conforme se señala en la demanda la supuesta deuda se genera por supuestamente no pagar íntegramente las asignaciones de movilización y colación, por lo que, en primer lugar, no constituyen remuneración, así que no se puede hablar de remuneración impaga, y en segundo lugar porque lo indicado en la demanda no corresponde al monto pactado y percibido por el trabajador por dichas asignaciones.

Al no ser el viatico una de aquellas prestaciones por la que el empleador deba retener y enterar en entidades previsionales cotización de ningún tipo, no procede el pago de dicha prestación y dada la inexistencia de deuda previsional, no procede dicha sanción. Pide el rechazo de la demanda en todas sus partes, con expresa condena en costas.

En el primer otrosí, la empresa pide tener por contestada la demanda subsidiaria y que sea rechaza en todas sus partes, con expresa condenación en costas, fundándose en los mismos argumentos de hecho y de derecho ya expuestos al contestar la acción principal.

En el segundo otrosí, la empresa en subsidio de la excepción de compensación interpuesta en lo principal y primer otrosí y ante la eventualidad de que el Tribunal no considere plausibles los argumentos para que opere la compensación, interpone demanda reconvencional en contra de la denunciante Cristian André Carmona Leiva, cédula de identidad 15.545.146-7, mecánico, domiciliado en Huérfanos N°779, Oficina 1001, comuna de Santiago a fin que el Tribunal declare en definitiva que el demandante, debe pagar a la empresa la cantidad de \$3.300.000.- (tres millones trescientos mil pesos) más los reajustes e intereses señalados en el artículo 63 del Código del Trabajo, todo en atención a los siguientes argumentos de hecho y de derecho:

Explica que la obligación que por la presente reconvencional se demanda, tiene como fuente un crédito que el actor mantiene con la empresa por concepto de pago errado de un viatico equivalente a \$300.000, que le fue pagado erróneamente al trabajador durante 11 meses seguidos entre octubre de 2020 y agosto de 2021, ambos meses incluidos.

Habiendo terminado la relación laboral con el actor don Cristián Carmona Leiva y existiendo un error en el pago de dichos montos, procede que éste pague a la empresa el saldo adeudado, por los créditos antes referidos, ya que los mismos se han hecho exigibles.

TERCERO: Que en la audiencia preparatoria, El Tribunal rechaza de plano la excepción de incompetencia interpuesta por el demandado reconvencional y queda para definitiva la resolución de la excepción de compensación y de la demanda reconvencional.

Habiendo el Tribunal realizado el correspondiente llamado a conciliación este queda frustrado.



Se fijan los siguientes hechos no controvertidos: 1. La existencia de contrato de trabajo entre las partes, fecha de inicio 8 de marzo de 2016, y cargo desempeñado. 2. La fecha de término del contrato 7 de septiembre de 2021, invocándose la causal del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo. 3. Las partes suscribieron finiquito ante ministro de fe, pagándose la indemnización sustitutiva por \$1.994.688 e indemnización por años de servicio por \$9.973.442. 4. Se descontó el monto del aporte del empleador al seguro de desempleo, por \$1.994.688.

Se fijan los siguientes hechos a probar: 1. Efectividad de la discriminación alegada. Pormenores y circunstancias. 2. Efectividad de los hechos señalados en la comunicación de despido. Pormenores y circunstancias. 3. Monto de la remuneración para efectos del pago de las indemnizaciones legales por término de los servicios. 4. Efectividad de adeudarse diferencias por asignación de colación y de movilización desde el mes de octubre de 2019 a septiembre de 2021. 5. Estado de pago de las cotizaciones previsionales por los periodos alegados. 6. Efectividad de adeudarse el pago de 16 horas extraordinarias reclamadas. En la afirmativa, cuantía. 7. Efectividad que la demandada es acreedora recíproca del actor. Pormenores, circunstancias y cuantía de la acreencia alegada.

CUARTO: Que en la audiencia de juicio que se lleva a cabo por video conferencia debido a la pandemia del Covid 19, la parte denunciante incorporó los siguientes medios de prueba:

Documental:

1. Liquidaciones de remuneraciones de los meses de diciembre de 2016, enero de 2017, febrero de 2017, enero, febrero, marzo, abril, mayo, junio y julio de 2021.
2. Carta de aviso de término de contrato de fecha 07 de septiembre de 2021.
3. Finiquito de trabajo suscrito con reserva de derechos de fecha 02 de noviembre de 2021.
4. Acta de comparendo de conciliación de fecha 12 de octubre de 2021.
5. Captura de pantalla a plataforma de mensajería instantánea whatsapp, que registra conversación sostenida entre el actor y Francisco Morilla (Recursos Humanos) los días 01 y 06 de septiembre de 2021.

Confesional: Absolvió posiciones don **Raúl Cristian Abarcia Rojas**, C.I. 15.017.260-8 en calidad de representante legal de la denunciada. Señala que conoce al denunciante. Señala que ingresó a prestar servicios en marzo de 2021, que no trabajó directamente con el demandante; que no estaba en la compañía cuando el actor trabajó para el Puente Chacao. Señala que la remuneración tiene sueldo base, bono de desempeño, viatico. Sabe que estuvo en la faena Chacao hasta 2020, pero no tiene más datos. No sabe dónde se hospedaba.



La parte denunciante solicita que se haga efectivo el apercibimiento legal, dado que el absolvente nada sabe y da respuestas evasivas. El Tribunal lo deja para definitiva.

