

DIARIO OFICIAL

DE LA REPUBLICA DE CHILE
Ministerio del Interior y Seguridad Pública

III
SECCIÓN

JUICIOS DE QUIEBRA, MUERTES PRESUNTAS, CAMBIOS DE NOMBRE Y RES. VARIAS

Núm. 43.940

Lunes 2 de Septiembre de 2024

Página 1 de 6

Publicaciones Judiciales

CVE 2537918

NOTIFICACIÓN

Ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta, en causa RIT O-1435-2023, RUC 23- 4- 0519366-3, caratulada "GAJARDO/MATAMOROS", se ha ordenado notificar a la demandada "FRANCISCO JAVIER MATAMOROS GARCÍA, cédula de identidad: 13.645.289-4", mediante aviso que se publicará en el Diario Oficial, conforme lo dispone el artículo 439 del Código del Trabajo respecto de la siguiente demanda extractada: KAMILA LEIVA BITAR, Abogada, cédula de Identidad: 17.132.284-7 y CAMILA CALLE CASTRO, Abogada, cédula de identidad: 16.926.995-5; ambas en representación, según se acreditará en un otrofí de esta presentación de don JUAN CARLOS GAJARDO AVALÓS, C.I.: 11.468.892-4, desempleado, todos con domicilio para estos efectos en calle Esmeralda #1816, Antofagasta, a Usía respetuosamente decimos: Por este acto, venimos en deducir demanda laboral por despido indirecto, cobro de prestaciones e indemnizaciones y declaración de único empleador, en subsidio, coempleador, en contra del empleador del actor SERVICIOS FIGTELL E.I.R.L, RUT 77.260.873-K, representada legalmente por don Francisco Javier Matamoros García C.I.: 13.645.289-4, o por quien en virtud del artículo 4 del Código del Trabajo ejerza dichas funciones a la época de notificación de esta demanda, ambos con domicilio calle gran avenida Morro de Arica #8761, Antofagasta y en contra de don FRANCISCO JAVIER MATAMOROS GARCÍA, cédula de identidad: 13.645.289-4 con domicilio avenida Morro de 3 Arica #8761, Antofagasta, solidariamente en contra de la EMPRESA SOCIEDAD COMERCIAL ANTOFAGASTA PARTS LTDA., RUT: 76.030.564-2, representada legalmente por doña Claudia Aravena Muñoz, cédula de identidad: 10.215.663-3, o por quien en virtud del artículo 4 del Código del Trabajo ejerza dichas funciones a la época de notificación de esta demanda, ambos con domicilio en Radomiro Tomic #7406, Antofagasta, solidariamente en contra de la CONSTRUCTORA NOVATEC EDIFICIOS S.A, RUT.: 96.962.430-3, representada legalmente por don Matías Francisco Stamm Moreno, cédula de identidad: 11.843.124-3, o por quien en virtud del artículo 4 del Código del Trabajo ejerza dichas funciones a la época de notificación de esta demanda, ambos con domicilio en Av. Presidente Riesco #5335, Las Condes, Santiago, en virtud de las siguientes consideraciones de hecho y de Derecho que a continuación se indicarán: Cuestiones previas: Si bien la cuantía de la presente acción corresponde a un procedimiento monitorio, esta parte también ha solicitado la declaración de único empleador, de acuerdo con el artículo 3° del Código del Trabajo, y en este sentido el Tribunal de S.S. ha rechazado ingreso de esta acción mediante el procedimiento monitorio, motivo por el cual hacemos ingreso de la presente causa de acuerdo con el procedimiento de aplicación general, sin perjuicio de lo que pueda resolver S.S en su oportunidad. I. Relación circunstanciada de los hechos: a) Antecedentes de la relación laboral: 1) Con fecha 01 de diciembre de 2021, el actor comenzó a trabajar para la demandada SERVICIOS FIGTELL E.I.R.L bajo vínculo de subordinación y dependencia, para desarrollar labores de "guardia de seguridad" en las dependencias de la empresa SOCIEDAD COMERCIAL ANTOFAGASTA PARTS LTDA., ubicadas en la ciudad de Antofagasta, hasta el 30 septiembre del 2022, pues con fecha 01 de octubre del 2022 el trabajador fue trasladado a dependencia de CONSTRUCTORA NOVATEC EDIFICIOS S.A, hasta el término de la relación laboral, motivo por el cual se demanda solidariamente en razón de lo dispuesto en los artículos 183-A y siguientes del Código del Trabajo, todo ello en virtud de vínculo civil o comercial que une a todas las demandadas, erigiéndose en mandante de la demandada principal. 2) Por la prestación de los servicios ya mencionados, el actor recibía un sueldo de líquido de \$450.000.-, el que incorporando los respectivos descuentos legales nos da la suma de \$559.701.-. En tal sentido, la remuneración señalada anteriormente es la que debe tomarse en cuenta para el cálculo de las indemnizaciones que correspondan, según lo establece el artículo 172 del Código del Trabajo en cuanto señala que "Para los efectos del pago de las indemnizaciones a que se refieren los artículos 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". El empleador jamás realizó entrega de las liquidaciones de sueldo. Debe saber S.S. que el actor percibió la suma líquida antes indicada durante toda la relación laboral, sin embargo, en el mes de enero del 2023 y de manera unilateral, a don Juan Carlos, se le comenzó a realizar un descuento de \$50.000.-, cuestión que nuestro mandante reclamó, pero su empleador

