

PROCEDIMIENTO: Tutela. Aplicación General.

MATERIA: Tutela.

DEMANDANTE: MAURICIO ALEJANDRO PIZARRO PAREDES.

DEMANDADA: EMPRESA NACIONAL DE ENERGÍA ENEX S.A. (SHELL).

RIT: T-474-2023

RUC: 23- 4-0487507-8

_____/

Antofagasta, tres de mayo de dos mil veinticuatro.

VISTOS, OÍDOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que ha comparecido **JORGE OLIVOS TORRES**, Abogado, cédula nacional de Identidad N°15.501.691-4, en representación de don **MAURICIO PIZARRO PAREDES**, RUT 13.215.908-4, chileno, casado, operador, ambos con domicilio para estos efectos en calle 14 de febrero N°1896, Antofagasta, y deduce demanda de tutela laboral con ocasión del despido y otras prestaciones en contra de **EMPRESA NACIONAL DE ENERGÍA ENEX S.A**, RUT 2.011.000-2, representada legalmente por Viviana Arellano Araos, RUT 11.665.638-8, ambos con domicilio en Avenida del Cóndor sur 520, ciudad empresarial, comuna de Huechuraba, Santiago.

Fundamenta su acción en los siguientes hechos:

A) ANTECEDENTES DE LA RELACIÓN LABORAL

1. Inicio de la relación laboral: Con fecha 01 de octubre de 2010, el actor comienza la relación laboral con la demandada, bajo vínculo de subordinación y dependencia, el cual tenía el carácter de indefinido.

2. Naturaleza de las funciones. La labor que debía cumplir el actor era la de “OPERADOR DE PRODUCTOS”, según consta en el numeral primero del contrato de trabajo. Dicha función debía ser realizada en las dependencias de la denunciada ubicadas en la ciudad de Antofagasta.

3. Remuneración. En cuanto a la remuneración del actor, ésta ascendía a la suma de \$1.488.599.- (un millón cuatrocientos ochenta y ocho mil quinientos noventa y nueve pesos). En tal sentido, será esta la remuneración que debe tomarse en cuenta de conformidad a lo dispuesto en el artículo 172 del Código del Trabajo para el cálculo de las indemnizaciones y prestaciones que correspondan.



4. Jornada laboral. La jornada laboral del actor era de 43,75 horas semanales, en 2 turnos rotativos, el turno A, era de lunes a viernes de 07.30 a 17.15 horas y el turno B, de lunes a viernes de 09.30 a 19.15 horas.

B. ANTECEDENTES DEL TÉRMINO DE LA RELACIÓN LABORAL:

1.- Antecedentes previos al despido y Término de la relación laboral

Como se podrá acreditar en la secuela de este juicio y se desprende de los documentos que se acompañarán en la oportunidad procesal respectiva, el actor ingresó a prestar servicios para la EMPRESA NACIONAL DE ENERGÍA ENEX S.A, con fecha 01 de octubre de 2010. La función para la cual fue contratado era la de “OPERADOR DE PRODUCTOS” cuyos servicios eran prestados para la empresa EMPRESA NACIONAL DE ENERGÍA ENEX S.A, en el establecimiento que tiene la demandada en la ciudad de Antofagasta.

Con fecha 06 de mayo de 2023, después de 13 años laborando para el mismo empleador, es que el jefe de planta don Elter Reyes, le entrega la carta de aviso de término de contrato la cual el trabajador firma recepcionando en el mismo momento.

Es menester señalar que dicha carta indica como causal aquella establecida en el artículo 161 del Código del Trabajo, es decir “Necesidades de la empresa”, siendo esta totalmente falsa e irrisoria, ya que no existen tales necesidades por parte de la denunciada, además dicha comunicación señala textualmente que la decisión de desvincular al trabajador “se basa en que el cargo que actualmente ocupaba como “Operador de productos” en la sub gerencia de distribución y logística, es porque el actor no cumple con el “perfil” requerido según la nueva reestructuración organizacional de la empresa”, no siendo estos motivos aceptados por la legislación laboral chilena, para que el empleador ponga término a la relación laboral para con el trabajador, sino más bien la denunciada tiene la obligación de capacitar al trabajador para que este cumpla con el perfil requerido por esta, brindando todas las oportunidades posibles, respetando todos los derechos laborales que le son propios y no negarle su fuente de trabajo.

En consecuencia, la causal de despido señalada en la comunicación enviada con fecha 06 de mayo del año 2023, es decir, aquella establecida en el art. 161 del código del trabajo, hace alusión a que EMPRESA NACIONAL DE



ENERGÍA ENEX S.A estaría haciendo uso de una mala praxis, puesto que esta causal se encontraría mal aplicada.

2.- Vulneración de derechos fundamentales. Garantías Vulneradas:

Los diversos actos verificados en el curso de la relación laboral del demandante y al término de la misma, dejan claros indicios de que con ocasión del despido se han afectado las siguientes garantías del trabajador:

A) Su derecho a no ser discriminado, contemplado en el artículo 2 del Código del Trabajo: el código del trabajo define la discriminación, o bien, los actos de discriminación como “las distinciones, exclusiones o preferencias...que tengan por objeto, anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.”

En el caso de marras, al trabajador se le ha discriminado y alterado su igualdad de oportunidad en el empleo por parte de la denunciada descrita anteriormente en autos, ya que el motivo principal que tuvo su desvinculación es sólo y exclusivamente que este no se ajusta al nuevo perfil que solicita la nueva estructura organizacional de la empresa EMPRESA NACIONAL DE ENERGÍA ENEX S.A, disfrazándola y encubriéndola de forma maliciosa en una causal que manifiestamente se encuentra mal aplicada, poniendo de esta forma término a una relación laboral de 13 años para con esta.

También es importante destacar, que don Mauricio Pizarro Paredes, fue el único trabajador dentro de todos los que componen el grupo de trabajo de la denunciada que fue desvinculado de la empresa.

B) Derecho a la integridad Física y Psíquica: Artículo 19.- La Constitución asegura a todas las personas: 1º.- El derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona.