Testimonial: Declaró el siguiente testigo legalmente juramentado:

1) **José Antonio López Soto**, cédula de identidad N°18.628.372-4. Ingeniero eléctrico. Señala que conoce a las partes de este juicio, a Cristian porque eran compañeros de trabajo. Trabajó casi 4 años y medio de marzo de 2017 a julio de 2021, era electromecánico. Trabajaron juntos de marzo de 2017 a julio de 2021 en la misma área. Cristián era mecánico. Prestaban servicios principalmente fuera del taller, en Minerías y Faenas específicas para los equipos. Trabajaron juntos en el Puente Chacao, cerca de Pargua, cerca de los trasbordadores a Chiloé, no sabe la Región. El taller estaba en Quilicura, Panamericana 9000. Señala que a él le pagaban \$800.000 a \$900.000 aproximadamente según si hacía horas extras. En el Puente Chacao partieron en octubre de 2019. Les ofrecieron trabajar allí en turno de 14x7 y luego 14x14 más bono de \$300.000.- Le pagaban \$1.200.000 más horas extras. La remuneración se componía de sueldo base, gratificaciones, bono de desempeño, asignación de movilización, asignación de colación, más bono viático. Lo veía en sus liquidaciones. Indica que se trasladó en un móvil hasta el aeropuerto, de ahí al aeropuerto de Puerto Montt y de allí a las cabañas. Afirma que estos traslados eran pagados por la empresa Burger. Vivían en Pargua y eso lo costaba Burger, más luz y agua y el gas lo pagaban ellos y le devolvían la plata. Indica que trabajó en Burger hasta julio de 2021, fue despedido a fines de julio por necesidades de la empresa. Le pagaron sustitutiva, vacaciones, horas extras, años de servicios. Indica que trabajó en Puente Chacao hasta el primero de diciembre de 2020 y después en el taller Burger en Quilicura y tenía la misma remuneración, era de \$1.200.000.- En el finiquito, el mes de aviso fue de \$1.500.000.- Cuando estaba en el taller, la remuneración estaba compuesta de sueldo base, gratificaciones, locomoción y colación, el viático y los descuentos, impuestos, AFP, AFC y Fonasa.

Contrainterrogado por la parte demandada señala que terminó en Puente Chacao en diciembre de 2020. Cuando iba a las mineras, todo lo pagaba la empresa. Prestó servicios en Los Bronces, Anglo American, Andina (Codelco) y otros.

A las consultas del Tribunal indica que el jefe de taller era Carlos Campusano y él lo invitó a ir a Chacao. Cuando estaba en Puente Chacao, le pagaba su sueldo Hyundai de octubre de 2019 a abril de 2020 y no aparecía el viático. Durante este tiempo estuvo a préstamo. Recibía el sueldo y la empresa Burger le pagaba la cabaña y no recibía viático.. recuperó el viático desde mayo de 2020. Refiere que el Sr. Carmona estuvo en Puente Chacao desde noviembre de 2019 y hasta diciembre de 2020, usaban alternadamente la cabaña. Señala que él fue despedido antes que Carmona. No sabe por qué lo despiden. Afirma



que recibió viático hasta que lo despiden a fines de julio de 2021 y Carmona fue despedido después. No demandó a la empresa.

Exhibición de documentos: La parte denunciada exhibe a la denunciante los siguientes documentos solicitados en la audiencia preparatoria:

1. Contratos y anexos de contratos debidamente suscritos por el demandante, del periodo comprendido entre marzo de 2016 a septiembre de 2021.
2. Liquidaciones de remuneraciones del actor del periodo comprendido entre noviembre de 2019 a agosto de 2021.

La parte denunciante respecto de los contratos da por cumplida la exhibición, respecto a las liquidaciones, viene en solicitar que se haga efectivo el apercibimiento legal, el Tribunal lo tiene presente y deja su resolución para definitiva.

QUINTO: Que en la audiencia de juicio, la parte denunciada incorporó los siguientes medios de prueba:

Documental:

1. Contrato de trabajo de fecha 8 de marzo de 2016, suscrito entre las partes.
2. Anexo de contrato de trabajo de fecha 8 de abril de 2016, suscrito entre las partes.
3. Modificación de contrato de trabajo de fecha 8 de junio de 2016, suscrito entre las partes.
4. Modificación de contrato de trabajo de fecha 13 de julio de 2016, suscrito entre las partes.
5. Anexo de contrato de trabajo de fecha 28 de febrero de 2018, suscrito entre las partes.
6. Anexo de contrato de fecha 1 de julio de 2018, suscrito entre las partes.
7. Anexo de contrato de trabajo de fecha 3 de diciembre de 2020, suscrito entre las partes.
8. Parte de inicio de trabajos de fecha 3 de diciembre de 2020 debidamente suscrito por el demandante Cristián Carmona.
9. Liquidaciones de remuneración del demandante entre los meses de octubre 2020 y julio de 2021.
10. Certificado de PreviRed de pago de cotizaciones del trabajador entre los periodos de marzo 2016 y agosto 2021.
11. Carta aviso despido de fecha 7 de septiembre de 2021.
12. Finiquito de contrato de trabajo suscrito por el trabajador con fecha 2 de noviembre de 2021.
13. Acta de comparendo de conciliación de fecha 12 de octubre de 2021.
14. Correo electrónico de fecha 27 de noviembre de 2019, enviado por Cristián Saldías jefe de RR. HH de Burger Grúas hacia El jefe de RR. HH de puente Chacao.
15. Correo electrónico de fecha 29 de abril de 2020, de Gabriel Marín Pinilla Dirigido a Paul Didier Burger.



16. Documento denominado Condiciones Comerciales – Cotización 4919

Confesional: Absolvió posiciones el denunciante don **Cristian André Carmona Leiva**, C.I. 15.545.146-7. Señala que trabajó en el Puente Chacao a fines de noviembre de 2019 y hasta diciembre de 2020. También trabajó en Anglo American, Chuquicamata y Parque Eólico. No se acogió a Ley de Protección del Empleo. Señala que estuvo 4 meses contratado por Hyundai, no firmó contrato pero en abril de 2020 firmó finiquito con Hyundai. Señala que Hyundai le pagaba sus remuneraciones, pero nunca tuvo liquidaciones de sueldo de Hyundai. No sabe que le pagaban en el sueldo en esos meses. El permiso sin goce de sueldo era por 3 o 4 meses como máximo. Negoció las condiciones con Cristian de Recursos Humanos de Burger. Firmó un permiso sin goce de sueldo por Hyundai como mecánico en mantenimiento.

Testimonial: Declararon legalmente juramentados los siguientes testigos:

1. **Sonia Elizabeth Salas Carileo**, C.I. 11.606.440-5, Técnico en nivel superior de Administración de Empresas, mención Recursos Humanos. Señala que conoce a las partes del juicio porque trabaja en la Compañía, es encargada administrativa. Antes era encargada de remuneraciones hasta octubre de 2020. La empresa presta servicios a clientes como Anglo American, Codelco Andina, en Chiloé (Mitsubishi) hasta septiembre de 2020, indica que la remuneración de los trabajadores se otorga un viático cuando se mueven y depende del lugar geográfico en que se encuentren. En Chiloé era de \$300.000.- indica que ubica a Cristian Carmona. Cristian era mecánico o eléctrico y prestaba servicios en Puente Chacao en 2020. Afirma que cuando estaba en Puente Chacao se le pagaba viático. No sabe hasta cuándo prestó servicios en Chacao y no recuerda cuando volvió. Hoy ella es auditora de remuneraciones y área de Recursos Humanos. Indica que todos los meses la empresa es auditada. Ella auditaba remuneraciones y revisaron todos los meses y se dio cuenta que el viático de \$300.000 era sólo para el Puente Chacao, pero que se le mantuvo ese monto, si estaba en la planta. El levantamiento lo hizo en julio-agosto de 2021.