CVE 2537918

Director: Felipe Andrés Perotí Díaz
Sitio Web: www.diarioficial.cl

Mesa Central: 600 712 0001 Email: consultas@diarioficial.cl
Dirección: Dr. Torres Boonen N°511, Providencia, Santiago, Chile.

Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N°19.799 e incluye sellado de tiempo y firma electrónica avanzada. Para verificar la autenticidad de una representación impresa del mismo, ingrese este código en el sitio web www.diarioficial.cl

simplemente señaló que “no tiene más plata”, motivo por el cual solicitamos su cobro en el apartado respectivo. 3) La relación laboral de nuestro mandante y el demandado, se mantuvo a propósito de un contrato indefinido. 4) La jornada laboral era de 4 días de trabajo por 4 días de descanso, sin embargo, en los hechos, al trabajador se le compelía a llegar dos horas antes del horario de ingreso, sin que se le compensara por dichas horas, además, de que se le pedía realizar dobles turnos, durante gran parte del año en curso, los que no eran pagados, toda vez que el actor percibía la misma suma líquida, horas que en un principio quedaron registradas en el libro de asistencia, sin embargo, luego se le quitó el libro al trabajador para que no pudiese marcar los turnos extra que se le pedía realizar. B. Antecedentes del Término de la Relación Laboral: Conforme consta en la copia de la comunicación de término del contrato de trabajo por despido indirecto, que será acompañada en la etapa procesal pertinente, debidamente timbrada por la Inspección Provincial del Trabajo de Antofagasta, con fecha 07 de agosto de 2023, el actor decidió poner término a su contrato de trabajo mediante despido indirecto o auto despido, debido al incumplimiento grave a las obligaciones que impone el contrato de trabajo por parte de su empleador, de acuerdo a lo que prescribe el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo. El incumplimiento se motiva en los siguientes hechos: 1) Con fecha 01 de diciembre de 2021, el actor comenzó a trabajar para la demandada SERVICIOS FIGTELL E.I.R.L bajo vínculo de subordinación y dependencia, para desarrollar labores de “guardia de seguridad”, en faenas de las demandadas solidarias de manera permanente y exclusiva en el tiempo, conforme a lo indicado más arriba. 2) Así las cosas, el actor al inicio de la relación laboral, pactó una remuneración de \$450.000.- líquidos, cuestión que se cumplió hasta enero de 2023, ya que en esa fecha de manera unilateral se le disminuye la remuneración a \$400.000.-, cuestión que reclamó el trabajador, pero que debido a sus necesidades económicas debió continuar trabajando. 6 Además, al actor se le pedía realizar horas extraordinarias, pues debía ingresar a su lugar de trabajo dos horas antes del inicio del mismo y también se le solicitaba realizar dobles turnos, los que jamás vio reflejados en su remuneración, ya que de acuerdo a su cartola de banco siempre percibía el mismo sueldo. En este mismo contexto, al trabajador jamás se le entregaron liquidaciones de remuneración por lo que también desconocía el desglose de la misma, Respecto a la remuneración, es menester señalar que desde el inicio se le pagaba en forma tardía, incluso 15 a 20 días de retraso, por lo que nuestro representado llamaba por teléfono a su ex empleador, para saber cuándo le pagarían, pero usualmente la respuesta era “a penas tengamos plata”, cuestión