

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. 43.999

Viernes 15 de Noviembre de 2024

Página 1 de 5

Publicaciones Judiciales

CVE 2564386

NOTIFICACIÓN

Ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta, en causa RIT T-822-2024, RUC 24-4-0598062-9, caratulada "CAICEDO/ALDEBERAN SPA", se ha ordenado notificar a la demandada "EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS ALDEBARAN SPA, R.U.T. 77666907-5, persona jurídica representada por Carlos De La Torre Ormeño, Cédula de identidad: 10.508.230-4", 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: DAYAN NARANJO TAPIA, Abogado, cédula nacional de Identidad N° 14.112.329-7, en representación de doña GINA PAOLA CAICEDO MINA, desempleada, cédula de identidad N° 24.168.338-9, soltera, ecuatoriana, ambas con domicilio para estos efectos en calle Arturo Prat 461, oficina 501, ciudad de Antofagasta, Región de Antofagasta, a Usía con el debido respeto digo: Por este acto, vengo en deducir demanda laboral de Tutela por Vulneración de Derechos Fundamentales con ocasión del despido y cobro de prestaciones en contra de ALDEBERAN SPA., RUT 77.666.907-5, representada legalmente por don Carlos De La Torre Ormeño, cédula de identidad N° 10.508.230-4, desconozco profesión u oficio, o por quien al tiempo de presentación de la demanda ejerza dichas funciones conforme a lo dispuesto en el artículo 4° del Código del Trabajo, todos con domicilio en calle Uribe N°636, of, 302, Antofagasta, conforme a las siguientes consideraciones de hecho y de derecho que a continuación expongo: I.- LOS HECHOS A) ANTECEDENTES DE LA RELACIÓN LABORAL 1. Inicio de la relación laboral: Con fecha 01 de diciembre de 2022, la actora inicia la relación laboral con la demandada, la cual era de carácter indefinida al momento del término de ésta. 2. Naturaleza de las funciones. La labor que debía desempeñar la trabajadora era de "operaria/o". Estas funciones las cumplía en la comuna de Antofagasta. 3. Remuneración. En cuanto a la remuneración de la trabajadora, esta ascendía a la suma de \$739.172.-. En tal sentido, esta es 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 corresponden a mi mandante. 4. Jornada: La jornada laboral de la trabajadora se distribuía por 7 días de trabajo, seguido por 7 días de descanso. B) TÉRMINO DE LA RELACIÓN LABORAL. 1. Antecedentes previos al despido: Mi representada comienza a sentir en el mes de agosto dolor en la zona de las axilas, lo que intenta controlar por medio de medicamentos para no ver afectada su vida cotidiana y laboral, sin embargo, al transcurrir los días el dolor se vuelve insostenible, por lo que debe acudir a médicos, no obteniendo diagnóstico certero en un principio y sometándose a varios exámenes y tratamientos, hasta que la diagnostican de Hidradenitis supurativa hurley III (grave) en ambas axilas, indicándole que es necesario para ello una operación. Luego de varios exámenes médicos a los que se tuvo que someter, se somete a cirugía en el mes de marzo de 2024, requiriendo para ello continuar con tratamiento, controles médicos, exámenes y reposo, siendo este último hecho lo que no fue del agrado de la demandada. Pues, la trabajadora para poder tratar su padecimiento tuvo que presentar a su empleador varias licencias médicas que le fueron otorgadas, teniendo además la demandada, pleno conocimiento por parte de la misma actora, que su diagnóstico y posterior operación no garantizaba su recuperación, ya que es una enfermedad con la que tiene que aprender a vivir, la que consisten en abscesos que tienen alta probabilidades de volverle a aparecer en la misma zona u otra. Que, la trabajadora siempre puso en conocimiento a la demandada de su situación de salud, ya que, llevaba desempeñándose para la misma por más de 1 año en aquel momento, por lo que sentía un deber moral de transparentar su aflicciones con su jefatura, esto, motivado porque siempre fue una trabajadora comprometida y diligente, quien nunca se negó a realizar el trabajo solicitado por la demandada, por lo que, su condición física también la afectaba emocionalmente, lo que la obligó a acudir al médico y obtener licencias médicas, las que presentaba a su empleador con el justo temor de perder su única fuente laboral, no obstante, estando consciente que, para las labores que desempeñaba era indispensable estar completamente recuperada, pues, su funciones implicaba lavar, planchar, doblar, en definitiva

CVE 2564386

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.

