

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. 43.952

Lunes 16 de Septiembre de 2024

Página 1 de 7

Publicaciones Judiciales

CVE 2538700

NOTIFICACIÓN

Ante el Juzgado de Letras del Trabajo de la ciudad de Antofagasta, en causa RIT T-90-2024, RUC 24-4-0545753-5 caratulada "ALVARADO/GONZÁLEZ", se ha ordenado notificar las demandadas SERVICIOS INTEGRALES, LOGÍSTICOS, SEGURIDAD Y ARRIENDO KAREN GONZÁLEZ E.I.R.L., RUT: 76.985.130-5 y KAREN PAOLA GONZÁLEZ CAÑIPA, CI 17.829.529-2, mediante aviso que se publicará en el Diario Oficial, conforme lo dispone el artículo 439 del Código del Trabajo. Versión extractada de la demanda: JORGE OLIVOS TORRES, Abogado, cédula nacional de identidad N° 15.501.691-4, en representación según se acreditará en un otrosí de esta presentación de doña LIDIA ALVARADO MAMANI, RUN N° 23.200.965-9, boliviana, soltera, desempleada, ambos con domicilio para estos efectos en calle 14 de febrero N° 1896, Antofagasta, a Usía con el debido respeto digo: Por este acto, vengo en deducir demanda de declaración de único empleador para fines laborales y previsionales, Tutela por Vulneración de Derechos Fundamentales con Ocasión del Despido y Cobro de prestaciones laborales, en contra de SERVICIOS INTEGRALES, LOGÍSTICOS, SEGURIDAD Y ARRIENDO KAREN GONZÁLEZ E.I.R.L., RUT N° 76.985.130-5, representada legalmente por KAREN GONZÁLEZ CANIPA, Cédula de identidad N° 17.829.529-2, o por quien al tiempo de la presentación de esta demanda ejerza tales funciones conforme a lo dispuesto en el artículo 4° del Código del Trabajo, ambos con domicilio en calle Pirita N° 12450, galpón 11, de la ciudad de Antofagasta, y solidariamente en contra de KAREN GONZALEZ CANIPA, RUN N° 17.829.529-2, domiciliada para estos efectos en calle Pirita N° 12450, galpón 11, ciudad de Antofagasta, conforme a las siguientes consideraciones de hecho y de Derecho que con el debido respeto paso a exponer: I.- RELACIÓN CIRCUNSTANCIADA DE LOS HECHOS: A) ANTECEDENTES DE LA RELACIÓN LABORAL 1. Inicio de la relación laboral. Con fecha 01 de junio del año 2022, la actora comienza relación laboral para con la demandada, bajo el vínculo de subordinación y dependencia, en virtud de un contrato de trabajo que al término de la relación laboral tenía el carácter de indefinido. 2. Naturaleza de las funciones. La labor que debía cumplir la trabajadora era la de "MAESTRA DE COCINA", trabajo que debía desarrollarlo en calle Pirita N°12450, galpón 11, de la ciudad de Antofagasta. 3. Remuneración. En cuanto a la remuneración de la trabajadora, ascendía a la suma de \$700.000.- (setecientos mil 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 establecida en el contrato de la actora, era de carácter ordinario, cuyo horario era de lunes a viernes de 06.00 a 15.00 horas. 5.- Demandados como un solo empleador para fines laborales y previsionales o co-empleadores. SERVICIOS INTEGRALES, LOGÍSTICOS, SEGURIDAD Y ARRIENDO KAREN GONZÁLEZ E.I.R.L. y doña KAREN GONZÁLEZ CANIPA, no son entidades independientes, sino que estamos frente a entidades que, a su respecto, deben ser entendidas como un solo empleador. Al ilustrar los tipos o formas de concentración empresarial desarrolladas por la doctrina - horizontal, vertical y de conglomerado - se hace patente que nos encontramos, para el caso que nos atañe, frente a una, por lo demás descarada, integración empresarial horizontal, que se configura por la integración de dos o más empleadores dedicados al mismo o similar tipo de producción de bienes o servicios. En efecto, las demandadas ya señaladas efectúan actividades económicas complementarias, doña Karen González Canipa es la representante legal y dueña de la empresa Servicios Integrales, logísticos, seguridad y arriendo Karen González E.I.R.L. Ahora bien, parece ser lógico el determinar aquí que la verdadera intención tras la configuración de esta unidad no es otra más que facilitar los medios para que estas empresas evadan, a través de distintas maquinaciones impropias, la responsabilidad que en ellas recae con respecto a sus trabajadores. No parece haber duda de que lo verdaderamente querido por estas entidades, quienes para todo respecto de su accionar diario se conducen como una sola empleadora, para proporcionarse un escenario que les permitiese sortear y evadir sus