El acontecimiento de la desvinculación de la empresa a la cual perteneció tantos años don Mauricio Pizarro, que principalmente para él, era considerada como una “familia”, lo tiene sumido en una profunda tristeza y desesperación puesto que hasta la fecha de la presentación de esta demanda aún no encuentra una fuente laboral de carácter estable, fuente que es el sustento económico de su familia, lo que lo tiene con diversas crisis de angustias, lo que a su vez ha producido una alteración significativa del sueño y en el debido descanso, además



en el finiquito extendido por el empleador, le descontaron el dinero entregado a la Universidad de su hija por concepto de “beca estudiantil”, futuro que en la actualidad es totalmente incierto, situación que ha afectado y deteriorado vastamente la salud mental del pretensor con ocasión del término de la relación laboral.

SUSCRIPCIÓN DE FINIQUITO Y DESCUENTOS INDEBIDOS

En otro orden de ideas, indica que el empleador EMPRESA NACIONAL DE ENERGÍA ENEX S.A, en el finiquito extendido con fecha 15 de mayo, realiza un descuento por concepto de “Anticipo de beca escolar”, descuento que es indebido puesto que no ha existido para ello una resolución judicial que autorice al empleador a realizar tal descuento del finiquito del actor.

PETICIONES CONCRETAS:

Se solicita que se acoja la demanda en todas y cada una de sus partes, declarando:

1.- Qué, la relación laboral ha concluido con fecha 06 de Mayo de 2023, y que con ocasión del despido se produjo la vulneración de los derechos fundamentales del demandante, condenando a las demandadas, en la calidad jurídica que corresponda a cada una, ya sea como principal o solidariamente responsables, al pago de las siguientes indemnizaciones y prestaciones adeudadas:

- La indemnización especial contemplada en el artículo 489 del Código del Trabajo equivalente a \$16.374.589 (dieciséis millones trescientos setenta y cuatro mil quinientos ochenta y nueve pesos) o las cantidades que S.S., estime conforme al mérito del proceso, sin ser menor a 6, conforme lo prevenido en el inciso 3 del artículo 489 del Código del Trabajo.

- Recargo legal por sobre la suma pagada como indemnización por años de servicio (11), por la suma de \$4.912.376 (cuatro millones novecientos doce mil trescientos setenta y seis pesos)

- Feriado legal, equivalente a 01 periodo, ascendente a la suma de \$1.042.019(un millón cuarenta y dos mil diecinueve pesos)

- Diferencia de Feriado proporcional respecto de lo pagado en finiquito, que asciende a la suma de \$225.760.- (doscientos veinticinco mil setecientos sesenta pesos).



- Devolución AFC, ascendente al monto de \$2.599.609 (dos millones quinientos noventa y nueve mil seiscientos nueve pesos).

- Devolución del Descuento “anticipo de beca escolar”, ascendente al monto de \$1.630.071 (un millón seiscientos treinta mil setenta y un pesos).

- Intereses, reajustes y costas de la causa.

- SE CONDENE a la empresa como vulneradora de los derechos fundamentales del demandante y conforme a ello se le aplique la multa por el máximo estipulado en la ley y se remita la condena para su inscripción en el registro de la Dirección del Trabajo.

En subsidio de la demanda de tutela por vulneración de derechos fundamentales deducida en lo principal de este libelo, deduce demanda laboral de despido injustificado, indebido o improcedente, y cobro de prestaciones, con los mismos argumentos y en definitiva, solicita se acoja en todas y cada una de sus partes, declarando que:

1.- Qué relación laboral ha concluido con fecha 06 de mayo de 2023, en virtud de despido injustificado, indebido o improcedente por parte del empleador

2.- Se condene a la demandada al pago de:

- Recargo legal por sobre la suma pagada como indemnización por años de servicio (11), por la suma de \$4.912.376 (cuatro millones novecientos doce mil trescientos setenta y seis pesos)

- Feriado legal, equivalente a 01 periodo, ascendente a la suma de \$1.042.019 (un millón cuarenta y dos mil diecinueve pesos)

- Diferencia de Feriado proporcional respecto de lo pagado en finiquito, que asciende a la suma de \$225.760.- (doscientos veinticinco mil setecientos sesenta pesos).

- Devolución AFC, ascendente al monto de \$2.599.609 (dos millones quinientos noventa y nueve mil seiscientos nueve pesos).

- Descuento anticipo de beca escolar, ascendente al monto de \$1.630.071 (un millón seiscientos treinta mil setenta y un pesos).

- Intereses, reajustes y costas de la causa.



SEGUNDO: En tiempo y forma, **ALEJANDRO MUSA CAMPOS**, abogado, cédula de identidad N° 8.175.73-K, domiciliado en calle Andrés de Fuenzalida N°47, piso 7, común de Providencia, Santiago, en representación de "**EMPRESA NACIONAL DE ENERGIA ENEX S.A.**", contesta la demanda indicando que deberán tener por expresamente negados todos y cada uno de los hechos vertidos en el libelo de demanda por la parte demandante en los presentes autos, en especial para los efectos del inciso segundo del artículo 452 en relación con el inciso séptimo del numeral primero del artículo 453, ambos del Código del Trabajo, no pudiendo en definitiva el juez, en la sentencia definitiva, estimar por tácitamente admitidos ninguno de los hechos contenidos en el libelo de demanda, con excepción de aquellos que sean expresamente reconocidos por esta parte.

Se ACEPTAN los siguientes hechos:

1. La existencia de una relación laboral, entre las fechas indicadas en su libelo.
2. Las funciones desempeñadas.
3. El lugar de prestación de los servicios.
4. La última remuneración.
5. Que fue despedido por la causal del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo.

Así NIEGAN, los siguientes hechos:

1. Que el despido fuera injustificado, indebido o improcedente.
2. Que se adeuden las prestaciones y feriados reclamados.
3. Que el despido fuera vulneratorio o discriminatorio.
4. Que fuera vulnerado durante la relación laboral o después de ella.
5. Que se hubiere inventado una causal solo para su desvinculación.

Finalmente, reitera que esta parte controvierte y niega todo lo no expresamente reconocido anteriormente.



III.- ANTECEDENTES DE HECHO. FUNDAMENTOS PARA EL RECHAZO DE TODAS LAS ACCIONES.

Para los efectos de lo previsto en el artículo 452 del Código del Trabajo, desde ya esta parte NIEGA LOS HECHOS descritos en el libelo, controvirtiendo según se expondrá, lo expuesto por la parte denunciante y demandante.