todo lo que lleva consigo el trabajo en una lavandería, por lo que requiere claramente el movimiento de sus brazos, comprometiendo ambas axilas, lo que resultaba ser extremadamente doloroso para la trabajadora dada sus lesiones. Que, como ya se indicó precedentemente la actora vio afectada su salud física y psíquica, otorgándosele licencias debido a trastornos de ansiedad, de estrés y por el diagnóstico de hidradenitis supurativa, presentando licencias en el mes de octubre de 2023, enero de 2024, febrero de 2024, marzo de 2024, abril de 2024, mayo de 2024, junio de 2024, siendo las mayorías de estas por 30 días y continuas. De tal forma que, la última licencia tiene fecha de término el 14 de junio de 2024, reintegrándose a sus funciones el 21 de junio de 2024. 2. El Despido: Que, con fecha 21 de junio 2024, mi representada toma conocimiento del despido por medio de carta de aviso, señalando la misma que estaría desvinculada a partir de ese mismo día siendo la causal invocada en la misiva, la contemplada en el artículo 161 Inciso primero del Código del Trabajo, esto es, "Necesidades de la empresa". Señalándose en la misiva los siguientes fundamentos: "en la constante baja de productividad de la empresa". 3. Despido Injustificado: En atención a lo expuesto, es evidente que el despido sufrido por mi representada es injustificado, no se ha cumplido con los requisitos del artículo 162 del Código del Trabajo, el cual establece como exigencia mínima que ésta debe expresar la causal invocada y los hechos en los que se funda, de manera precisa y clara, conforme a la disposición de orden público que ordena al empleador precisar la causal de despido y los hechos para poner término al contrato de trabajo, a fin de no dejar a la trabajadora en la indefensión en la oportunidad procesal que le corresponde para reclamar de la ilegalidad del despido. En la misiva sólo se señala que, se ha decidido dar término a su contrato de trabajo por aplicación de las causales establecidas en el artículo 161 Inciso primero del Código del Trabajo, esto es, "Necesidades de la empresa", en virtud de una supuesta baja de productividad de la empresa. No obstante, no indica en que consiste la baja productividad, cómo afecta a la empresa, de qué manera se van a optimizar los recursos, ¿existen cambios en el mercado? ¿cuáles serían los cambios en las condiciones de mercado?, ¿cómo el despido de la actora evitará la supuesta necesidades de la empresa? y lo más importante, en qué consiste la supuesta necesidades de la empresa, en definitiva la demandada no informa de manera alguna aquello, ni cómo es que se produce, como afecta a la empresa, como es necesario desvincular personal, qué áreas se verán afectadas, que personal y qué procesos productivos, cuales se desvinculan, y por qué algunas sí y otras no, como se llega en definitiva a la convicción de que el despido de mi representada es necesario y como su cargo se vuelve prescindible. Lo anterior debiera provocar que el sentenciador resuelva que para poner término al contrato de trabajo de la demandante no se ha cumplido con la disposición de orden público que ordena al empleador precisar la causal de despido y los hechos en que se funda, a fin de no dejar a la trabajadora en la indefensión en la oportunidad procesal que le corresponde para reclamar de la ilegalidad del despido. A mayor abundamiento, la carta de despido es entregada a la actora el mismo día que se reintegra, luego de que trabajara para la empresa durante 5 horas sin problema alguno, es llamada a oficina de la jefatura, lugar en que le entregan la carta de aviso, sin proporcionarle explicaciones al respecto, pese a la solicitud de la misma. El despido fue sorpresivo para la trabajadora, pese a que horas antes había recibido la "advertencia" por parte de una compañera, con comentarios alusivo que si continuaba presentando licencias médicas la iban a despedir, comentarios que la trabajadora prefirió, en aquel instante, ignorar, no obstante, al transcurrir las horas, y luego de ser la única trabajadora desvinculada se pudo percatar que aquel comentario era parte de las prácticas "abusivas" de la empresa, pues, luego tomó conocimiento que la demandada acostumbraba despedir a los trabajadores que presentaran problema de salud o mujeres en embarazo, perdiendo el interés en mantener el vínculo laboral con aquellos, en un acto arbitrario y claramente discriminatorio de deshumanizar al personal, tales hechos se pueden evidenciar en causas que ha mantenido la demandada en el presente tribunal, como en rit T-207-2023 y T-196-2023, siendo éstas, sólo algunos de los casos, pues, la actora ha tomado conocimiento de más trabajadores que han visto afectados sus derechos, pero que la empresa por medio de amenaza y promesa de dinero a desincentivado recurrir ante los tribunales de justicia. Que, como ha señalado precedentemente la actora se encontraba con licencia médica desde el mes de enero (2024), por lo que malamente se puede pretender suponer que las licencias de la actora correspondían a un mero capricho de aquella para no cumplir con sus funciones, ya que siempre fue una trabajadora comprometida y diligente. Ya refiriéndonos al fondo, y en virtud de los hechos ya esgrimidos, esta parte refuta la veracidad de los hechos alegados en la carta de despido, la demandante niega que la demandada esté pasando por tales necesidades de la empresa, entendiéndolo que tales necesidades es sólo una excusa para desvincularla como represalia por el uso de licencias médicas y ante el temor que pueda presentar nuevas licencias, al no estar completamente recuperada de su salud. Es así, que será carga probatoria de la contraria acreditar en la etapa procesal que corresponda los hechos que fundan el despido en virtud de la causal aplicada. Pesa