CVE 2538700

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

obligaciones contractuales y legales. En efecto, nos encontramos frente a un grupo laboral de empresas con una dirección común de trabajo, en tanto se da, para el caso en comento, todos los presupuestos que permiten configurar a las referidas empresas como una entidad única que cumple íntegramente, con los presupuestos establecidos en el artículo 3° del Código del Trabajo:

a) La mantención y uso de un mismo domicilio laboral, el cual es Calle Pirita N°12450, galpón 11, Antofagasta. b) El hecho de que doña Karen González Canipa sea la representante legal de la empresa Servicios Integrales, logísticos, seguridad y arriendo Karen González EIRL., incluso incluyendo su nombre y apellido en el nombre de la misma. c) A mayor abundamiento, a tanto llega lo anterior que doña Karen González Canipa es reconocida por los trabajadores como “la jefa” respecto de las demandadas impartiendo además instrucciones al personal, prestando los trabajadores servicios para todas las empresas. d) Existencia también de posibles confusiones patrimoniales entre las mismas, debido a la comunicación de carácter patrimonial existente entre estas, una de cuyas más notorias manifestaciones es, en este caso, traspasos contables y financieros entre empresas, pagos de cotizaciones, entre otros. Así, determinándose esta unidad económica entre los supra referidos, debe entenderse que se configura directamente la noción de empleador en la forma en que lo entiende nuestra legislación, también en su artículo 3 letra a) según prescribe que: “Para todos los efectos legales se entiende por empleador: la persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo”. Es factible determinar, conforme dichos criterios, que las empresas, aún con distinta determinación societaria, componen una organización de medios, que dotada de individualidad legal, conforman, en conjunto a sus personas jurídicas correspondientes, una sola unidad de capital, como se acreditará durante la litis, que debe entenderse ha actuado, respecto de los trabajadores, como un solo empleador, y cuyo accionar reprochable, habiéndose estructurado de la forma ya reseñada principalmente con fines de burlar el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales de sus trabajadores, debe ser rechazado y corregido mediante todos los medios que en derecho corresponda, declarando para el caso la existencia de unidad económica entre las empresas ya señaladas.