Como primera cuestión, es absolutamente falso que su representada hubiera pretendido discriminar al actor por razón alguna. También es del todo falso que la desvinculación del actor hubiera sido discriminatoria o que fuera vulnerada su garantía constitucional del derecho a la integridad física o psíquica. Ninguna de las imputaciones efectuadas por el actor en este sentido tiene asidero. Por el contrario, como se expondrá y acreditará, la desvinculación del señor López se produjo en muy buenos términos, siendo además el beneficiado con un finiquito y haberes del mismo acordes con su trayectoria en la compañía.

Contrariamente a la imputación del actor, en orden que mi representada habría “inventado” una causal de despido inédita para él, se acreditará lo infundada de dicha aseveración. En efecto, se demostrará periódicamente son muchos los colaboradores que son desvinculados por la causal de necesidades de la empresa, y los fundamentos de las respectivas cartas avisos de despido no difieren en lo conceptual de aquellos invocados para el actor.

Como comprenderá, en una empresa con el giro de mi representada (venta y distribución al por mayor de combustibles, lubricantes y productos químicos bajo las marcas Enx y Shell), los cambios científicos, tecnológicos y de mercado, es ciertamente esperable que se requieran perfiles y competencias que vayan adaptándose a los referidos cambios, sin que en modo alguno ello importe alguna discriminación arbitraria o vulneratoria.

La desvinculación del actor se debió a que el cargo que él ocupaba como Operador de Productos requirió de un nuevo perfil de habilidades atendidas las exigencias de la actual estructura organizacional de la empresa. Por lo anterior, y considerando que no existía otro cargo a considerar para movilidad interna, no se hizo posible su permanencia en la organización.

IV.- CONTESTA DE DENUNCIA DE TUTELA Y DE DESPIDO VULNERATORIO. FUNDAMENTOS PARA SU RECHAZO.

Por razones de economía procesal, solicito a S.S. tener por reproducidas las alegaciones vertidas en los capítulos anteriores. En ese orden de cosas, es falso



de falsedad absoluta que se hubiere vulnerado algún derecho fundamental del denunciante con ocasión del despido; así como tampoco su despido ha sido discriminatorio.

En efecto, mi parte solo se limitó a hacer uso de un derecho, cursando la desvinculación del actor, remitiendo la carta de despido y dejando constancia de la misma ante la Inspección del Trabajo. Entendemos que el despido no sea del agrado del trabajador. Asimismo, entendemos que pueda estar molesto y en desacuerdo con la causal invocada y fundamentos de la misma, pero ello en modo alguno importa la vulneración de alguna garantía constitucional del trabajador.

Así las cosas, no existiendo los hechos en que el señor Pizarro funda su denuncia de tutela, esta acción debe ser rechazada en todas sus partes.

Sin perjuicio de lo anterior, en cualquier escenario la circunstancia de un despido por necesidades de la empresa, incumplimiento grave, una amonestación o un correo electrónico de una jefatura respecto de un tema laboral, dentro de los márgenes normales y con el debido respeto, jamás puede constituir una vulneración de derechos fundamentales. El despido no es más que la manifestación última del poder de dirección y administración del empleador. En el evento que el empresario lo ejerza injustificadamente o de forma errada, nuestra legislación contempla sanciones (indemnizaciones) y recargos que se devengan en favor del trabajador.

Del relato y reclamo del denunciante en relación a su despido y los fundamentos del mismo, se puede colegir que lo medular es que está dolido por haber sido desvinculado y porque en su personal opinión, la empresa no habría respetado su trayectoria y capacidad profesional.

Por otro lado, debemos hacer presente que el denunciante debe acreditar los hechos relatados en su libelo, pues no se debe desatender el texto legal que se refiere a la materia en análisis, específicamente el artículo 493 que preceptúa: *“Cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad”*. En otras palabras, para que mi representada se vea, eventualmente, en la obligación de acreditar que tomó medidas proporcionales y razonables afectando los derechos del actor, es condición *sine qua non* que la parte demandante aporte antecedentes que acrediten la vulneración de derechos



que acusa. Cabe observar que la referencia es en plural (“antecedentes”), por lo que deben ser múltiples y concordantes.

Aquí, EN ESTRICTO RIGOR, más allá de afirmaciones genéricas, no se acompañó antecedente alguno que sea pertinente a los hechos contenidos en el libelo, que en caso alguno implicar cumplir el imperativo legal. Por lo tanto, no se configuran los presupuestos legales que permiten la aplicación del artículo 493 del Código del Trabajo, opinión que comparte el profesor Sergio Gamonal Contreras en los siguientes términos: *“Si es plausible el indicio presentado y **probado por el trabajador** de forma tal que se hace necesario que el empleador justifique su conducta al tenor del artículo 485, el juez debiera dar por probado el indicio”,* definiendo plausibilidad de la siguiente forma: *“que los hechos de cada indicio se encuentren acreditados fehacientemente”*.

Tomando en consideración, entonces, lo precedentemente expuesto, es absolutamente imposible aplicar en estos autos el artículo 493, ya que mi representada no puede verse obligada a probar la razonabilidad y proporcionalidad de acciones inexistentes.

Sin perjuicio de ello, a continuación, pasaremos a referirnos a los derechos fundamentales que, en concepto de la contraparte, habrían sido vulnerados, a pesar de su confusa exposición:

Artículo 2 incisos 3° y 4° del Código del Trabajo: ***Derecho a no discriminación arbitraria.***

En una compañía como Enx existe una rotación de trabajadores constantemente. Mas aún, no son pocos los trabajadores que han sido desvinculados, incluso varios de ellos con muchos años en la compañía. No existe fundamento alguno para siquiera avisorar de qué manera mi representada hubiera podido discriminar al denunciante.

A mayor abundamiento, y como ya se expuso, es FALSO que el contenido de la carta de despido del actor hubiera sido “inventado” para su caso particular, pues se acreditará que las razones que se esgrimen para desvincular a otros colaboradores tienen algunas similitudes.

Basta lo anterior para desechar el argumento señalado por la denunciante en cuanto a una supuesta vulneración de su derecho a no ser objeto de discriminación. Además, no vemos de qué forma podría entenderse que mi



representada habría vulnerado esta garantía constitucional, toda vez que el despido del actor se produjo en el marco de la legalidad.

Los actos de discriminación se encuentran definidos en el inciso cuarto del artículo 2 del Código del Trabajo, norma que establece lo siguiente: *“Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, 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”*.