Contrainterrogada por la parte demandante señala que estuvo como encargada de remuneraciones hasta octubre de 2020, ahora es auditora de remuneraciones y administrativa. Siempre reciben auditorías externas y esporádicamente auditorías internas, 4 veces al año, generalmente era una muestra de algo. Las auditorías que ella hace son mensuales y las hace desde julio de 2021. Antes no había nadie encargada. Todas las auditorías externas son mensuales y son necesarias para el pago de los Estados de Pago. Recuerda a José López, a él también se le pagaba el viático de \$300.000.- y se lo pagó también cuando volvió. En julio de 2021 comenzó con las auditorías internas. No sabe hasta cuándo prestó servicios José López. Cuando hizo revisión se dio cuenta que se le siguió pagando el viático a los dos después que volvieron de Chacao.



A las consultas del Tribunal señala que hay situaciones en que prestaban servicios sin goce de sueldo. No sabe el período. Cristian fue a Puente Chacao y la empresa le pagaba viático de \$300.000.- Se le pagó durante todo ese tiempo y cuando volvió por error se le siguió pagando.

2. **Francisco Gabriel Morilla Rojas**, C.I. 17.233.022-3. Tecnólogo en Administración de Personal. Señala que conoce al demandante. Es el Jefe de área de personal, hace las contrataciones. Señala que los clientes de la Compañía son Anglo American, Codelco Andina, El Abra y proyectos de menor envergadura en todo Chile. Refiere que el Sr. Carmona prestó servicios en el área de mantención y debía dirigirse a la faena, eran faenas mineras, eólicas, dónde estaba la emergencia. El estaba prestando servicios en la Planta Casa Matriz y anteriormente estuvo en Las Tórtolas, Codelco Andina, Los Bronces y otras. Cuando van a faenas fuera de la planta se les paga horas extras y viático como incentivos por estar fuera. El viático está reglado en el Reglamento de la empresa. El viático depende que esté en faena, la distancia influye en el monto. El señor Carmona recibía viáticos porque se desempeñaba a lo largo del país para alojamiento y alimentación. Indica que en el último tiempo notó anomalías en el viático de \$300.000 que se pagaba de alguna faena, por la faena Puente Chacao por un año. El dejó de trabajar en Chacao en marzo de 2021. El Sr. Carmona estaba en planta, pero seguía percibiendo el viático y ello era incongruente. Se hizo una investigación y se determinó que este concepto quedó pegado por un tiempo en las remuneraciones de los trabajadores.

Contrainterrogado por la parte demandante señala que el trabajador volvió de faena, cree que en marzo de 2021 o principios de 2021 y que fue un proyecto que duró un año. Cometieron el error como 11 meses. Sólo hubo un error con el Sr. Carmona. Tienen auditorías internas y externas. Señala que ahora es Jefe de Personal. Se entregó permiso sin goce de sueldo y se puso al trabajador a disposición de la otra empresa y Burger deja de pagar las remuneraciones. Esto es algo habitual. Suspende el pago de remuneraciones y lo contrata el cliente con remuneración igual o superior. El Sr. Carmona no estuvo con permiso sin goce de sueldo y por ello siempre se le pagó el viático y se le pagó un viático es porque siempre tuvo relación laboral y no hubo permiso sin goce de sueldo. Señala que se detectó un error después de un año. Indica que las auditorías externas son mensuales. Es efectivo que se reunió con Cristian Carmona para explicarle lo del error. Conversó con el trabajador y se llegó a un acuerdo que el viático no le correspondía y el viático debía devolverlo o descontarse y dijo que no lo iba a devolver porque era un error de la empresa.

A las consultas del Tribunal señala que nadie más tuvo problemas. Indica que José López tenía pago de bonificación, un incentivo y en el caso de Cristián Carmona era un viático. Refiere que el viático no constaba por escrito, sólo fueron política de viático. No se le descontó estos viáticos en el finiquito.



SEXTO: Que atendido los hechos pacíficos establecidos en la audiencia preparatoria, es posible tener por acreditada la existencia de un contrato de trabajo entre las partes, con fecha de inicio 8 de marzo de 2016, y cargo desempeñado por el demandante de mecánico y operador de grúas. De igual modo se tiene por acreditada la fecha de término del contrato 7 de septiembre de 2021, invocándose la causal del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo.

SEPTIMO: Que el demandante funda la acción de tutela laboral denunciada, alegando que el despido que le afectó fue discriminatorio por cuanto el único motivo por el cual fue despedido, fue por haber hecho valer su derecho al pago íntegro de la remuneración, negándose a recibir el sueldo en una cantidad inferior a la que correspondía, infringiendo el derecho a la igualdad ante la ley asegurado por el artículo 19 N° 2 de la Constitución Política de la República y también la garantía del N° 16 del artículo 19, que asegura a las personas igual trato en el trabajo. Que para acreditar su denuncia se vale de prueba documental, confesional y testimonial.

Que la demandada niega haber vulnerado algún derecho fundamental del trabajador, con ocasión del despido. Sostiene que el despido se funda en los hechos contenidos en la carta y que no existe discriminación de ninguna especie. Refiere que el actor simplemente alega la discriminación, e infracción a la igualdad de trato en el trabajo, pero no ahonda mayormente en la forma en que se habrían vulnerado las garantías antes señaladas y al no existir sustento factico y legal, la tutela debe ser rechazada.