que podía demorar semanas, sin que el trabajador obtuviera su remuneración, perjudicando su economía familiar. Debemos indicar a S.S. que este incumplimiento se arrastra desde el año 2022 hasta la fecha del despido indirecto, a mayor abundamiento en los meses de junio, julio y agosto del 2022, al actor no se le pagó la remuneración, y luego, el empleador le indicó que “solo podía pagarle en cuotas”, motivo por el cual el trabajador cuando percibía su remuneración, no lo hacía de forma íntegra, sino que, en parcialidades, incumplimiento que se mantuvo inalterable durante el año 2023. Al mismo tiempo, el 03 de agosto del presente año, nuestro representado fue a la empresa mandante como una forma de presionar al pago de su remuneración, y se comunicó con el administrador de contrato a quien le indica que su empleador no ha pagado su remuneración de forma íntegra durante 3 meses, sin embargo, la empresa principal se desentendió del problema indicando que de acuerdo a sus antecedentes estaría todo en regla y le exhibe una liquidaciones de remuneración, las que inmediatamente el señor Gajardo niega que esa fuese su firma. 3) Además, nuestro mandante al revisar el estado de sus cotizaciones previsionales se percató que éstas no han sido pagadas en tiempo y forma, lo que se traduce en que el actor mantiene lagunas previsionales y su seguridad de salud, motivo por el cual decide ponerle fin al contrato de trabajo mediante el Autodespido o despido indirecto. En este sentido, debemos indicar que las cotizaciones de Fonasa son las que más se adeudan al actor, motivo por el cual se encuentra bloqueado por su sistema de salud. Todo lo anterior ha perjudicado económicamente al actor, de manera que lo indicado anteriormente son el fundamento principal del despido indirecto y los incumplimientos graves al contrato de trabajo por la parte patronal. En este sentido, la institución del despido indirecto pone de relieve la naturaleza contractual de la relación laboral, es decir, estamos frente a un contrato en que ambas partes se obligan recíprocamente, por lo que la ley ha dotado al trabajador de un mecanismo de salida del contrato frente a incumplimientos por parte de su empleador, con las mismas indemnizaciones que hubieren correspondido si fuese el empleador quien puso término injustificado al contrato. Por lo tanto, no se trata de una renuncia del trabajador, que es un acto libre y espontáneo, sino que estamos ante una situación no voluntaria provocada por el empleador que fuerza la desvinculación de la relación laboral. 4) Por otro lado, se cumplen todos y cada uno de los requisitos establecidos por nuestro legislador laboral para la declaración de unidad económica, en subsidio, co-empleador, respecto de los demandados de autos; toda vez que en un inicio comenzó a trabajar con el demandado como persona natural y luego con la empresa creada por el mismo, sin embargo, estos mantienen una dirección laboral común, así como una necesaria complementariedad en los servicios, por lo tanto, para proteger los derechos del actor es que se interpone la acción de mera certeza de declaración de único empleador, toda vez que tal como indicamos supra, la empresa es una empresa ficticia, sin patrimonio alguno, con la cual don FRANCISCO MATAMOROS GARCÍA mantiene a sus trabajadores en informalidad laboral, pero luego cuando los contrata, lo hace a