En dicho sentido, la ley además de señalar cuales son los criterios que constituirán una discriminación, señala y conceptualiza la misma a partir de los efectos que aquella tiene o persigue. En los presentes autos, el denunciante NO ha señalado cual sería el supuesto criterio, motivo o base en el que se habría fundado la supuesta discriminación que lo habría afectado. NO INDICA RESPETO DE QUE GRUPO HABRIA SIDO DISCRIMINADO.

Como bien sabe S.S., la acción de discriminar implica un tratamiento desigual sin justificación, es decir, carente de una fundamentación objetiva y razonable que permita entender el motivo y la finalidad de la desigualdad. Lo anterior lleva implícita la idea de que existe una serie de individuos que se encuentran en idénticas condiciones y poseen los mismos derechos.

En el caso de marras, el denunciante no ha señalado respecto de qué trabajador se le habría tratado diferente, es decir, no se ha cumplido con el primer elemento o requisito para determinar si nos encontramos frente a una discriminación, esto es que existe a un grupo de individuos que se encuentren en idéntica o similar posición.

Sin perjuicio de todo lo anterior, y retomando el razonamiento del actor en orden a que habría sido discriminado ex post pues se exigirían menos competencias para reemplazar su cargo (en su teoría del caso) ello tampoco podría constituir discriminación. Como bien sabe S.S. incluso el Convenio N°111 de la OIT reconoce y acepta que pudiera existir discriminación que pudiera corresponder a la **capacidad o idoneidad** de una persona; pues justamente lo que se considera discriminatorio es cualquier distinción de trato que no se base en un criterio como el anterior.



Así, aunque hubiera existido la discriminación que pretende el denunciante -LO QUE ESTA PARTE NIEGA- ella no sería reproachable ni vulneratoria, pues se habría basado en la capacidad o idoneidad personal -EL PERFIL- y no en otros parámetros.

Basta lo anterior para determinar que el actor no ha sido objeto de discriminación alguna, toda vez que no ha podido siquiera establecer el primer requisito para verificar si nos encontramos frente a algún tipo de discriminación, lo que impide entrar a analizar y determinar la proporcionalidad, justificación e idoneidad del trato diverso a personas que se encuentran en una misma situación. Menos aún, en el contexto analizado, podría considerarse grave.

Luego, el actor denuncia vulneración al Artículo 19 N° 1 de la Constitución, esto es el **Derecho a la Integridad Física y Psíquica**.

El derecho en comento se encuentra establecido en la Constitución Política de la República de Chile, en particular en el artículo 19 N° 1 inciso 1°: “La Constitución asegura a todas las personas: N° 1: El derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona”.

Es preciso recordar que según consta en las actas de la Comisión Ortúzar, en la sesión 89, en la cual la inclusión de este elemento fue debatido y al efecto, se consultó la opinión del doctor Armando Roa, quien en la sesión 93 expresó: “hay elementos categóricamente psíquicos que son absolutamente irreductibles a lo físico, y que escapan a lo físico, y que por lo tanto podría haber una perturbación de la integridad física sin que estos elementos sean directamente tocados, porque escapan realmente del plano conceptual”. Agrega que “defender sólo la integridad física es incompleto (...) Esto no significa que estén separados, como lo están la esposa y el esposo. Están unidos, pero no son iguales, no son totalmente idénticos; están unidos, pero no son idénticos bajo todos los aspectos”.

Ahora bien, desde el punto de vista del Derecho del Trabajo, en lo que concierne al alcance de este derecho, el propio Código del Trabajo establece en el artículo 485 y siguientes que constituye vulneración a esta garantía aquella que sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral, o con ocasión del despido.

Entonces, debemos entender que una vulneración al derecho a la integridad psíquica en materia laboral, consistiría en que, con ocasión del cumplimiento del contrato de trabajo o el término del mismo, el trabajador se pudiera ver afectada la integridad psíquica, esto es aquella faceta interna que lo separa de la mera



materialidad, de tal forma que ocurriría un grave desmoronamiento al interior de su ser.

En el mismo sentido, es preciso señalar que mi representada jamás ha realizado acto alguno que pueda ser interpretado como una vulneración al derecho a la integridad psíquica del actor. Por ello, esta parte no logra vislumbrar de qué forma se habría vulnerado la garantía constitucional en cuestión. Ciertamente no puede ni debe considerarse como un acto de afectación la circunstancia del despido, pues resulta obvio que toda desvinculación sea dolorosa para un trabajador, pero no puede ser considerada per se como vulneratoria.

V.- EN SUBSIDIO, PROPORCIONALIDAD DE LAS MEDIDAS ADOPTADAS POR ENEX.

En subsidio, y para el improbable evento de que SS. considere que es necesario que mi representada justifique la proporcionalidad de las medidas adoptadas, venimos en señalar que se trató de medidas idóneas, necesarias y proporcionales en sentido estricto, tendientes a poner término al contrato de trabajo de un dependiente, en circunstancias que se hacía imprescindible su desvinculación por necesidades de la empresa, según se expuso en los capítulos anteriores.

Es decir, mi representada solo ejerció una facultad que la Ley le otorga. El contexto de los hechos ya fue expuesto en capítulos anteriores, así como la relevancia de los mismos, mismos antecedentes que solicito tener por reproducidos.

No hay argumentos ni indicios para considerar que pudiera haber existido vulneración de derechos con ocasión del despido, ni ex post, como pretende construir la contraparte con su teoría del caso.

VI.- CONTESTA DEMANDA SUBSIDIARIA DE DESPIDO INJUSTIFICADO.

En este acto, vengo en contestar la demanda por despido injustificado y cobro de prestaciones, interpuesta en contra de mi representada por el actor, solicitando que con el mérito de los antecedentes de hecho y de derecho ya expuestos, tenga a bien rechazarla en todas sus partes, con expresa condenación en costas.

Por Economía Procesal, esta parte solicita se tengan por reproducidos los mismos fundamentos de hecho y de derecho que fueron expuestos en los capítulos anteriores de esta presentación, los que deben considerarse como parte integrante de este acápite para todos los efectos legales.



Como ya se expuso, la causal invocada es plenamente justificada y ajustada a derecho, pues obedeció a los fundamentos esgrimidos en la carta aviso, como se acreditará. Además, mi representada cumplió íntegra y oportunamente con las formalidades establecidas en el artículo 162 del Código del Trabajo, tal como le consta al demandante.