OCTAVO: Que cabe tener presente que en el libelo pretensor el actor sostiene vagamente haber recibido un trato discriminatorio sin expresar ningún motivo de distinción o diferencia respecto de algún otro trabajador que justifique la tutela impetrada y, luego, en las observaciones a la prueba y sólo en esa oportunidad procesal el abogado demandante sincera la supuesta discriminación alegando que *“el despido es discriminatorio porque a José López se le pagó el derecho al viático y a él no y, peor aún se dice que es un error y se le pretende cobrar”*, alegaciones que se hacen finalizado el debate, lo que impidió a la empresa conocer a tiempo las reales intenciones del actor y que evidentemente, le impiden defenderse y rendir prueba de contrario. Que, con todo, para resolver el Tribunal tiene presente que de acuerdo al artículo 2° del Código del Trabajo “son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación”, para luego agregar que “los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen



social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”. Que a la luz de definición legal que antecede, correspondía al actor acreditar que el empleador efectivamente incurrió en actos concretos que expresaran alguna distinción, exclusión o preferencia al momento de decidir su desvinculación, ya que la tutela laboral se entabla por vulneración de derechos fundamentales, con ocasión del despido. Que en efecto, no basta con denunciar un trato desigual, sino debe añadirse necesariamente un criterio prohibido (o categoría protegida) por el sistema, para que exista discriminación. Lo anterior se desprende de la redacción del inciso cuarto del artículo 2° del código del trabajo ya referido que no limita la discriminación a la sola distinción, exclusión o preferencia, sino en cuanto esté vinculada a una categoría protegida como la raza, color, sexo, edad, estado civil, etc... En tal sentido, el “criterio prohibido” otorga el fundamento político de la desigualdad que se pretende transformar en la sociedad y legitima el reproche de rango constitucional configurando el verdadero derecho a no ser discriminado. Así lo indica la más desarrollada doctrina nacional en el tema, señalando que : “De este modo, en esta forma de mirar la cuestión, la discriminación laboral –entendida como la lesión al derecho fundamental ya descrito– no corresponde a la diferencia de trato laboral injustificada, sino la concurrencia como condiciones necesarias y suficientes de los siguientes elementos: primero, un trato laboral diferenciado entre iguales; y, segundo, que dicho trato se funde en un criterio sospechoso o prohibido.” (Ugarte Cataldo, José Luis; Derechos Fundamentales, Tutela y Trabajo; Santiago, Chile, Legal Publishing, 2018, p.147). Que la doctrina y jurisprudencia de los Tribunales de Justicia están contestes en que la no discriminación en el ámbito laboral existe cuando concurren tres elementos: (i) Un trato laboral diferenciado entre personas sustancialmente iguales, entre situaciones comparables, ya que tratar distinto a trabajadores que no están en situación comparable, no es discriminación. (ii) La diferencia de trato se funda en un criterio sospechoso o prohibido de aquellos previstos en el artículo 2 del Código del Trabajo. (iii) No existe una justificación objetiva y razonable que legitima la diferencia de trato. Por consiguiente, no hay discriminación arbitraria si no existe una diferencia de trato entre iguales, si la diferencia de trato se funda en un criterio permitido o no sospechoso o prohibido (p.ej., calificación técnica del trabajador), o porque fundándose en un criterio sospechoso (p.ej., sexo, edad, sindicación), el trato diferenciado se justifica en una causa legítima, y existe justificación cuando la diferencia se funda en otro derecho fundamental, como el derecho de propiedad o la libertad para desarrollar cualquier clase de actividad económica.

Que, tal como se adelantó, en el libelo pretensor el actor se limita a decir que fue discriminado, pero sin explicitar los presupuestos fácticos en que funda el trato diferente ni tampoco señala algún criterio sospechoso, lo que permite



desde luego rechazar la tutela laboral por falta de fundamento. Que, por otro lado, el abogado patrocinante del actor explicita en las observaciones a la prueba que el actor habría sido discriminado ya que recibió un trato distinto al que la Compañía prodigó al trabajador José López, a quien se le habría pagado el derecho al viático. Que revisada la prueba producida por el actor para acreditar la discriminación se cuenta con la declaración de José López quien afirma haber recibido un viático igual que el actor cuando ambos trabajaban en el Puente Chacao; que trabajó en la Faena del Puente Chacao hasta el 1° de diciembre de 2020 y que fue despedido en julio de 2021; que al pagarle el finiquito, su remuneración ascendía a \$1.200.000.- y que se le pagó una indemnización sustitutiva del aviso previo por \$1.500.000.- y que no demandó a la empresa. Que estas aseveraciones no fueron corroboradas por ningún otro medio de prueba; no se acompañó ni se pidió que se exhibiera copia del finiquito y de las últimas liquidaciones de sueldo del trabajador José López, tampoco se contrainterrogó a los testigos presentados por la parte demandada para indagar sobre la situación y el supuesto trato diferenciado que se hizo respecto de José López, no se comparó en ningún momento a ambos trabajadores ni tampoco se demostró que la indemnización sustitutiva pagada a López comprendiera el viático o que en verdad fuera el pago de una “bonificación” como afirma Francisco Morilla. Por último, tampoco es posible realizar una comparación de las remuneraciones ni de los finiquitos cancelados a ambos trabajadores, por cuanto el Señor José López Soto fue despedido mucho antes que el actor, en julio del 2021, siendo imposible comparar esa situación con el despido del actor que se produce dos meses después en septiembre de 2021.

Que, en estas condiciones, no habiéndose acreditado una real afectación a la garantía fundamental de recibir un igual trato laboral y, no habiéndose probado que el actor fue víctima de discriminación ni siquiera pudo acreditar un criterio sospecho, se desechará la acción de tutela laboral por vulneración al artículo 19 N° 2 de la Constitución Política del Estado y de no ser discriminado, con ocasión del despido, sin que sea necesario, en consecuencia, analizar la proporcionalidad de la medida.

NOVENO: Que tampoco se puede tener por conculcada, con ocasión del despido, la Libertad de Trabajo del actor y, al respecto, sólo queda criticar la falta de desarrollo y construcción jurídica de esta vulneración en el libelo de denuncia, puesto que se hace referencia a ella en la parte petitoria cuando incluye el artículo 19 N°16 de la Constitución Política sin ningún argumento o vulneración al derecho al trabajo como una lesión autónoma. Por lo demás, no se observa de qué forma pudo vulnerarse esta garantía de forma ilegítima, máxime si la justificación del despido será sometido al escrutinio de la acción por despido improcedente.



DECIMO: Que el demandante, en subsidio, alega que el despido es injustificado, improcedente e indebido ya que la causal invocada carta de aviso de despido establecida en el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo no se justifica en los hechos ni en el derecho, la carta fue redactada en términos genéricos y vagos, demostrando con ello, que dicha causal, no existe y que el único motivo por el cual fue despedido, fue por haber hecho valer su derecho al pago íntegro de la remuneración, negándose a recibir el sueldo en una cantidad inferior a la que correspondía, lo que constituye un despido discriminatorio.