B. ANTECEDENTES DEL TÉRMINO DE LA RELACIÓN LABORAL: 1. Del despido indirecto. Conforme consta de la copia de la comunicación de término del contrato de trabajo por despido indirecto, que se acompañará en la oportunidad procesal correspondiente, con fecha 19 de diciembre de 2023, la trabajadora decide poner término a su contrato de trabajo mediante despido indirecto o autodespido¹, lo anterior se funda en los siguientes incumplimientos graves de parte de su empleador (160 N°7 del Código del Trabajo) reseñados en la carta de despido indirecto: Las razones invocadas son el incumplimiento grave a las obligaciones que impone el 1 Art. 171. C.T. “Si quien incurriere en las causales de los números 1, 5 o 7 del artículo 160 fuere el empleador, el trabajador podrá poner término al contrato y recurrir al juzgado respectivo, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la terminación, para que éste ordene el pago de las indemnizaciones establecidas...” contrato de trabajo por parte de mi empleador (Art. 160 N° 7 del Código del Trabajo), incumplimiento que se motiva en los siguientes hechos: 1. Comencé una relación laboral con usted como mi empleador el 01 de junio del año 2022, cuya función actualmente era la de maestra de cocina. 2. Cabe señalar que, durante todo el periodo de la relación laboral, desarrollé fielmente mi labor, con el mayor de los compromisos y dedicación para con la empresa. 3. Ahora bien, desde hace aproximadamente cuatro meses es que el ambiente laboral con mis compañeras se volvió insostenible, generando varios roces entre nosotras, generando un acoso laboral de parte de mis compañeras Zulema, Deyanira y Fiorella, dentro de aquello me empezaron a culpar por cualquier cosa que sucediera, me indisponían con la jefatura, me ignoraban y no me ayudaban en las funciones como ayudantes de cocina que correspondía. 4. En varias ocasiones informe de aquello a mi jefatura, sin perjuicio nunca dieron alguna solución al respecto, más bien me indicaban que aquellos no podían solucionar los problemas que teníamos, que viera posibilidades de renunciar o bien evaluar alguna posibilidad de poner término a mi contrato de trabajo. 5. Así las cosas, llegué a tal estrés, que en el mes de noviembre del año 2023 tuve que presentar licencia médica producto de todo lo que estaba viviendo, me encontraba con una angustia tremenda y con crisis de pánico. 6. A la vuelta de mi licencia médica, todo seguía igual, fue así que trabajé hasta el 15 de diciembre de 2023, ya que mi empleador me vio tan mal, agotada psicológicamente que me indica que era mejor que me retirara del lugar, pero no bastando con aquello, me indica que me tiene un finiquito por necesidad de la empresa, que era mejor que lo firmara y así poníamos término a la relación laboral, ante mi negativa me dice que no me presente a trabajar durante algunos días, porque tenía una serie de cosas que organizar, y que si no firmaba, mi finiquito sería reducido en cuanto a prestaciones. 7. Es así como el día 15 de diciembre de 2023, cumplí mi jornada solo hasta las 10:30 horas aproximadamente de la mañana. Desde dicho día es que no me han entregado mi trabajo convenido, más bien no sé si existe una intención dolosa de parte de mi empleador al