La causal que se invocó para despedir a la demandante en el caso sub lite es el contemplado en el **artículo 161 del Código del Trabajo**, cuyo inciso primero establece lo siguiente: *“Sin perjuicio de lo señalado en los artículos precedentes, el empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, **TALES COMO** las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores”*.

La terminación un contrato de trabajo por esta causa, se produce por una decisión unilateral del empleador, por las necesidades que éste invoque, señalando la norma **sólo de manera ejemplar** la ocurrencia de alguna de las situaciones que puedan afectar la actividad de la empresa y hacer necesario el despido de uno o más trabajadores.

Sin perjuicio de ello, las situaciones que se describen en la norma y que se suelen tomar en consideración para la aplicación de esta causal son dos:

1. En primer lugar, se puede fundamentar en razones tecnológicas, como la racionalización o modernización de la empresa; y
2. En segundo término, y luego de una evolución doctrinaria, también se le acepta por razones económicas, cuando la situación es permanente, prolongada y grave.

Conjuntamente con lo anterior, la legislación actual define aquello que debe entenderse por **“necesidades de la empresa”**, reglamentando en cierta medida el ámbito de aplicación de la causal.

En esta dirección, el artículo 161 del Código del Trabajo señala algunos de los elementos que dan origen al término del contrato y necesaria separación del trabajador por necesidades de la empresa, son los siguientes:

- .a Las derivadas de la modernización o racionalización de la empresa, establecimiento o servicio;
- .b Bajas en la productividad de la empresa, establecimiento o servicio; y,
- .c Los cambios en las condiciones del mercado o de la economía

Asimismo, los Tribunales han delimitado el alcance que tiene la aplicación de esta causal, imponiendo algunos requisitos básicos. Dichos requisitos son:

- i Las necesidades de la empresa deben ser económicas o técnicas;
- ii Debe existir una relación de causalidad entre el problema invocado y la persona a la cual se le aplica la causal.

Reitero que los casos contemplados en la causal del artículo 161, no son de carácter taxativo; es decir, que admiten situaciones análogas o semejantes; sin embargo, deben decir relación con aspectos de carácter técnico o económico.

VII.- RESPECTO DEL DESCUENTO “ANTICIPO BECA ESCOLAR”.

Debe rechazarse tal pretensión, pues como se acreditará, el monto y concepto descontado corresponde a un anticipo de una serie de beneficios que en su globalidad deben liquidarse año a año y, en este caso, resultó de ese cálculo que el actor debía restituir a la compañía la suma descontada. A mayor abundamiento, al aceptar los beneficios y la forma de pago, el actor aceptó el descuento del “anticipo” de los haberes de su finiquito, en el evento de no ser ocupado.

VIII.- RESPECTO DEL FERIADO RECLAMADO.

Debe rechazarse tal pretensión, pues mi representada no adeuda las sumas y conceptos pretendidos.

Solicita en definitiva que se declare:

- 1.- Que se rechaza la denuncia de despido vulneratorio y/o discriminatorio.
- 2.- Que se rechaza la demanda de despido injustificado y cobro de prestaciones.
- 3.- Que en cualquier caso, es procedente el descuento del anticipo de Beca Escolar.
- 4.- Que el actor debe pagar las costas de la causa.



TERCERO: Que, se llevó a efecto la audiencia preparatoria. El tribunal llamó a las partes a conciliación la que no se produjo. Posteriormente se recibe la causa a prueba y se fijaron los hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos

CUARTO: Que en la audiencia de juicio, se rindió la siguiente prueba:

POR LA PARTE DEMANDANTE:

I.- DOCUMENTAL:

1. Contrato de trabajo de fecha 01 de octubre de 2010.
2. Actualización de contrato de trabajo de fecha 01 de noviembre de 2019.
3. Carta de aviso de término de contrato de trabajo de fecha 06 de mayo de 2023.
4. Convenio colectivo de fecha 20 de mayo de 2011, hojas 9-10-11-12-13.
5. Finiquito suscrito ante Notario Público con fecha 19 de mayo de 2023, con estampe de reserva de derechos.

II.- CONFESIONAL:

Compareció ante el Tribunal, previamente juramentada, la absolvente **Viviana Arellano Araos, Rut: 11.665.638-8**, en su calidad de representante legal de la denunciada, domiciliada en Avenida El Cóndor Sur N° 520, Huechuraba, quien sucintamente y en lo pertinente manifestó que conoce al trabajador, trabajaba en su empresa desde mayo 2010 a mayo de 2023 como operador de productos, fue desvinculado el 6 de mayo de 2023, se le exhibe carta de aviso de término, describe su contenido. Existe actualmente un operador de productos, se le exhibe finiquito lo reconoce, reconoce un descuento firmado por ella y que aparece un descuento por beca escolar, que él pertenecía a un sindicato y dentro de los beneficios pactados estaba esa beca escolar que se entrega anualmente y se puede pedir un anticipo lo que hizo Pizarro y que se pagara proporcional al tiempo en que permanezca en la compañía, por lo que está pagada la proporción de manera correcta, la facultad de descontarlo está en el mismo convenio colectivo.

III.- EXHIBICIÓN DE DOCUMENTOS:

- 1.- Descriptor de cargo como operador de productos por las funciones desarrolladas, ante el improbable evento en que la empresa no posea dicha



documentación, sea cual sea las razones por las cuales pretenda eximirse de la presente solicitud; acompañe informe que contenga las funciones, condiciones, tareas generales y específicas, características y responsabilidades del cargo, a este tribunal, según contrato individual de trabajo, documento exhibido por la contraria.

2.- Descriptor del nuevo de perfil de cargo como operador de productos por las funciones desarrolladas, ante el improbable evento en que la empresa no posea dicha documentación, sea cual sea las razones por las cuales pretenda eximirse de la presente solicitud; acompañe informe que contenga las funciones, condiciones, tareas generales y específicas, características y responsabilidades del cargo, a este tribunal. El documento no se exhibe por la demandada. La parte denunciante atendida la no exhibición del documento, solicita se haga efectivo el apercibimiento legal respectivo.

3.- Cursos de capacitaciones realizadas al trabajador durante el año 2023, documento exhibido por la contraparte.

RENDICIÓN DE PRUEBA DENUNCIADA:

I.- DOCUMENTAL:

- 1.- Contrato de trabajo de fecha 1-10-2010 y tres anexos.
- 2.- Liquidaciones de remuneraciones periodo junio 2022 a mayo 2023.
- 3.- Resumen de vacaciones.
- 4.- Carta de despido de fecha 6-5-2023 recibida personalmente por el actor, con constancia de ingreso a la Inspección del Trabajo.
- 5.- Finiquito y complemento del mismo.