sabiendas que no existe patrimonio para que estos hagan efectivo el cobro de sus prestaciones, indemnizaciones y pago de cotizaciones previsionales y de salud. De la forma descrita se satisface aquel requisito que ha establecido la jurisprudencia en cuanto a que, es preciso para declarar la calidad de co-empleador, que aquellos sobre quienes se alega detentan dicha calidad, hayan ejercido sobre el trabajador la potestad de empleador, y es precisamente el caso de marras, toda vez que uno por su parte aparece como tal en el contrato de trabajo, y la otra razón social la que en definitiva se encarga del pago de cotizaciones. Así las cosas, los demandados de autos, deben considerarse como un solo empleador, quienes en definitiva se han beneficiado de la prestación de servicios del actor, o deberá a lo menos entenderse que aquellos conforman una unidad económica y/o un grupo económico y/o un grupo de empresas, por lo que deben responder de forma directa y/o solidariamente y/o de la forma que se determine por S.S. conforme a Derecho, respecto de las indemnizaciones derivadas del despido de autos. 6.- Finalmente, como bien sabe S.S., la ley 20.760, viene a configurar y a dar efectos jurídicos a los grupos de empresas en materia laboral. En este sentido, se ha solicitado la unidad económica respecto de los empleadores del actor, SERVICIOS FIGTELL E.I.R.L. y don FRANCISCO MATAMOROS GARCÍA, petición que se fundamenta en que el trabajador mantuvo contrato de trabajo con ambos demandados, pero en los hechos don FRANCISCO MATAMOROS GARCÍA, como persona natural, ejercía funciones que van más allá de ser un simple representante legal, o dueño de dicha sociedad, sino que tienen su propia organización, configurando en definitiva una dirección común. A este respecto la doctrina ha señalado: “De manera que cada vez que una persona natural participe de un grupo de 9 empresas, aportando también con su propia organización de medios personales, materiales e inmateriales, para la consecución de fines comunes con los demás miembros de este grupo de empresas, cediendo el ejercicio de la facultad de dirección, que en tanto empleador le corresponde, respecto de sus propios trabajadores a un único miembro controlador o a un área o sección de dicho grupo de empresas, podrá ser parte de un empleador único”. Por otro lado, y de forma subsidiaria, se ha solicitado que los demandados ya individualizados se les condenen como co-empleador. En este sentido, la coempleaduría se sustenta en una circunstancia fáctica, el trabajador ha laborado para todos los demandados, toda vez que en los documentos su empleador aparece como una empresa, pero ésta en los hechos no existe, sino que el actor ha laborado y ha sido trabajador de don FRANCISCO MATAMOROS GARCÍA, en la misma época. A este respecto la doctrina ha indicado que: “Es cierto que la empresa plantea una dirección y que corresponde a la persona natural o jurídica que es su titular, quien sí tiene una identidad jurídica, pero esta individualidad legal no corresponde a la de la empresa.” “... desde la perspectiva del derecho, quien es titular de derechos y obligaciones no es la empresa como tal, sino que el empresario, ya sea individual o colectivo...”. Por consiguiente, una interpretación lógica del requerimiento de identidad legal de la empresa a que se refiere el precepto legal es el de la identidad de la dirección de la empresa, que también corresponde a la persona del empleador. Por lo demás, esta identidad legal de la dirección de la empresa es la de un sujeto de derecho, es decir a una persona natural o jurídica. Así las cosas, en este caso no existe una dirección laboral común, pues la empresa en los hechos no existe, sino que es la persona natural quien ha detentado la calidad de empleador, y es ahí donde surge la diferencia entre las peticiones, pues como bien sabe S.S. el elemento esencial para determinar la unidad económica es “la dirección común”. La jurisprudencia entiende que “la individualidad legal no es la personalidad jurídica de las respectivas sociedades, sino que “la unidad jurídico laboral, que se genera como consecuencia de la unidad comercial, patrimonial y empresarial de las actividades de que se trate, más allá de la división formal, que el empresario acuerde”. Por lo tanto, en virtud del principio de primacía de la realidad, es que se solicita en subsidio que los demandados se condenen de forma solidaria, pues la solidaridad no se impone como sanción, sino que corresponde únicamente a la ineludible consecuencia que deriva del hecho de actuar todos como empleadores, lo que importa que éstos respondan de sus obligaciones como si se tratase de una sola persona. Debido a que el demandado mantiene una empresa que en los hechos no existe, pues, si bien formalmente está constituida, ésta ha sido creada probablemente solo para efectos tributarios o comerciales, pero no como empleador, sino que éstos han sido las personas naturales, cuestión que se ha dado de forma coetánea, teniendo en los hechos más de un empleador a la vez. Ahora bien, es evidente que dicha fórmula se utiliza usualmente para eludir las obligaciones laborales y previsionales, derivados del contrato de trabajo, así, con bastante frecuencia las personas crean empresas, solamente para distraer su patrimonio, asociando las pérdidas a la empresa y las ganancias a la persona natural, dejando a los trabajadores desprovistos y en indefensión. Si bien la legislación laboral, contempla las sanciones correspondientes con la denuncia de subterfugio, esta parte no ha solicitado dichas sanciones, toda vez, que la intención es proteger los derechos del trabajador y no seguir mermando el patrimonio de sus empleadores, el que ya ha sido distraído y ocultado, en esta especie de triangulación, donde en los papeles, el empleador es un empresa, pero ésta en los hechos no existe, aunque pueda estar legalmente constituida, pero en virtud del principio de primacía de la realidad, dichas personas han sido el empleador. Así, en estos casos, en los hechos existe una alteración en la identidad de empleador, pues, por un lado, el papel indica que el empleador es la empresa, pero en los hechos no lo es, sino que lo son las personas naturales. En