indicarme que me presentara recién el día miércoles 20 de diciembre, lo que me causa curiosidad del porqué de la misma, más solo menciona que tiene que reorganizar la empresa. 8. Actualmente me encuentro con crisis de ansiedad en base a todo lo ocurrido, solamente con ganas de llorar, sin ganas de hacer absolutamente nada. 9. A pesar de haber insistido con que se pudiera hacer algo al respecto, no se tomó nada en consideración, vulnerando de esta manera mi integridad física y psíquica. 10. Todos estos hechos, me han afectado gravemente en mi integridad física y psíquica, manteniendo un cuadro de estrés alto, siendo menoscabada, tanto en lo profesional como en lo personal, sintiéndome discriminada por la alteración en el trato en el empleo. 11. De lo anterior, se puede apreciar que usted ha incumplido gravemente sus obligaciones como empleador y que ha vulnerado mis derechos como trabajadora de su empresa, toda vez que no ha sido capaz de otorgar la protección necesaria para evitar la vulneración de mis derechos, sino todo lo contrario, es usted directamente quien los vulnera, siendo afectada directamente mi salud y mis derechos a la integridad física y psíquica. Los incumplimientos anteriormente señalados se citan cada uno en su individualidad como constitutivos de la causal de despido esgrimida, uno en subsidio de otro, y además se invocan en su conjunto, de manera tal que cada uno puede ser considerado como justificación para poner término al contrato de trabajo, o también en su caso puede ser considerado el conjunto de ellos como justificación suficiente. Todo lo anterior constituye un incumplimiento grave a las obligaciones que impone el contrato de trabajo, no quedándome otra opción que ponerle término a nuestra relación laboral por medio del presente autodespido, l que me afecta gravemente en mi integridad psíquica, viéndome en la obligación de autodespedirme, pues sus incumplimientos contractuales son de carácter grave y afectan enormemente mis derechos como trabajadora de su empresa. Sin más que agregar, Atte B) **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 discriminada, contemplado en el artículo 2 del Código del Trabajo: el código del trabajo define la discriminación, o bien, los actos de discriminación estableciendo que son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amantamiento, 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. Se podrá concluir al término de este juicio, que la conducta de parte de la demandada, no son más que acciones discriminatorias y de carácter grave, en orden de hostigar y aburrir a la trabajadora, para conseguir, que luego de reincorporarse a trabajar, y cumplida su licencia médica, de una forma u otra presentara su renuncia voluntaria, y así ponerle término a la relación laboral para con esta, y no hacerse responsable de las indemnizaciones que le corresponden, y mucho menos tener que lidiar con el hecho de que existía un latente acoso laboral del cual la denunciada no quiso hacerse cargo, puesto que no fue capaz de prestarle ayuda a la trabajadora ni mucho menos de iniciar un procedimiento de investigación por ello, siendo que doña Lidia dio aviso de tales circunstancias, las cuales se estaban suscitando en ese mismo momento. Respecto de la igualdad de trato y no discriminación, conviene tener presente que la doctrina laboralista ha concluido de manera reiterada y concordante los siguientes criterios fundamentales aplicables al derecho a la no discriminación: a. Que la consagración del principio de no discriminación laboral es una manifestación de la importancia que la Constitución le otorga al principio de igualdad b. Que el principio de igualdad "...se entiende con un contenido múltiple: manda tratar de un modo igual a los iguales (principio de igualdad), pero, en estricto orden inverso, prohíbe tratarlos de modo distinto sin justificación (principio de la no discriminación). Así, en esta perspectiva, el principio de igualdad comprende, en rigor, tres aspectos normativos que, sólo con afán expositivo pueden considerarse distintos, como son: la exigencia de igualdad, la permisón de la desigualdad y la prohibición de la discriminación ..." c. Que, en consecuencia y en virtud de la exigencia de la constitución, todos los que se encuentran en una misma circunstancia deben ser tratados de la misma manera por la norma legal, de tal forma que no existan entre ellos privilegios o diferencias arbitrarias. De lo expresado se sigue que lo prohibido no es hacer diferencias, sino que aquellas sean arbitrarias. aquellas que excedan la proporcionalidad en las decisiones del empleador. Conforme a los hechos narrados en este libelo, queda demostrada la intención vulneratoria de la demandada y que el autodespido de la demandante obedece al pésimo ambiente laboral que generó su jefatura, a la inactividad de su empleador en orden a no protegerla en contra del acoso que sufría, lo que le produjo a la trabajadora una condición de estrés sostenido, por lo que el facultativo le suscribió reposo, por lo que presentó licencias