UNDECIMO: Que de acuerdo al artículo 454 N° 1 del Código del Trabajo, en juicios sobre despido corresponderá en primer lugar al demandado la rendición de la prueba, debiendo acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones, sin que pueda alegar en el juicio hechos distintos como justificativos del despido. Que entonces correspondía a la empresa demandada acreditar la causal de despido prevista en el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, esto es, “necesidades de la empresa”, para lo cual rindió prueba documental, confesional y testimonial. Que los hechos consignados en la carta de despido son los siguientes: *“Los hechos en que se funda la causal están dados debido al cambio de las condiciones del mercado en el que nos desempeñamos, lo cual trae una fuerte baja en la productividad, lo que hace necesaria su desvinculación”*, por lo que los motivos de la desvinculación del trabajador son básicamente el cambio de las condiciones del mercado y baja en la productividad. Que analizada la carta de despido, no se puede sino llegar a la conclusión que ella no contiene ningún presupuesto fáctico que explique en qué consiste el cambio de las condiciones del mercado ni cómo ello causó o causaría en el futuro una fuerte baja en la productividad de la empresa; no indica las razones que llevan a la empresa a la necesidad de prescindir de los servicios del actor, tratándose de un obrero altamente calificado, quien siempre trabajó hasta en los momentos más álgidos de la pandemia, ya que la empresa no se acogió a la Ley de Protección del Empleo. Que, en estas condiciones la carta de despido no cumple con los estándares mínimos del artículo 162 y 454 N° 1 del Código del Trabajo en orden a contener la o las causales invocadas y los hechos en que se funda, causando total indefensión al trabajador. Que los testigos de la demandada tampoco explican las razones objetivas del despido del demandante y dada la coincidencia de las conversaciones que el actor mantuvo con el Sr. Jefe del área de personal Sr. Francisco Morilla referente a la improcedencia del pago del viático con el despido (ocurrido al día siguiente), es posible concluir que el despido se debe a que el trabajador se negó a devolver el viático que recibió mensualmente en sus liquidaciones de sueldo, por lo que el empleador no ha justificado la proporcionalidad de la medida, razones por las cuales se declarará que el despido ha sido improcedente e injustificado y se acogerá la



demanda en cuanto se cobra el recargo del 30% de la indemnización por años de servicios, por el monto que se indicará en lo resolutivo del fallo.

DUODECIMO: Que el trabajador ha solicitado la devolución o reintegro del descuento indebido efectuado en el finiquito por concepto de aporte al fondo de seguro de cesantía, por un monto que asciende a \$1.944.208.- Que la demandada, por su lado, pide que se rechace en todas sus partes la petición de restitución de aporte del empleador al seguro de cesantía, ya que de conformidad a lo dispuesto en los Artículos 2° inciso final, 40, 13, 48 y 52 Ley N° 19.728, aquellos trabajadores sujetos al seguro de desempleo, como es el caso de autos, si su contrato terminare por la causal de necesidades de la empresa prevista en el artículo 161 del Código del Trabajo, el trabajador tiene derecho a la indemnización legal por años de servicios prevista en el inciso segundo del artículo 163 del mismo cuerpo legal, pero el empleador puede imputar a esta indemnización la parte del saldo de la Cuenta Individual por Cesantía constituida por las cotizaciones efectuadas por el empleador más su rentabilidad, deducidos los costos de administración que correspondan.

Que en primer lugar, el Tribunal tiene presente que se han producido distintas interpretaciones sobre este punto de derecho, en orden a determinar si procede el descuento de los aportes efectuado por el empleador al seguro de cesantía del trabajador, de las indemnizaciones por años de servicio, cuando se le ha despedido por la causal del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, y con posterioridad, se haya declarado injustificado tal desvinculación. Que el artículo 13 de la Ley N° 19.728, señala que "Si el contrato terminare por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, el afiliado tendrá derecho a la indemnización por años de servicios..." Y el inciso segundo indica que "se imputará a esta prestación la parte del saldo de la Cuenta Individual por Cesantía...". Que la Corte Suprema, en varios fallos, ha señalado que "una condición sine qua non para que opere el descuento, es que el contrato de trabajo haya terminado por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo", agregando que "la sentencia que declara injustificado el despido por necesidades de la empresa priva de base a la aplicación del inciso segundo del artículo 13 de la ley ya citada". Que, así las cosas, el descuento tiene como condición necesaria que la desvinculación se produzca correctamente por la causal prevista en el artículo 161 del Código del Trabajo, de lo que se colige que si el término del contrato por necesidades de la empresa llega a ser considerado por el Tribunal como injustificado, debe concluirse que no se satisface la condición, en la medida que el despido no tuvo por fundamento una de las causales que prevé el artículo 13 de la Ley N° 19.728. Adicionalmente, si se considerara la interpretación contraria, constituiría un incentivo a invocar una causal errada validando un aprovechamiento del propio dolo o torpeza, por cuanto significaría que un despido injustificado, en razón de una causal impropia, produciría efectos que



benefician a quien lo practica, a pesar que la sentencia declare la causal improcedente e injustificada. Que la Excma. Corte Suprema ha declarado que “mal podría validarse la imputación a la indemnización si lo que justifica ese efecto ha sido declarado injustificado, entenderlo de otra manera tendría como consecuencia que declarada injustificada la causa de la imputación, se le otorgará validez al efecto, logrando así una inconsistencia, pues el despido sería injustificado, pero la imputación, consecuencia del término por necesidades de la empresa, mantendría su eficacia.”

Por último, tratándose la regla del artículo 13 de la Ley 19.728 una situación excepcional, debe ser siempre interpretada restrictivamente y en la medida que se configuren los presupuestos del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, esto es, cuando el despido del trabajador se debe a necesidades de la empresa que hacen necesaria la separación de uno o más trabajadores, de manera que, cuando por sentencia se declara que tal despido carece de causa, no es posible que el empleador se vea beneficiado, y se le autorice para imputar a la indemnización por años de servicio, lo aportado al seguro de cesantía. Que por estas razones, se acogerá la devolución solicitada.