II. TESTIMONIAL:

Compareció ante el Tribunal, previamente juramentado y bajo apercibimiento del artículo 209 del Código Penal, don **Diego Flores Rosales**, Rut: 15.679.780-4, Jefe de Operaciones, domiciliado en Sendero del Sol N° 456 casa 31, Antofagasta sucintamente y en lo pertinente, declaró que trabaja en Enex desde el 2012, es supervisor de operaciones, lo que hacen es almacenamiento y despacho de productos lubricantes en Shell en calle Iquique 5995, siempre trabaja en ese lugar, tiene a cargo 7 personas, conoce al actor porque fue su supervisor directo, ya no



trabaja para la compañía hasta hace un año, fue desvinculado por necesidades de la empresa, por una restructuración que estaba haciendo la empresa, esto por término técnico, de capacitaciones, de perfil, fueron desvinculadas otras personas, también un operador, una tenía 32 años trabajando, hay gente que lleva un año, otros varios años. Reitera que el actor es Operador de productos, tiene siete operadores de productos, respecto de la antigüedad de ellos hay de todo, actualmente tienen el mismo número de trabajadores que cuando se fue el señor Pizarro.

SEXTO: Que en primer término, se estableció como puntos no controvertidos en la audiencia preparatoria los siguientes:

1° Fecha de inicio de la relación laboral.

2° Función desempeñada por el actor.

3° Lugar de prestación de los servicios.

4° Jornada de trabajo.

5° Última remuneración para efectos indemnizatorios.

6° Fecha de término de la relación laboral y la causal invocada.

7° Fecha de suscripción de finiquito, pagos efectuados por dicho concepto y específicamente las sumas de dineros descontadas por concepto de aporte del empleador al seguro de cesantía y descuento efectuado por anticipo de beca escolar.

En base a eso, lo que debemos dilucidar es si el trabajador sufrió una vulneración de sus garantías constitucionales con ocasión del despido y en su caso la justificación de la causal de término de contrato invocada y si se adeuda alguna de las prestaciones económicas solicitadas por el actor.

SEPTIMO: En lo que respecta a los actos vulneratorios de los derechos fundamentales del actor, el derecho a no ser discriminado y su integridad física y/o psíquica, éstos consistirían, según su demanda, en que el al trabajador se le ha discriminado y alterado su igualdad de oportunidad en el empleo por parte de la empresa al despedirlo, ya que el motivo principal que tuvo su desvinculación es que éste no se ajusta al nuevo perfil que solicita la nueva estructura organizacional de la EMPRESA NACIONAL DE ENERGÍA ENEX S.A, disfrazándola y



encubriéndola de forma maliciosa en una causal que manifiestamente se encuentra mal aplicada, poniendo de esta forma término a una relación laboral de 13 años siendo el único trabajador dentro de todos los que componen el grupo de trabajo de la denunciada que fue desvinculado de la empresa. Agrega que el acontecimiento de la desvinculación de la empresa a la cual perteneció tantos años, que principalmente para él, era considerada como una “familia”, lo tiene sumido en una profunda tristeza y desesperación puesto que hasta la fecha de la presentación de esta demanda aún no encuentra una fuente laboral de carácter estable, fuente que es el sustento económico de su familia, lo que lo tiene con diversas crisis de angustias, lo que a su vez ha producido una alteración significativa del sueño y en el debido descanso, además en el finiquito extendido por el empleador, le descontaron el dinero entregado a la Universidad de su hija por concepto de “beca estudiantil”, futuro que en la actualidad es totalmente incierto, situación que ha afectado y deteriorado vastamente la salud mental del pretensor con ocasión del término de la relación laboral.

OCTAVO: Que es necesario precisar que los derechos fundamentales, que informan todo el ordenamiento jurídico, se originan en componentes estructurales básicos del mismo en razón de que son la expresión jurídica de un sistema de valores que, por decisión del constituyente, ha de informar el conjunto de la organización jurídica y política. La significación que estos derechos adquieren dentro del orden constitucional, impone a los poderes públicos el deber de garantizar su efectiva vigencia y, especialmente, obliga al legislador a proteger los valores descritos y formalizados en el ordenamiento a través de los derechos fundamentales, reconociendo, en su caso, las titularidades y obligaciones subjetivas que repute a tal fin necesarias.

NOVENO: Que no se puede pretender, como lo hace el actor, que la sola decisión empresarial de poner término a la relación laboral, cualquiera que esta sea, por el sólo hecho de efectuarse provoque automáticamente una lesión de derechos fundamentales, tal planteamiento descansa sobre una inaceptable confusión de dos planos, procesal y sustantivo, que deben aquí permanecer diferenciados, porque la cuestión alegada no desborda los límites de la legalidad ordinaria, como contenido necesario de la relación laboral. En efecto, el legislador ha establecido un procedimiento especial para el término de la relación laboral que se estime indebido, injustificado o improcedente, y si se estima que ello provocó vulneración grave, ello debe ser acreditado al menos de manera indiciaria. En este caso, analizando la prueba rendida, conforme a las reglas de la sana crítica siendo ellos



concordantes, coherentes, precisos y no contradichos por otros medios de prueba, ningún elemento probatorio permite determinar dichos indicios. En efecto de la documentación acompañada y exhibida, de la confesional y testimonial de la demandada del contenido de la carta de aviso o del texto del finiquito permiten siquiera vislumbrar algún acto vulneratorio y menos de cierta intensidad mínima para que afecte dichas garantías, y el actuar, ajustado a la ley o a los procedimientos por parte de la empleadora permiten descartar de plano dicha vulneración, sin perjuicio de lo que se resuelva respecto del despido propiamente tal. Que, de acuerdo a lo expuesto, no cabe estimar que los hechos alegados por el actor constituyan una vulneración de derechos fundamentales sea su derecho a la no discriminación y/o su integridad física y psíquica, razón por la cual, la acción tutelar será rechazada.