médicas. C) Acoso Laboral: El inciso segundo del artículo 2° del Código del Trabajo establece que es contrario a la dignidad de la persona el “acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”. En efecto, para los destacados profesores Caamaño Rojo y Ugarte Cataldo[1], el acoso laboral, o mobbing, se estructura sobre la base de cuatro elementos: (1) un sujeto agresor, que puede ser el empleador y/o uno o varios trabajadores, dando cabida a lo que ha sido llamado como acoso vertical o acoso horizontal, según quién sea el sujeto agresor, respectivamente. Pero también se reconoce que el acoso pueda ser mixto, cuando proviene de ambos; (2) una conducta de agresión o de hostigamiento, aquella que los profesores llaman como el verbo rector en la tipificación del acoso laboral, que consiste, justamente, en agresiones físicas, molestias o burlas insistentes en su contra, incitación de forma insistente a hacer o a no hacer algo, etc. Señalan que el legislador adopta en esta materia un concepto amplio de esta clase de conductas, y agrega además que la misma puede ser ejercida por cualquier medio; (3) que la conducta agresiva u hostigamiento sean reiterados, poniendo de manifiesto la presencia de una suerte de persecución, de reiteración en el tiempo, sin tregua ni reposo; y (4) un resultado lesivo por parte de la víctima, adoptando en este sentido el legislador una visión más cercana a la idea de protección de los derechos fundamentales que de consideraciones más psicológicas, por ejemplo, de modo que lo lesionado con el acoso laboral son bienes jurídicos protegidos que giran en torno a la dignidad del trabajador, tales como la honra, la privacidad y la no discriminación, no esperando que se produzca un daño psíquico concreto. En la especie, es posible advertir que existió un persistente hostigamiento hacia doña Lidia por parte de doña Zulema, Deyanira y Fiorella, todas ellas ayudantes de cocina, quien constantemente realizaban comentarios malintencionados en su contra sin fundamento alguno y quedando de manifiesto que, la experiencia sufrida al interior y en su entorno laboral a raíz de las humillaciones, menoscabo y malos tratos afectaron su dignidad tanto como persona y como trabajadora y son, en definitiva, constitutivas de acoso laboral. Adicionalmente a lo anterior, que a pesar de que ellas fueron contratadas como ayudantes de cocina, no cumplían tal labor, puesto que no ayudaban a doña Lidia, quien era su jefe directo, la indisponían con la jefatura, cuando ésta daba órdenes e instrucciones se ponían de acuerdo para ignorarla, y no siendo suficiente quemaban la comida a propósito para que la su empleador le llamara la atención a la trabajadora. Todo este inminente caso de acoso laboral, fue puesto en conocimiento de la denunciada, haciendo caso omiso a estos acontecimientos, y peor aún, la denunciada no separó de sus funciones a la víctima de las victimarias ni tampoco inició una investigación, como lo requiere el reglamento de orden higiene y seguridad. Esto viene a demostrar el acoso laboral constante que sufría doña Lidia, los cuales sobrepasan cualquier límite de respeto que pueda existir en una relación laboral. B) Derecho a la integridad física y psíquica: Artículo 19 de la Constitución Política de Chile, asegura a todas las personas: 1°.- El derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona. Las normas de jornada de trabajo han sido históricamente una piedra angular de la construcción de la rama del derecho laboral. Constituyó la primera lucha de los trabajadores por el respeto a su dignidad y a su integridad física y psíquica. El empleador ha vulnerado esta garantía fundamental de la trabajadora, puesto que, al hacer caso omiso cuando está denunció los actos de acoso que estaba sufriendo y darle como respuesta “que él no podía hacer nada”, toma una postura totalmente negligente para con su trabajadora, dejándola sola y a la deriva, con respecto a las victimarias, lo que finalmente produjo que esta desarrollara una condición de estrés laboral, condición que ha afectando su diario vivir, generando trastornos del sueño, crisis de angustias y pánico, así como también problemas dentro de su entorno familiar, etc. Es decir, ha existido un detrimento en la salud mental de la actora, lo que no hacía posible que la trabajadora pudiera hacer buen uso de su tiempo de descanso, lo que la llevó a consultar a un médico psiquiatra, todo ello con el fin de ser responsable consigo misma y cuidar de su salud, a lo que le prescribieron reposo absoluto, por lo que presentó licencias médicas de carácter psiquiátricas. INDICIOS DE VULNERACIÓN: Son indicios de vulneración: 1.- La presentación de licencias médicas producto del estrés que le proporcionó la relación laboral. 2.- El constante hostigamiento sufrido de parte de doña Zulema, Deyanira y Fiorella, y posteriormente por su empleador cuando la actora se incorpora a sus labores, luego de haber cumplido el plazo de su licencia médica. 3.- La inactividad por parte de la denunciada, cuando la trabajadora, da aviso de los hechos constitutivos de acoso laboral. 4.- El hecho de que la denunciada le sugiriera que renunciara luego incorporarse a sus labores, previa licencia médica por estrés. PETICIONES CONCRETAS: Se solicita a S.S., se tenga por interpuesta demanda de Declaración de único empleador para fines laborales y previsionales, Tutela por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido y cobro de prestaciones, se someta a tramitación, y se