DECIMO TERCERO: Que, el demandante sostiene que, para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo, su última remuneración mensual ascendía al monto de \$2.117.770.- la cual se componía de los siguientes conceptos y haberes:

- Haberes imponibles: Sueldo base \$989.330.-, gratificación legal \$129.240.-, bono zona \$120.000.-, bono evaluación y desempeño \$379.200.-, bono fijo \$300.000.- (el cual el ex empleador encubría bajo el término “viático faena”).
- Haberes no imponibles: Asignación de movilización \$100.000.- y asignación de colación \$100.000.-

Que la demandada sostiene que la remuneración del trabajador corresponde a la consignada en el finiquito ascendiente a \$1.994.688.-, pero sin detallar los ítems que la componían.

Que revisadas las liquidaciones de sueldo de los meses de julio y agosto de 2021, se advierte que el sueldo base es de \$989.330.-, que la gratificación legal es de \$133.396.-, que contempla un bono zona \$120.000.- y un bono evaluación y desempeño \$379.200.- y que, al parecer no existe controversia entre las partes respecto de estos rubros. Que de acuerdo al artículo 172 del Código del Trabajo, “Para los efectos del pago de las indemnizaciones a que se refieren los artículos 163, 163 bis, 168, 169, 170 y 171, la última remuneración mensual comprenderá toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato, incluidas las imposiciones y cotizaciones de previsión o seguridad social de cargo del trabajador y las regalías o especies valuadas en dinero, con exclusión de la asignación familiar legal, pagos por sobretiempo y beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola



vez al año, tales como gratificaciones y aguinaldos de navidad. Si se tratare de remuneraciones variables, la indemnización se calculará sobre la base del promedio percibido por el trabajador en los últimos tres meses calendario....”, por lo que, sin perjuicio de las observaciones que las partes hagan acerca de los conceptos que deben integrarla, el Tribunal deberá estarse, en este caso, a lo pagado al demandante como remuneración en el último mes trabajado íntegramente. Que de acuerdo a la documental acompañada por la empresa, la última remuneración que cumple estas características es la correspondiente al mes de agosto de 2021, oportunidad en la cual el trabajador percibió sueldo base de \$989.330.-, gratificación legal de \$133.396.-, bono zona de \$120.000.-; bono evaluación y desempeño de \$379.200.-, descartándose las horas extras y, debe adicionarse las asignaciones de colación de \$50.000.- , movilización de \$50.000.- y viático faena por \$300.000, por tratarse de cantidades que el trabajador percibía habitualmente, todo lo cual da un total de \$2.021.926.-, siendo esta cifra la que se tendrá como remuneración del trabajador para los efectos del artículo 172 del Código del ramo.

DECIMO CUARTO: Que atendida la base de cálculo determinada por el Tribunal, se acogerá la solicitud del actor de pagar diferencias respecto del monto pagado por concepto de indemnización por años de servicios y sustitutiva del aviso previo por \$136.188.- y \$27.238.-

DECIMO QUINTO: Que respecto del “Viático Faena”, la parte demandante sostiene que, en verdad, se trataba de un aumento de sueldo. Explica que este viático lo recibió durante casi 02 años, que nunca tuvo por objeto cubrir aquellos gastos, pues, la empresa costeara en forma permanente parte del arriendo de una cabaña en la que se alojaba durante el turno, y costeara los pasajes aéreos y todo gasto de traslado en que incurría, por lo que concluye que esa parte de su remuneración, solo correspondía a un aumento de sueldo que solicitó cuando recién le propusieron el traslado a Chiloé, bajo la condición de que se saliera del sindicato. Como accedió a eso último, ese supuesto viático no era más que el aumento de sueldo que había solicitado, y que, el ex empleador encubría bajo el concepto de viático con el objeto de disminuir la remuneración imponible y que ello queda totalmente en evidencia por el sólo hecho que desde que retornó a trabajar a la instalación principal ubicada en la comuna de Quilicura, desde noviembre de 2020, el ex empleador siguió pagando con total normalidad este estipendio, lo que demostraría su carácter fijo y permanente, cumpliendo con todos los elementos propios del sueldo.

Que la empresa demandada tiene una visión totalmente contraria ya que sostiene que efectivamente la suma de \$300.000.- correspondía a viático por su traslado a la faena del Puente Chacao; que este viático debía mantenerse hasta el mes de septiembre del año 2020, época en la cual el trabajo en dicha faena terminaba y a contar del mes de octubre de 2020, el trabajador retornaba



a la planta donde la empresa tiene su domicilio en la ciudad de Santiago y por consiguiente debía dejar de percibir dicho viático, pero sin embargo, por un error involuntario la persona del área de recursos humanos encargada de ingresar los datos al software de la empresa que calcula y genera las órdenes de pago de remuneraciones, omitió quitar de la remuneración del trabajador dicha prestación y ello provocó que dicho monto le fuera pagado al trabajador de forma errónea, los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2020 y enero a agosto del 2021, es decir, por 11 meses el trabajador estuvo percibiendo una suma que no le correspondía y no lo hizo presente al área de recursos humanos.

Que revisadas las liquidaciones de sueldo acompañadas por la parte demandada que abarcan el período octubre de 2020 a septiembre de 2021, el denominado “viático Faena” aparece como haber no imponible a partir del mes de enero de 2021 por la suma de \$300.000.- y se extiende su pago hasta el mes de agosto de 2021, por lo que documentalmente este pago se extendió únicamente por ocho meses, y ello ocurrió cuando el actor ya se encontraba de vuelta en el taller de la empresa, luego de haber estado prestado servicios en la faena Puente Chacao, la cual finalizó según la empresa en septiembre de 2020. Que de este modo, se desconoce los ítems que componían las remuneraciones percibidas por el actor durante todo el período que estuvo trabajando para el Consorcio Puente Chacao sin goce de sueldo y a disposición de la empresa Hyundai por cuatro meses, a partir de finales de noviembre de 2019 en adelante, salvo lo reseñado por los testigos Sonia Salas Carileo y Francisco Morilla Rojas quienes afirman respectivamente en estrados que *“Cristian fue a Puente Chacao y la empresa le pagaba un viático de \$300.000 que se le pagó durante ese tiempo”* y que *“...el Sr. Carmona no estuvo con permiso sin goce de sueldo y por ello siempre le pagaron el viático...”*. Que por su parte el testigo presentado por el demandante José López afirma que *“Durante el tiempo que estuvo a préstamo, recibía su sueldo; que Burger pagaba la cabaña y no recibió viático y que recuperó el viático desde mayo de 2020 y señala además que recibió el viático hasta que lo despidieron en julio de 2021...”*. Que, ya sea que el actor haya recibido o no este viático durante su permanencia en la faena del Puente Chacao, lo que resulta claro es que ambas partes a través de sus libelos y medios de prueba califican la suma de \$300.000 como “Viático Faena”, que tendría su origen en el Reglamento Interno de la empresa –el que no fue acompañado-; que no constaba por escrito por ser una política de la empresa y que constituía un incentivo por estar en una faena fuera del taller, tal como lo indica Francisco Morilla. Que así las cosas, el actor no acreditó de modo alguno que esta suma de dinero constituyera un aumento de sueldo, no justificó tratativas en ese sentido con la empresa, ni hay constancia que se haya desafiliado del sindicato y muy por el contrario a partir de 2021 figura el descuento de la cuota sindical en todas las