DECIMO: Que, respecto de la demanda subsidiaria por despido injustificado, cabe precisar, para la resolución de este tema, que resulta determinante analizar la carta de aviso de término del contrato incorporada por ambas partes en que, en su parte pertinente, indica que "esta decisión está basada en que el cargo que actualmente Ud. ocupa como Operador de Productos en la Subgerencia de Distribución y Logística, requiere un nuevo perfil de habilidades atendidas las exigencias de la actual estructura organizacional de la empresa. Por lo anterior y considerando que en la actual organización de la empresa no existe un cargo adecuado que concilie su categoría dentro de la empresa y las necesidades del negocio, no se hace posible su permanencia dentro de la organización".

UNDECIMO: Que, que para que se configure la causal de necesidades de la empresa, es necesario la acreditación de un hecho objetivo derivados de razones tecnológicas o económicas, por las cuales el empleador está impedido de retener al trabajador como dependiente. Al efecto, la doctrina señala que aquellos hechos objetivos atañen a aspectos estructurales de instalación de la empresa que provocan cambios en la mecánica funcional del establecimiento, de modo tal que entre las necesidades tecnológicas y económicas que se invoca y el despido del trabajador, medie relación de causalidad.

De esa definición la doctrina y jurisprudencia ha señalado que los caracteres de esta causal de terminación del contrato de trabajo son: objetividad, esto es, no se relaciona con la falta de adecuación laboral o técnica del trabajador o su desempeño; exógena o exterior, lo que se corresponde con que no tiene relación con la voluntad del empleador sino con hechos que no puede controlar; permanentes, o sea, no puede basarse en hechos transitorios o pasajeros y,



además, los hechos que la fundan deben ser de gravedad, toda vez que la mantención del vínculo laboral se basa en el principio de estabilidad en el empleo, que, aun cuando es atenuado o relativo en nuestro Código del Trabajo, de todas formas impone que los motivos del despido siempre deben revestir seriedad, toda vez que de lo contrario las necesidades de la empresa se asemejarían al libre despido, figura que en nuestro sistema únicamente se recoge en el desahucio escrito del empleador al trabajador, que exclusivamente cabe en casos excepcionales y expresamente señalados en el inciso 2 del artículo 161 del Código del Trabajo, que no es el caso.

DUODECIMO: Que, la prueba rendida por la demandada, analizada conforme a las reglas de la sana crítica, no es suficiente para demostrar los hechos que motivaron el despido, o mejor dicho, que los mismos quepan dentro de la causal aplicada conforme a las exigencias de objetividad, externalidad, permanencia y gravedad que reclama la doctrina para esa causal de exoneración. Lo anterior se basa en que tanto en los fundamentos de la contestación de la demanda como de la prueba rendida no permite con meridiana claridad determinar el cumplimiento de todos los requisitos antes mencionados ya que el cambio de perfil de habilidades dada la supuesta nueva estructura organizacional de la empresa invocado en la carta no encuentra ni su explicación, ni su razonamiento ni su aplicación práctica en ningún antecedente externo o imparcial al respecto y que además, conforme lo señala el testigo Flores sigue trabajando el mismo número de personas actualmente que a la fecha del despido, sin que tampoco se precisare la razón o motivación para terminar la relación laboral con el actor y no con otra u otras personas.

Es dable aclarar además, que en la carta de aviso de término tampoco se hace mención alguna a los motivos del despido, habiendo sólo una referencia genérica a un nuevo perfil de habilidades sin detallar en qué consiste el mismo, sus alcances y afectación del personal contratado, lo que claramente no resulta suficiente para acreditar la concurrencia de la causal, más aún cuando tampoco acompañó un documento que acreditare las características del nuevo perfil, como se lo solicitó la demandante a propósito de la exhibición de documentos, debiendo en este caso, por ser una documentación que debiera tener en su poder dado que fue la fundamentación de un despido, al no exhibirlo, corresponde aplicar el apercibimiento del artículo 453 N° 5 del Código del Trabajo y se tiene por acreditada la alegación del actor en orden a que no existe ese nuevo perfil de



habilidades esgrimido en la carta de aviso, lo que corrobora lo dicho precedentemente.

Que conforme a ello, cabe acoger la demanda y determinar el despido como improcedente, otorgando las indemnizaciones solicitadas de incremento legal, de acuerdo al monto indemnizatorio por años de servicio pagados en el finiquito respectivo y propuesto en la carta de aviso.

DECIMOTERCERO: Que, consecuente con lo anterior, se dará también lugar a la demanda en la parte que pide el pago de lo descontado por el seguro de cesantía, puesto que si una sentencia que declara injustificado o improcedente el despido por necesidades de la empresa priva de base a la aplicación del inciso segundo del artículo 13 de la ley 19.728. Es decir, no es posible descontar de la indemnización por años de servicios lo aportado por el empleador al seguro. La fundamentación de ello es que es una condición sine qua non para que opere dicho descuento es que el contrato de trabajo haya terminado por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo. Por lo que si dicho término fue considerado injustificado por el tribunal laboral, cabe entenderse que no se cumplió la condición, puesto que entender lo contrario, sería un incentivo a invocar una causal errada con el objeto de obstaculizar la restitución o, lo que es lo mismo, validando un aprovechamiento del propio dolo o torpeza, llevando que un despido injustificado, en razón de una causal impropia, produciría efectos, a pesar de que la sentencia declara la causal improcedente o injustificada. Por otro lado, resulta plenamente aplicable el conocido aforismo de que lo accesorio sigue la suerte de lo principal, puesto que mal podría validarse la imputación a la indemnización si lo que justifica ese efecto ha sido declarado injustificado.

Con respecto al feriado legal y proporcional, habiéndose estos pagados en el finiquito incorporado sin que se haya hecho una expresa reserva de derechos según se desprende del tenor del escrito agregado de puño y letras por el actor en el mismo documento, no se dará lugar al pago de dichos conceptos. Con respecto a ello, cabe señalar que la reserva de derechos debe ser siempre precisa y concreta ya que el finiquito de por sí adquiere poder liberador de obligaciones de modo tal que no especificarse cuál es la materia precisa y/o conceptos económicos que se reservan resulta contradictorio con la naturaleza misma del instrumento el cual carecería de valor alguno dejándose a criterio del trabajador lo que quisiese reclamar posteriormente lo que claramente no resulta jurídicamente aceptable. La única excepción a esta norma, en criterio de este juzgador son las acciones de tutela por eventuales vulneraciones de garantías constitucionales ya



que éstas últimas y su debida protección tienen carácter de irrenunciables. En este caso, no estando la materia reclamada en la última hipótesis y no habiéndose reservado expresamente el cobro de su feriado en la respectiva reserva de derechos, la pretensión en este sentido de la actora no puede prosperar.