acoja en todas y cada una de sus partes, declarando: 1.- Que, las demandadas SERVICIOS INTEGRALES, LOGÍSTICOS, SEGURIDAD Y ARRIENDO KAREN GONZÁLEZ E.I.R.L. y doña KAREN GONZÁLEZ CANIPA, constituyen un solo empleador para fines laborales y previsionales, y que por lo tanto deben responder solidariamente de las obligaciones laborales y previsionales de la demandante. 2.- Qué relación laboral ha concluido con fecha 19 de diciembre de 2023, en virtud del despido indirecto o autodespido de la demandante, y que con ocasión del despido se produjo la vulneración de los derechos fundamentales de la actora, condenando a las demandadas en la calidad jurídica que corresponda, al pago de las siguientes indemnizaciones y prestaciones adeudadas: - La indemnización especial contemplada en el artículo 489 del Código del Trabajo equivalentes a \$7.700.000.- (siete millones setecientos mil 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. - Indemnización sustitutiva del aviso previo equivalente a la suma de \$700.000.- (setecientos mil pesos) - Indemnización por años de servicios, equivalente a 02 años de servicio por la suma que asciende a \$1.400.000.- (un millón cuatrocientos mil pesos). - Recargo por años de servicios, equivalente a un 50%, por el artículo 171 en relación al artículo 168 del Código del trabajo, por la suma que asciende a \$700.000 (setecientos mil pesos) - Feriado legal, equivalente a 01 periodo, por la suma que asciende a \$489.999 (cuatrocientos ochenta y nueve mil novecientos noventa y nueve pesos). - Feriado proporcional equivalente a 12,34 días, por la suma de \$287.933.- (doscientos ochenta y siete mil novecientos treinta y tres pesos). - Remuneración correspondiente al mes de diciembre del año 2023, por la suma que asciende a 19 días de trabajo, por la suma de \$443.333 (cuatrocientos cuarenta y tres mil trescientos treinta y tres pesos) - Intereses, reajustes y costas de la causa. 3.- SE CONDENE a las empresas como vulneradoras de los derechos fundamentales de la 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. Lo anterior se solicita se conceda en la forma y/o cuantías antes indicadas o en la forma y/o cuantía que S.S., estime procedente. POR TANTO, SÍRVASE S.S, tener por interpuesta demanda de declaración de único empleador para fines laborales y previsionales, Tutela por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido y cobro de prestaciones en contra de SERVICIOS INTEGRALES, LOGÍSTICOS, SEGURIDAD Y ARRIENDO KAREN GONZÁLEZ E.I.R.L. y solidariamente en contra de KAREN GONZÁLEZ CANIPA, ambas, ya individualizadas en el presente libelo, someterla a tramitación, acogerla en todas y cada una de sus partes y en definitiva realizar las declaraciones solicitadas y condenar a las demandadas en la calidad jurídica a que cada una corresponda, a pagar todas y cada una de las prestaciones e indemnizaciones señaladas en la parte petitoria de esta demanda, las que por razones de economía procesal, solicito se entiendan por enteramente reproducidas en esta parte, o la suma que S.S estime pertinente, más intereses, reajustes y costas de la causa. PRIMERO OTROSÍ: Que, en subsidio de la demanda de tutela por vulneración de derechos fundamentales deducida en lo principal de este libelo, vengo en deducir demanda de despido indirecto o Autodespido y cobro de prestaciones, en contra de SERVICIOS INTEGRALES, LOGÍSTICOS, SEGURIDAD Y ARRIENDO KAREN GONZÁLEZ E.I.R.L., RUT N°76.985.130-5, representada legalmente por KAREN GONZÁLEZ CANIPA, Cédula de identidad N° 17.829.529-2, o por quien al tiempo de la presentación de esta demanda ejerza tales funciones conforme a lo dispuesto en el artículo 4° del Código del Trabajo, ambos con domicilio en calle Pirita N° 12450, galpón 11, de la ciudad de Antofagasta, y solidariamente en contra de KAREN GONZÁLEZ CANIPA; RUN N° 17.829.529-2, domiciliada para estos efectos en calle Pirita N°12450, galpón 11, ciudad de Antofagasta, conforme a las siguientes consideraciones de hecho y de Derecho que con el debido respeto paso a exponer: A. ANTECEDENTES DE LA RELACIÓN LABORAL Y DEL DESPIDO: Respecto a los hechos que sustentan la acción, por motivos de economía procesal solicito a S.S., se tengan por expresamente reproducidos los hechos descritos en la acción deducida en lo principal de esta presentación que resulten pertinentes. PETICIONES CONCRETAS: Se solicita a S.S., se tenga por interpuesta, en subsidio de la acción principal, demanda de despido indirecto o Autodespido y cobro de prestaciones en contra de SERVICIOS INTEGRALES, LOGÍSTICOS, SEGURIDAD Y ARRIENDO KAREN GONZÁLEZ E.I.R.L. y solidariamente en contra de doña KAREN GONZÁLEZ CANIPA, se someta a tramitación, y en definitiva, se acoja en todas y cada una de sus partes, declarando que: 1.- Que, las demandadas SERVICIOS INTEGRALES, LOGÍSTICOS, SEGURIDAD Y ARRIENDO KAREN GONZÁLEZ E.I.R.L. y doña KAREN GONZÁLEZ CANIPA, constituyen un solo empleador para fines laborales y previsionales, y que por lo tanto deben responder solidariamente de las obligaciones laborales y previsionales de la demandante. 2.- Qué relación laboral ha concluido con fecha 19 de diciembre de 2023, en virtud del despido indirecto o autodespido de la demandante, el cual se encuentra justificado, condenando a las demandadas en la calidad jurídica