entonces sobre la demandada la carga procesal de acreditar que se dio cumplimiento a dichas formalidades y la veracidad de la causal invocada de conformidad a la aplicación del artículo 1698 del Código Civil. 4. Verdaderos motivos del despido. Es así que resulta evidente para esta parte que el verdadero motivo del despido de la actora es su condición de salud, su enfermedad, siendo una represalia y castigo por haber privilegiado su salud y hacer uso de licencias médicas que le fueron otorgadas, lo que claramente, la demandada no veía con "buenos ojos". 5. Vulneración de derechos fundamentales de la actora: En tales condiciones, los diversos actos verificados en el curso y término de la relación laboral han afectado gravemente su derecho a no ser discriminada, contemplado en el artículo 19 N°16 inciso tercero de la Constitución Política de la República y en el artículo 2 del Código del Trabajo. B. DERECHO A NO SER DISCRIMINADA: a. HECHOS: Conforme a lo latamente expuesto de manera previa resulta evidente que la demandada al momento de proceder al despido de la actora realiza una distinción arbitraria de ésta respecto del resto de sus compañeros, sancionándola a través de la pérdida de su fuente laboral debido a la situación ocurrida. Por tanto, todas las acciones descritas, unida a la nula justificación del despido, inducen a pensar que la empresa decidió el despido de mi representada como una forma de castigo y represalia por haber hecho uso de sus licencias médicas y haber seguido las indicaciones de reposo ordenadas por profesionales de la salud, que cabe señalar a S.S., que la actora no concurría a su trabajo por mero capricho o voluntad, sino que, la trabajadora no asistía netamente porque su situación de salud no se lo permitía, cuyo evidencia más clara son el número de licencias que le fueron emitidas y cuyo reposo eran por 30 días cada uno, por lo que permite presumir que, su afectación no solo era real, sino que también de recuperación lenta y prolongada, por tanto, requería de hacer uso de licencias por todo el tiempo que indicaba cada una de ellas, es más, tanto la trabajadora como su empleador sabían que la enfermedad de la actora sólo podía ser tratada, por lo que no tenía cura, ya que el origen de la misma se puede deber a múltiples factores aún no identificado de manera exacta por los médicos, siendo probable el riesgo de volver a padecer de lo mismo. Por tanto, como se ha señalado precedentemente, el despido de la trabajadora se ha realizado con la intención de castigarla y, asimismo, dar una señal al resto del personal respecto de la suerte que correrían aquellos que hicieran uso de licencia médica. Pues, ante un actuar que se puede considerar inhumano e indigno de parte del empleador, se puede presumir que en su pensar, de qué le serviría tener a una trabajadora enferma, que claramente podía volver a presentar licencia médica, lamentablemente, en este orden de ideas, no resulta ser un misterio que, a las empresas les importa la producción por lo que se llega al punto de deshumanizar al personal, viéndolos como un ente que deben rendir y producir, por lo que, ante la presencia de una trabajadora, que suele presentar licencias extendidas pierden el interés en mantener el vínculo laboral, buscando cualquier excusa para desligarse de aquella, siendo la más utilizada las supuestas necesidades de la empresa. 6. HECHOS E INDICIOS SUFICIENTES DE LA VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES ALEGADA. Como bien sabe SS. nuestra legislación laboral, en específico el artículo 493 del Código del Trabajo, consagra un estándar probatorio especial para el trabajador afectado por una vulneración de sus derechos fundamentales, doctrinariamente denominado como "prueba indiciaria". Esta disposición legal establece que: "Cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad". Conforme a los antecedentes que hemos aportado, es posible encontrar una serie de conductas, e indicios suficientes de las vulneraciones denunciadas, todos los cuales han sido debidamente identificados en esta demanda: 1.- Despido por una causal distinta del verdadero motivo, esto es Art. 161 inciso primero del Código del Trabajo, siendo esta una mera excusa para despedir a mi representada. 2.- Condición de salud de la trabajadora la cual era de conocimiento de su empleador y que se traduce en licencias médicas. 3.- Emisión de diversas licencias médicas. 4.- Proximidad temporal entre los hechos relatados y el despido injustificado sufrido por la demandante a raíz de dichos hechos, siendo despedida el mismo día en que retorna a sus labores. 5.- Despido de otros trabajadores de la empresa demandada ante circunstancias de enfermedad. 7. Suscripción de finiquito. Con fecha 05 de julio del 2024 y ante la necesidad imperiosa de dinero la actora suscribe finiquito de contrato de trabajo reservándose el derecho a demandar por las prestaciones e indemnizaciones que se indican, motivo por el cual dicho finiquito carecería de poder liberatorio respecto de todas aquellas consideraciones en que no se logró acuerdo expreso entre las partes. II. PETICIONES CONCRETAS: Se solicita a SS., se tenga por interpuesta demanda de tutela por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido y cobro de prestaciones, en contra de ALDEBERAN SPA., RUT 77.666.907-5, ya individualizada en el presente libelo, someterla a tramitación y en definitiva acogerla en todas sus partes, declarando que con ocasión del despido de la actora se vulneraron sus derechos; condenando a la demandada