Que con relación al descuento efectuado en el finiquito por el concepto beca de estudio, debemos señalar que conforme documentación acompañada por la misma demandante, Convenio colectivo de fecha 20 de mayo de 2011, hojas 9-10-11-12-13, si bien en la cláusula décima cuarta se reconoce el pago de dicho concepto, en la misma disposición en su letra f) se señala que la beca de estudio o escolar se devengará durante un período anual y se cancelará en forma proporcional a la permanencia del trabajador en la empresa durante el período anual correspondiente lo que es ratificado por la absolvente Arellano. Conforme a ello, si el trabajador, por cualquier causa, deja de pertenecer a la empresa, la beca solo corresponde pagarse en proporción al tiempo en que prestó servicios en el año respectivo. En este caso, siendo un punto pacífico el día de término de la relación laboral el 06 de mayo de 2023, lo que debía pagar la empresa por concepto de beca escolar es el proporcional de 1 de enero de 2023 a 6 de mayo de 2023, y habiendo pagado en diciembre de 2022, la integridad de la beca escolar correspondiente al año 2023, con el término de la relación laboral en mayo de 2023, resulta plenamente procedente para la empresa hacer el descuento respectivo proporcionalmente. Irrelevante resulta el hecho de no existir autorización judicial para realizar ese descuento, toda vez que se realizó una vez concluida la relación laboral y además corresponde a la aplicación práctica de una cláusula convencional pactada entre las partes. En virtud de ello, debe rechazarse esta pretensión de la demandante.

DECIMOCUARTO: Que, en cuanto a los demás antecedentes probatorios allegados a los autos, por las partes han sido analizados y valorados de conformidad a las reglas de la sana crítica, no alterando en nada lo resuelto en el presente fallo pues la misma ha devenido en sobreabundante en relación a hechos que se han tenido como suficientemente establecidos en este juicio o carecen de relevancia para el objeto del mismo.

DECIMOQUINTO: Que no se condena en costas a la parte demandada por no haber sido totalmente vencida.

Por estas consideraciones y visto además lo dispuesto en los artículos 1, 2, 3, 7, 41, 58, 161, 162, 168, 171, 446 y siguientes, 485 y siguientes del Código del Trabajo, ley 19.728 y demás normas pertinentes, se resuelve:



I.- **QUE SE RECHAZA** la demanda principal de tutela laboral interpuesta por **JORGE OLIVOS TORRES**, Abogado, cédula nacional de Identidad N°15.501.691-4, en representación de don **MAURICIO PIZARRO PAREDES**, RUT 13.215.908-4, en contra de **EMPRESA NACIONAL DE ENERGÍA ENEX S.A**, RUT 2.011.000-2, representada legalmente por **VIVIANA ARELLANO ARAOS**, RUT 11.665.638-8, todos ya individualizados.

II.- **QUE SE RECHAZA** la solicitud de la demandante de devolución del dinero descontado en finiquito denominado beca escolar, ascendente al monto de \$1.630.071 (un millón seiscientos treinta mil setenta y un pesos).

III.- **QUE SE RECHAZA** la solicitud de la demandante de pago de feriado legal y proporcional por haberse pagado en finiquito respectivo y no incluirse en la cláusula de reserva de derechos.

IV.- **QUE SE ACOGE** la demanda subsidiaria planteada por **JORGE OLIVOS TORRES**, Abogado, cédula nacional de Identidad N°15.501.691-4, en representación de don **MAURICIO PIZARRO PAREDES**, RUT 13.215.908-4, en contra de **EMPRESA NACIONAL DE ENERGÍA ENEX S.A**, RUT 2.011.000-2, representada legalmente por **VIVIANA ARELLANO ARAOS**, RUT 11.665.638-8 y se declara:

A.- Que el despido efectuado por **EMPRESA NACIONAL DE ENERGÍA ENEX S.A.**, **ES IMPROCEDENTE** al no haber acreditado la causal invocada.

B.- Que dicha demandada deberá pagar **recargo legal** contemplado en el artículo 168 del Código del Trabajo, respecto de la Indemnización por 11 (once) años de servicio ya pagada en finiquito correspondiente al incremento del 30%, ascendente a la suma de **\$4.912.376 (cuatro millones novecientos doce mil trescientos setenta y seis pesos).**-

C.- Que la demandada deberá pagar la suma de **\$2.599.609 (dos millones quinientos noventa y nueve mil seiscientos nueve pesos)** por devolución de monto descontado por concepto de aporte del empleador al seguro de cesantía.

V.- Que a estas sumas ordenadas pagar precedentemente deben aplicarse los reajustes e intereses en la forma prevista en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo .

VI.- Que no se condena en costas a la demandada, por no haber sido totalmente vencida.



Ejecutoriada que sea la presente sentencia, cúmplase lo dispuesto en ella dentro de quinto día, en caso contrario, certifíquese dicha circunstancia y pasen los antecedentes a la unidad de cumplimiento ejecutivo del Tribunal.

Se hace presente al demandado/ejecutado que, todo pago de prestaciones a las que condena esta sentencia, necesariamente deberán ser informadas mediante escrito o presentación en la causa acompañando al efecto el respectivo comprobante de depósito, cupón de pago, transferencia electrónica u otro método utilizado al efecto, desglosando en su presentación los conceptos por los cuales efectuó el pago. En tanto no se cumpla con lo señalado anteriormente, el pago respectivo no podrá ser certificado ni se reflejará en la causa, con los consecuentes efectos que ello genera.

De conformidad a lo prevenido en el artículo 13 de la ley N°14.908, y en caso que fuera procedente, practíquese por el empleador retención y pago de alimentos que correspondan y póngase en conocimiento del Juzgado de Familia competente, so pena de incurrir en multa, a beneficio fiscal, equivalente al doble de la cantidad mandada retener y de resultar solidariamente responsable en el pago de las pensiones no descontadas, retenidas y pagadas en favor del alimentario.

Regístrese, notifíquese y en su oportunidad, archívese.

RIT T-474-2023

RUC 23- 4-0487507-8

Dictada por don JOSE PAULO CORONADO ALVAREZ, Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta.

En Antofagasta, a tres de mayo de dos mil veinticuatro, se notificó por el estado diario la resolución precedente y se remitieron los correos electrónicos a las partes.