colillas de pago; ni demostró que se tratase de un beneficio adquirido por la vía de una cláusula tácita y, por lo demás, en las liquidaciones de sueldo siempre tuvo el tratamiento jurídico de “viático”, lo que según el inciso 2º del Artículo 41 del Código del Trabajo, “No constituyen remuneración y, por ende, no son imponibles, las asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de desgaste de herramientas y de colación, **los viáticos**, las asignaciones familiares, la indemnización por años de servicios y las demás que deban pagarse al extinguirse el contrato, y en general, las devoluciones de gastos en que incurra el trabajador por causa del trabajo”. Que por estas razones, se desechará la pretensión de la parte demandante de calificar este Viático Faena como un aumento de remuneraciones, el cual conserva su calidad de viático por haber sido siempre considerado así por ambas partes y, por ende, sigue siendo un haber no imponible dentro de las remuneraciones del actor. Que por estas mismas razones, se desechará la pretensión del actor en orden a sumar este ítem a las remuneraciones como haber imponible y por tanto se rechazará consecuentemente la nulidad del despido fundado en que el empleador no pagó íntegramente las cotizaciones del trabajador, al no haber cotizado mensualmente estos viáticos. Que finalmente, se rechazará el pago de una supuesta diferencia por subcotización por la suma de \$1.917.770, por ser improcedente.

DECIMO SEXTO: Que atendido lo razonado precedentemente, y lo afirmado por los testigos Sonia Salas y José López en orden a que el actor estuvo prestando servicios directamente para el Consorcio Puente Chacao por 4 meses y durante ese tiempo recibió pago de remuneraciones de parte del Consorcio y no de la empresa, y que a partir abril de 2020 la empresa Burger le continúa pagando sus remuneraciones en forma normal, el Tribunal estima innecesario hacer efectivo el apercibimiento contenido en el artículo 453 N°5 del Código del Trabajo, por la no exhibición de las liquidaciones de sueldo de los meses de abril a septiembre de 2020, en lo que respecta al viático.

DECIMO SEPTIMO: Que el actor denuncia una segunda irregularidad en que incurrió el ex empleador que dice relación con los haberes no imponibles de remuneración, específicamente con las asignaciones de colación y movilización, pues, según se desprende de las liquidaciones de sueldo anteriores al mes de octubre de 2019, la asignación de colación ascendía a \$100.000.-, y la de movilización ascendía a \$100.000.-, y a partir del mes de octubre de 2019, el ex empleador disminuyó unilateral y arbitrariamente estos ítems a \$50.000.- cada uno, reduciéndolos en un 50%, existiendo una deuda por tal concepto que asciende a la suma de \$2.200.000.- Que la demandada se limita a señalar que la supuesta deuda se genera por supuestamente no pagar íntegramente las asignaciones de movilización y colación, por lo que, en primer lugar, no constituyen remuneración, así que no se puede hablar de remuneración impaga, y en segundo porque lo indicado en la demanda no



corresponde al monto pactado y percibido por el trabajador por dichas asignaciones. Adicionalmente dada la controversia en el monto de la remuneración, sostiene que será de cargo del trabajador demostrar la existencia y monto de las sumas adeudadas.

Que para resolver la controversia, el Tribunal tendrá presente que en el contrato de trabajo de 8 de marzo de 2016 las partes pactaron en la cláusula tercera Colación mensual de \$100.000.- y Movilización mensual de \$100.000.- y que estas asignaciones se confirman en el anexo al contrato de trabajo de 01 de mayo de 2017, por idénticos montos. Que en estas condiciones, correspondía a la empresa explicar las razones por las cuales habría rebajado a la mitad dichas asignaciones de colación y movilización pactadas con el trabajador, cuestión que no ha hecho de modo alguno. Que sin perjuicio de ello, analizada la prueba rendida por las partes, las asignaciones del mes de octubre de 2019 se presumen pagadas por el monto pactado, ya que el actor no solicitó su exhibición. Que respecto de las asignaciones del mes de noviembre de 2019, el Tribunal hará efectivo el apercibimiento del artículo 453 N°5 del Código del Trabajo ya que no se exhibió la liquidación de remuneraciones de dicho mes, por lo que se presume que se pagó colación y movilización rebajados en un 50%. Que respecto de las asignaciones de los meses de diciembre de 2019 y de enero a marzo de 2020 no eran de cargo de la empresa ya que el actor estaba prestando servicios directamente para el Consorcio Puente Chacao, Compañía que le pagaba sus remuneraciones. Que respecto de las asignaciones de los meses de abril de 2020 a septiembre de 2020, si bien el empleador no exhibió dichas liquidaciones de sueldo, no es menos cierto que tanto el actor como la empresa reconocen que se le pagaba un viático de \$300.000.- mensuales para cubrir, en otros, los gastos de alimentación y de movilización, razón por la cual el Tribunal entiende que el pago del viático comprendía las asignaciones de movilización y colación. Que respecto a los meses de octubre a diciembre de 2020, consta en las liquidaciones de sueldo de dichos meses que la empresa no pagó el viático ni tampoco las asignaciones de movilización y colación, por lo que se acogerá la demanda por dichos meses. Que finalmente, respecto de los meses de enero a agosto de 2021, consta que la empresa efectivamente pagó las asignaciones en comento por la suma de \$50.000.- cada una, pero también consta que en todos esos meses pagó un viático de \$300.000.- por lo que la diferencia alegada por el trabajador lo cubre el mencionado viático. Que así las cosas, se acogerá el pago de las asignaciones de colación y movilización del mes de noviembre de 2019 por \$50.000 cada una de ellas y las asignaciones completas de los meses octubre, noviembre y diciembre, todas de 2020 por \$100.000 cada una de ellas.