que corresponda, al pago de las siguientes indemnizaciones y prestaciones adeudadas: - Indemnización sustitutiva del aviso previo equivalente a la suma de \$700.000.- (setecientos mil pesos) - Indemnización por años de servicios, equivalente a 02 años de servicio por la suma que asciende a \$1.400.000.- (un millón cuatrocientos mil pesos). - Recargo por años de servicios, equivalente a un 50%, por el artículo 171 en relación al artículo 168 del Código del trabajo, por la suma que asciende a \$700.000 (setecientos mil pesos) - Feriado legal, equivalente a 01 periodo, por la suma que asciende a \$489.999 (cuatrocientos ochenta y nueve mil novecientos noventa y nueve pesos). - Feriado proporcional equivalente a 12,34 días, por la suma de \$287.933.- (doscientos ochenta y siete mil novecientos treinta y tres pesos). - Remuneración correspondiente al mes de diciembre del año 2023, por la suma que asciende a 19 días de trabajo, por la suma de \$443.333 (cuatrocientos cuarenta y tres mil trescientos treinta y tres pesos) - Intereses, reajustes y costas de la causa. Lo anterior se solicita se conceda en la forma y/o cuantías antes indicadas o en la forma y/o cuantía que S.S., estime procedente. **POR TANTO, SÍRVASE S.S., tener por interpuesta, en subsidio de la acción principal, demanda de despido indirecto o Autodespido y cobro de prestaciones, en contra de SERVICIOS INTEGRALES, LOGÍSTICOS, SEGURIDAD Y ARRIENDO KAREN GONZÁLEZ E.I.R.L. y solidariamente en contra de KAREN GONZÁLEZ CANIPA, ambas suficientemente individualizadas en este libelo, someterla a tramitación, acogerla en todas y cada una de sus partes y en definitiva realizar las declaraciones solicitadas y condenar a las demandadas en la calidad jurídica que cada una corresponda, a pagar todas y cada una de las prestaciones e indemnizaciones señaladas en la parte petitoria de la demanda, en el apartado de peticiones concretas de esta demanda, las que por razones de economía procesal, solicito se entiendan por enteramente reproducidas en esta parte, o la suma que S.S., estime pertinente, más intereses, reajustes y costas de la causa. RESOLUCIÓN.** Antofagasta, treinta y uno de enero de dos mil veinticuatro. A lo principal y primer otrosí: Téngase por interpuesta la demanda, traslado. Cítese a las partes a audiencia preparatoria, para el día 19 de junio de 2024, a las 08:30 horas, 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 presente y por acreditada la personería con la copia digitalizada del mandato judicial adjunto. Al tercer otrosí: Como se pide, vía correo electrónico. Al cuarto otrosí: Por acompañados copias digitales de los documentos que señala. Notifíquese a la demandante por correo electrónico, y pasen los antecedentes al Centro de Notificaciones de esta ciudad, a fin de notificar a las demandadas, SERVICIOS INTEGRALES, LOGÍSTICOS, SEGURIDAD Y ARRIENDO KAREN GONZÁLEZ E.I.R.L., RUT 76.985.130-5, representada legalmente por KAREN GONZÁLEZ CANIPA, y a doña KAREN GONZÁLEZ CANIPA; RUN N° 17.829.529-2, todos con domicilio en calle Pirita N° 12450, galpón 11, ciudad de Antofagasta, de conformidad a lo dispuesto en los artículos 436 y 437 del Código del Trabajo. RIT T-90-2024 RUC 24-4-0545753-5 En Antofagasta, a treinta y uno de