este sentido una interpretación armónica de las normas laborales y el principio protector que rige dicho ordenamiento jurídico, permiten la figura del co-empleador, pues las modificaciones que se puedan realizar en cuanto a la identidad, dominio, etc., del empleador, no altera los derechos laborales y previsionales de los trabajadores. Por último, como ya hemos indicado, la más importante diferencia es que en el coempleador no existe realmente una dirección común, sino que el centro de imputación es uno, en este caso las personas naturales, pues, la empresa no tiene una organización propia, ni medios materiales e inmateriales para la consecución de sus fines. Así, tampoco será necesario que los demandados mantengan un domicilio común, pues usualmente la empresa, también mantiene un domicilio ficticio o tributario, pues también es bastante frecuente que se cuente con "oficinas virtuales", a efectos de establecer simplemente un domicilio para efectos tributarios. Por lo tanto, las diferencias están dadas por los requisitos que impone el artículo 3 del Código del Trabajo, pues el legislador laboral ha impuesto ciertas circunstancias para que una o más empresas, sean declarada como unidad económica, siendo esencial que exista una dirección laboral común, puesto que la empresa mantiene una organización que se dirige a un mismo fin o complementario, pero en el caso del co-empleador, dicha empresa no cuenta con tal organización, sino que han sido las personas naturales quienes cuentan con los medios materiales e inmateriales para la persecución de su objetivo, motivo por el cual las acciones se interponen de manera subsidiaria, debido a la incompatibilidad de las mismas. II. Cobro de prestaciones e indemnizaciones laborales: a) Indemnización sustitutiva del aviso previo: Equivalente a la última remuneración mensual devengada, ascendente a la suma de \$559.701.- b) Indemnización por años de servicios: correspondiente a 2 años de servicio por el monto de \$1.119.402.-, más un recargo legal del 50% por el despido indirecto, por la suma de \$559.701.-, lo que da un total de \$1.679.103.- c) Feriado legal: Correspondiente a los periodos 2021-2022 por la suma de \$391.790.- d) Remuneración: correspondiente a los meses junio, julio y agosto del 2023 por la suma de \$1.679.103.- e) Remanente de remuneración de los meses de enero a julio por la suma de \$50.000.-, mensuales, lo que da un total de \$350.000.- f) Feriado proporcional: correspondiente a 10.19 días por la suma de \$190.111.- h) Horas extras por la suma de \$862.400.- de acuerdo con el siguiente detalle: - noviembre 2022: correspondiente a 112 horas, realizando 14 horas de sobretiempo los sábados y domingos, por la suma de \$392.000.- - diciembre 2022: correspondiente a 126 horas, realizando 14 horas de sobretiempo los sábados y domingos por la suma de \$441.000.- - julio 2023: correspondiente a 84 horas, realizando 12 horas de sobretiempo los días sábados y domingos laborados, por la suma de \$294.000.