DECIMO OCTAVO: Que el demandante reclama el pago de 16 horas extras adeudadas, de las cuales sólo 09 se encuentran reconocidas en comparendo de



conciliación, por la suma de \$185.227.- Que respecto de esta prestación, el actor no rindió prueba que justificase que trabajó las 16 horas extras reclamadas, por lo que se ordenará el pago de las 09 horas extraordinarias reconocidas por la empresa en el comparendo verificado en el Inspección del Trabajo el 12 de octubre de 2021 por la suma reconocida de \$104.190.-

DECIMO NOVENO: Que la empresa opone EXCEPCIÓN DE COMPENSACIÓN y a la vez deduce demanda reconvencional por la suma de \$3.300.000.- (tres millones trescientos mil pesos). En efecto, sostiene que entre octubre de 2020 y agosto de 2021, fueron pagados al trabajador \$.300.000 mensuales por concepto de viáticos mal enterados a causa de un error involuntario. Fundamenta que los contratos deben ejecutarse de buena fe, y percibir pagos que el trabajador sabía que no le correspondían sin realizar reclamo o reparo alguno atenta contra dicho principio. Insiste que por un error involuntario administrativo de la compañía, se realizó el pago de esos montos, existiendo entonces una especie de pago de lo no debido. Alega que en la especie, concurren todos y cada uno de los requisitos para que opere la compensación, a saber, las partes son personal y recíprocamente deudoras; las obligaciones son en dinero; ambas obligaciones son liquidas y actualmente exigibles; ambos créditos son embargables; ambas obligaciones son pagaderas en el mismo lugar y la compensación no se verifica en perjuicio de terceros.

Que el demandante se opone a la excepción y pide el rechazo de la demanda reconvencional alegando que los montos recibidos por concepto de viático en verdad correspondían a remuneraciones que habrían sido encubiertas por el empleador.

Que, para resolver, se tendrá presente que la empresa no ha acreditado que efectivamente pagó al trabajador el referido viático en todos los meses que alega haberlo hecho, según se analizó en el motivo 15° de este fallo y si bien es cierto pagó dicho viático a partir de enero de 2021, el trabajador siempre entendió que era una prestación que le correspondía, y que se generaba del contrato de trabajo habido entre las partes, por lo que no puede imputarse mala fe al trabajador, si el supuesto error fue cometido por el departamento de Recursos Humanos de la empresa. Que así las cosas, siendo un error únicamente imputable a la empresa, y habiendo sido recibido el viático de buena fe por parte del trabajador, sin que exista un crédito o deuda en favor de la empresa, el Tribunal rechazará la excepción de compensación alegada por no concurrir los requisitos legales y, asimismo, rechazará, por iguales motivos, la demanda reconvencional interpuesta en contra del trabajador, sin costas.

VIGESIMO: Que las pruebas rendidas han sido analizadas conforme a las reglas de la sana crítica y la no ponderada expresamente en nada altera las conclusiones referidas precedentemente.



Por estas consideraciones y lo dispuesto en los artículos 1, 2, 3, 5, 41, 42, 73, 161, 168, 172, 173, 294 y siguientes, 420 y siguientes, 453, 454, 485, 486, 489, 490, 491, 493 y 495 del Código del Trabajo, se resuelve:

I.- Que se rechaza la excepción de compensación opuesta por la demandada.

II.- Que se rechaza, en todas sus partes, la denuncia de vulneración de derechos fundamentales, con ocasión del despido deducida por el trabajador CRISTIAN ANDRE CARMONA LEIVA, C.I. N°15.545.146-7 en contra del ex empleador SERVICIO DE GRÚA Y TRANSPORTES ESPECIALES BURGER LIMITADA, rol único tributario N°76.041.431-K, representada legalmente por don RAÚL BURGER TORRES, cédula de identidad N° 7.369.876-6.

III.- Que se acoge la demanda de despido injustificado deducida por el por el trabajador CRISTIAN ANDRE CARMONA LEIVA, C.I.15.545.146-7 en contra del ex empleador SERVICIO DE GRÚA Y TRANSPORTES ESPECIALES BURGER LIMITADA, rol único tributario N°76.041.431-K, representada legalmente por don RAÚL BURGER TORRES, cédula de identidad N° 7.369.876-6 y se ordena que la demandada pague al trabajador las siguientes prestaciones laborales:

1.- Recargo legal del 30% por sobre la indemnización por años de servicios por la suma de \$3.032.889.-

2. Diferencia en suma pagada por concepto de indemnización por años de servicios, por la suma de \$136.188.-

3. Diferencia en suma pagada por concepto de indemnización sustitutiva de aviso previo por la suma de \$27.238.-

4. La suma de \$350.000.- por concepto de asignación de colación y movilización impagas correspondientes a noviembre de 2019 y a los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2020.

5.- Restitución del descuento por aporte del empleador a AFC por la suma de \$1.944.208.-

6.- Horas extraordinarias por la suma de \$104.190.-

IV.- Que la suma ordenada pagar mediante la presente resolución deberá ser cancelada con los reajustes e intereses que establecen los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo, según corresponda.

V.- Que se rechaza, en lo demás, la referida demanda.

VI.- Que se rechaza la demanda reconvenzional deducida por el ex empleador SERVICIO DE GRÚA Y TRANSPORTES ESPECIALES BURGER LIMITADA, rol único tributario N°76.041.431-K, representada legalmente por don RAÚL BURGER TORRES, cédula de identidad N° 7.369.876-6 en contra del trabajador CRISTIAN ANDRE CARMONA LEIVA, C.I. N°15.545.146-7.

VII.- Que cada parte pagará sus costas.



Ejecutoriada la presente sentencia, cúmplase lo dispuesto en el artículo 462 el Código del Trabajo, y devuélvanse los documentos a las partes a sola petición verbal.

Regístrese y notifíquese.

Archívese en su oportunidad.

RIT: T-1712-2021.

RUC: 21-4-0374219-5

Dictada por doña Maritza Regina Vásquez Díaz, Juez Titular del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.



A contar del 11 de septiembre de 2022, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>