enero de dos mil veinticuatro, se notificó por el estado diario la resolución precedente y se remitió correo electrónico a la parte. RESOLUCIÓN. Antofagasta, a treinta de abril de dos mil veinticuatro. Constando imposibilidad de notificar a las demandadas doña KAREN PAOLA GONZÁLEZ CAÑIPA, RUT 17.829.529-2 y SERVICIOS INTEGRALES, LOGÍSTICOS, SEGURIDAD Y ARRIENDO KAREN GONZÁLEZ E.I.R.L. RUT 76.985.130-5, persona jurídica representada por Karen Paola González Cañipa, 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 15 de mayo de 2024 y dese cuenta de la misma dentro del tercer día, bajo apercibimiento de dejar sin efecto la audiencia programada. RIT T-90-2024 RUC 24-4-0545753-5 En Antofagasta, a treinta de abril de dos mil veinticuatro se notificó por el estado diario y correo electrónico la resolución precedente. RESOLUCIÓN: Antofagasta, a once de junio de dos mil veinticuatro. Estese a lo que se resolverá a continuación. En mérito de los antecedentes y atendida la proximidad de la audiencia fijada en autos y no encontrándose emplazadas las demandadas y de conformidad al artículo 451 del Código del Trabajo se deja sin efecto la audiencia fijada para el 19 de junio del año en curso. Atendido lo anterior, se fija como nueva fecha de audiencia preparatoria para el 13 de diciembre de 2024, a las 08:30 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 de Antofagasta, sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 427 Bis del Código del Trabajo y 47 - D del Código Orgánico de Tribunales. Habiéndose ordenado notificación por avisos a su respecto, elabórese nuevo extracto y publíquese hasta el 1 de julio del año en curso. Notifíquese a la parte demandante por intermedio de su apoderado vía correo electrónico. RIT T-90-2024 RUC 24-4-0545753-5 En Antofagasta, a once de junio de dos mil veinticuatro, se notificó por el estado diario y correo electrónico la resolución precedente. RESOLUCIÓN: Antofagasta, trece de junio de dos mil veinticuatro. Advirtiendo el tribunal que se incurrió en un error de transcripción al librar la resolución de fecha 11 de junio del año en curso, se rectifica la misma y en el párrafo cuarto donde dice "1 de julio", debe decir "15 de noviembre". Forme la presente resolución parte integrante de aquella que se corrige. RIT T-90-2024. RUC 24-4-0545753-5. En Antofagasta, a trece de junio de dos mil veinticuatro, se notificó la presente resolución por el estado diario y por correo electrónico a las partes. Autoriza Sandra Paola Monsalve Sánchez, Ministra de fe (S), Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta.