- i) Intereses, reajustes y costas. Lo que da un total de \$5.712.208. POR TANTO, RUEGO a S.S Tener por interpuesta demanda de despido indirecto, cobro de prestaciones e indemnizaciones y declaración de único empleador, en subsidio, coempleador, en contra de los demandados ya individualizados, darle tramitación y acogerla en los siguientes términos: 1.- Que se declare que la relación laboral entre las partes comenzó el día 01 de diciembre del 2021 y terminó con fecha 07 de agosto del 2023, mediante despido indirecto. 2.- Que se declare que los demandados SERVICIOS FIGTEEL E.I.R.L y don FRANCISCO MATAMOROS GARCÍA, constituyen un único empleador, en virtud de artículo 3º del código del trabajo, en subsidio, que son co-empleadores. 3.- Que se declare el régimen de subcontratación respecto de la SOCIEDAD COMERCIAL ANTOFAGASTA PARTS LTDA. y CONSTRUCTORA NOVATEC EDIFICIOS S.A, y se le condene de forma solidaria o subsidiaria, según corresponda. 4.- Que se condene a los demandados al pago de las siguientes prestaciones e indemnizaciones: a) Indemnización sustitutiva del aviso previo: Equivalente a la última remuneración mensual devengada, ascendente a la suma de \$559.701.- b) Indemnización por años de servicios: correspondiente a 2 años de servicio por el monto de \$1.119.402.-, más un recargo legal del 50% por el despido indirecto, por la suma de \$559.701.-, lo que da un total de \$1.679.103.- 23 c) Feriado legal: Correspondiente a los periodos 2021-2022 por la suma de \$391.790.- d) Remuneración: correspondiente a los meses junio, julio y agosto del 2023 por la suma de \$1.679.103.- e) Remanente de remuneración de los meses de enero a julio por la suma de \$50.000.-, mensuales, lo que da un total de \$350.000.- f) Feriado proporcional: correspondiente a 10.19 días por la suma de \$190.111.- h) Horas extras por la suma de \$862.400.- de acuerdo con el siguiente detalle: - noviembre 2022: correspondiente a 112 horas, realizando 14 horas de sobretiempo los sábado y domingo, por la suma de \$392.000.- - diciembre 2022: correspondiente a 126 horas, realizando 14 horas de sobretiempo los sábado y domingo por la suma de \$441.000.- - julio 2023: correspondiente a 84 horas, realizando 12 horas de sobretiempo los días sábado y domingo laborados, por la suma de \$294.000.- i) Intereses, reajustes y costas. Lo que da un total de \$5.712.208.- o lo que S.S. estime conforme a Derecho, con expresa condena en costas. PRIMER OTROSÍ: Por este acto se interpone de manera conjunta con la acción deducida en lo principal de esta presentación, y en virtud de la misma representación, demanda por Nulidad de Despido, en contra del ex empleador del actor SERVICIOS FIGTEEL E.I.R.L, RUT 77.260.873-K, representada legalmente por don Francisco Javier Matamoros García C.I.: 13.645.289-4, o por quien en virtud del artículo 4 del Código del Trabajo ejerza dichas funciones a la época de notificación de esta demanda, ambos con domicilio calle gran avenida Morro de Arica #8761, Antofagasta y en contra de don FRANCISCO JAVIER MATAMOROS GARCÍA, cédula de identidad: 13.645.289-4 con domicilio avenida Morro de Arica #8761, Antofagasta,

solidariamente en contra de la EMPRESA SOCIEDAD COMERCIAL ANTOFAGASTA PARTS LTDA., RUT: 76.030.564-2, representada legalmente por doña Claudia Aravena Muñoz, cédula de identidad: 10.215.663-3, o por quien en virtud del artículo 4 del Código del Trabajo ejerza dichas funciones a la época de notificación de esta demanda, ambos con domicilio en Radomiro Tomic #7406, Antofagasta, solidariamente en contra de la CONSTRUCTORA NOVATEC EDIFICIOS S.A, RUT.: 96.962.430-3, representada legalmente por don Matías Francisco Stamm Moreno, cédula de identidad: 11.843.124-3, o por quien en virtud del artículo 4 del Código del Trabajo ejerza dichas funciones a la época de notificación de esta demanda, ambos con domicilio en Av. Presidente Riesco #5335, Las Condes, Santiago, en virtud de las siguientes consideraciones de hecho y de Derecho que a continuación se indicarán: I. Relación circunstanciada de los hechos: A. Antecedentes de la relación laboral: Con el objeto de no reiterar lo ya señalado a S.S. en lo principal del libelo, y en virtud del principio de economía procesal, se dan por expresamente reproducidos los hechos indicados y que sean pertinentes. B. Fundamentos de la nulidad del despido: Conforme a los hechos citados, el actor decidió accionar en contra del demandado, toda vez que se adeuda el pago de cotizaciones de su AFP Capital, FONASA y AFC de julio, agosto y septiembre del 2022, junio y julio del 2023. Además de adeudar todo el 25 período de la relación laboral, debido al no pago de horas extraordinarias y el no pago íntegro del sueldo durante la relación laboral. II El Derecho: De conformidad al artículo 162 inciso 4º del Código del Trabajo "Para proceder al despido de un trabajador por alguna de las causales a que se refieren los incisos precedentes o el artículo anterior, el empleador le deberá informar por escrito el estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, adjuntando los comprobantes que lo justifiquen. Si el empleador no hubiere efectuado el íntegro de dichas cotizaciones previsionales al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo". En todo caso y como bien sabe S.S., la nulidad contemplada por el legislador laboral no tiene los mismos efectos de la nulidad del derecho común, como si el acto jurídico unilateral del despido fuese inexistente o bien, ineficaz, sino sólo busca sancionar al empleador que mantiene deudas previsionales al momento del despido, compeliendo al pago de las remuneraciones devengadas al momento de la desvinculación hasta saldar dicha deuda. POR TANTO, de conformidad con lo expuesto y lo previsto en los artículos 162, 168, y siguientes del Código del Trabajo, y demás normas legales pertinentes. RUEGO a S.S.: tener por interpuesta demanda laboral por nulidad del despido en contra de los demandados, ya individualizados, declarando la nulidad del despido en los términos solicitados en este escrito, condenando a las demandadas al pago de las remuneraciones mensuales devengadas, posteriores al despido, mientras éste no sea convalidado mediante el pago íntegro de las cotizaciones legales previsionales y la 26 comunicación de dicha circunstancia al trabajador, todo ello con expresa condena en costas. RESOLUCIÓN: Antofagasta, a doce de octubre de dos mil veintitrés. A lo Principal y Primer otrosí: Téngase por interpuesta la demanda, traslado. Cítese a las partes a audiencia preparatoria, para el 26 de marzo de 2024, a las 08:30 horas, la que se realizará bajo la modalidad de video conferencia en plataforma Zoom. Para dicho efecto, las partes deberán, desde su navegador Chrome, registrarse en el sitio <https://zoom.us> y activar su cuenta. La ID de la audiencia les será notificada mediante resolución. Para los efectos de velar por la continuidad de la misma, las partes deberán ingresar por Oficina Judicial Virtual, con a lo menos tres días de antelación a la audiencia, la prueba documental y/o exhibición debidamente digitalizada; mientras que, respecto a oficios que se pretendan solicitar conforme a lo dispuesto en el artículo 453 N°8 del Código del Trabajo, deberá indicar correo electrónico de la institución requerida. Asimismo, deberá remitir minuta de toda la prueba ofrecida al correo institucional jlabantofagasta@pjud.cl, en formato Word, indicando el número de teléfono móvil para una expedita comunicación con el tribunal, conforme al artículo 12 de la mencionada acta. Siendo carga de las partes el cumplimiento de las diligencias señaladas para una adecuada, oportuna y puntual celebración de la audiencia, se insta a su estricto cumplimiento en los plazos y modalidades ya señaladas, a objeto de evitar entorpecimientos en sus propios procesos. El demandado deberá contestar la demanda por escrito, con a lo menos cinco días hábiles de antelación a la fecha de celebración de la audiencia preparatoria; la que tendrá lugar con las partes que asistan, afectándole a aquella que no comparezca todas la resoluciones que se dicten en ella, sin necesidad de ulterior notificación. Lo anterior se dispone, sin perjuicio de las acciones que se puedan ejercer conforme a Derecho. Asimismo, y de conformidad a lo dispuesto en el artículo 13 de la ley 14.908, el empleador del alimentante está obligado a poner en conocimiento del tribunal su obligación de retener judicialmente la pensión alimenticia respecto del trabajador alimentante. Se hace presente que, una vez establecida la suma a pagar en favor del trabajador, deberá el empleador descontar, retener, pagar al alimentario y acompañar el comprobante de pago de las sumas de dinero. Además, en caso de que fuere procedente, se admitirá la participación del alimentario, en calidad de tercero, para efectos de acreditar en juicio la existencia de la obligación alimenticia y el deber de retención del empleador. Asimismo, el tribunal podrá consultar al tribunal con competencia en asuntos de familia o a la institución financiera correspondiente a fin de comprobar la efectividad del depósito de los alimentos por parte del empleador, en su caso. Al Segundo otrosí: Téngase por acreditada la representación del compareciente, con la copia digitalizada del mandato judicial

acompañado. Al Tercer otrosí: Como se pide, vía correo electrónico. Notifíquese a la demandante por correo electrónico, y pasen los antecedentes al Centro de Notificaciones de esta ciudad, a fin de notificar, la demanda y su proveído, a las demandadas, de conformidad a lo dispuesto en los artículos 436 y 437 del Código del Trabajo. Remítase exhorto al Juzgado de Letras del Trabajo de la ciudad de Santiago, según distribución, a fin que notifique, la demanda y su proveído a la demandada CONSTRUCTORA NOVATEC EDIFICIOS S.A., representada legalmente por don Matías Francisco Stamm Moreno, ambos con domicilio en Av. Presidente Riesco #5335, Las Condes, Región Metropolitana, de conformidad a lo dispuesto en los artículos 436 y 437 del Código del Trabajo. RIT O-1435-2023 RUC 23-4-0519366-3 Proveyó doña YOHANA MARIA CHAVEZ CASTILLO, Jueza Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta. En Antofagasta, a doce de octubre de dos mil veintitrés, se notificó por el estado diario y correo electrónico la resolución precedente. RESOLUCION: Antofagasta, a veinticinco de julio de dos mil veinticuatro. Constando imposibilidad de notificar al demandado don FRANCISCO JAVIER MATAMOROS GARCÍA, cédula de identidad: 13.645.289-4, en los domicilios conocidos y conforme dispone el artículo 439 del Código del Trabajo, como se pide; practíquese notificación por avisos publicando por una sola vez en el Diario Oficial u otro medio de circulación nacional, extracto emanado del tribunal. Obténgase el extracto digitalmente desde el sistema, conforme a procedimiento del tribunal, debiendo la parte solicitante remitir dicho extracto al correo institucional jlabantofagasta@pjud.cl, para su revisión y posterior aprobación. Practíquese la publicación hasta el 01 de febrero del 2025. Dese cuenta de la publicación dentro del tercer día, bajo apercibimiento de dejar sin efecto la audiencia programada. Se cita a las partes a audiencia preparatoria para el 3 de marzo de 2025, a las 09:30 horas, la que se realizará de forma presencial en dependencias del Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta, ubicado en Calle San Martín N°2984 Piso 7 Centro de Justicia Antofagasta, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 427 Bis del Código del Trabajo y artículo 47-D del Código Orgánico de Tribunales. Para los efectos de velar por la continuidad de la misma, las partes deberán ingresar por Oficina Judicial Virtual, con a lo menos tres días de antelación a la audiencia, la prueba documental y/o exhibición debidamente digitalizada; mientras que, respecto a oficios que se pretendan solicitar conforme a lo dispuesto en el artículo 453 N°8 del Código del Trabajo, deberá indicar correo electrónico de la institución requerida. Asimismo, deberá remitir minuta de toda la prueba ofrecida al correo institucional jlabantofagasta@pjud.cl, en formato Word, indicando el número de teléfono móvil para una expedita comunicación con el tribunal. Siendo carga de las partes el cumplimiento de las diligencias señaladas para una adecuada, oportuna y puntual celebración de la audiencia, se insta a su estricto cumplimiento en los plazos y modalidades ya señaladas, a objeto de evitar entorpecimientos en sus propios procesos. Notifíquese a la parte demandante y demás demandadas por intermedio de sus apoderados vía correo electrónico. RIT O-1435-2023 RUC 23-4-0519366-3 En Antofagasta, a veinticinco de julio de dos mil veinticuatro se notificó por el estado diario y correo electrónico la resolución precedente. Autoriza Alejandra Mabel Tejada Herrera, ministra de fe (S), Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta.