al pago de las siguientes indemnizaciones y prestaciones adeudadas: 1.- La indemnización especial contemplada en el artículo 489 del Código del Trabajo equivalentes a 11 remuneraciones, esto es \$8.130.892.- 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. 2.- Saldo indemnización por aviso previo, por la suma de \$144.172.- toda vez que se pagó la suma de \$595.000.- y se debía pagar \$739.172.- 3.- Saldo por años de servicio, por la suma de \$288.344.- toda vez que se pagó \$1.190.000, y se debía pagar \$1.478.344.- 4.- Recargo legal del 30% contemplado en el artículo 168 literal a) por la suma de \$443.503.- 5.- Saldo por feriado legal, periodo 2022-2023, por la suma ascendente a \$195.419.- toda vez que se pagó en finiquito la suma de \$322.000.- y se tenía que pagar la suma de \$517.419.- 6.- Saldo Feriado proporcional de 11.33 días por la suma ascendente a \$87.493.- toda vez que en el finiquito se pagó \$191.667.- y se debía pagar la suma de \$279.160.- 7.- Las cantidades antes señaladas, deberán ser pagadas con los respectivos intereses y reajustes en virtud de lo dispuesto en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo. O lo que SS. estime conforme a derecho, más reajustes, intereses y costas. POR TANTO, en virtud de la normativa citada y demás que resulte pertinente. SÍRVASE US.: Tener por interpuesta demanda de Tutela por vulneración de derechos fundamentales con ocasión de despido y cobro de prestaciones en contra de ALDEBERAN SPA., RUT 77.666.907-5, ya suficientemente individualizada en el presente libelo, someterla a tramitación y en definitiva acogerla en todas y cada una de sus partes declarando que con ocasión del despido se produjo la vulneración a los derechos fundamentales de la trabajadora, condenando a la demandada a pagar todas y cada una de las indemnizaciones y prestaciones señaladas en la parte petitoria de la demanda, en las peticiones concretas, las que, por razones de economía procesal, solicito se entiendan por enteramente reproducidas en este apartado, o la suma que S.S estime pertinente más intereses, reajustes y costas de la causa. PRIMER OTROSÍ: Que, en subsidio de la acción de tutela, vengo en deducir demanda laboral de despido injustificado, indebido o improcedente y cobro de prestaciones en contra de ALDEBERAN SPA., RUT 77.666.907-5, representada legalmente por don Carlos De La Torre Ormeño, cédula de identidad N° 10.508.230-4, desconozco profesión u oficio, o por quien al tiempo de presentación de la demanda ejerza dichas funciones conforme a lo dispuesto en el artículo 4° del Código del Trabajo, todos con domicilio en calle Uribe N°636, of, 302, Antofagasta, conforme a las siguientes consideraciones de hecho y de derecho que a continuación expongo: A. ANTECEDENTES DE LA RELACIÓN LABORAL Y DEL DESPIDO Respecto a los hechos que sustentan la acción, por motivos de economía procesal solicito a SS. se tengan por enteramente reproducidos los hechos descritos en la acción deducida en lo principal de esta presentación. B. PETICIONES CONCRETAS. Conforme a lo señalado, se solicita a SS., tenga por presentada, en subsidio de la acción de tutela, la presente demanda de despido injustificado, indebido o improcedente y cobro de prestaciones, la someta a tramitación, la acoja en todas y cada una de sus partes, declarando que el despido es injustificado, indebido o improcedente y condenando a la demandada, a pagar a título de indemnizaciones, conceptos y otras prestaciones laborales pendientes las siguientes sumas y conceptos: 1.- Saldo indemnización por aviso previo, por la suma de \$144.172.- toda vez que se pagó la suma de \$595.000.- y se debía pagar \$739.172.- 2.- Saldo por años de servicio, por la suma de \$288.344.- toda vez que se pagó \$1.190.000, y se debía pagar \$1.478.344.- 3.- Recargo legal del 30% contemplado en el artículo 168 literal a) por la suma de \$443.503.- 4.- Saldo por feriado legal, periodo 2022-2023, por la suma ascendente a \$195.419.- toda vez que se pagó en finiquito la suma de \$322.000.- y se tenía que pagar la suma de \$517.419.- 5.- Saldo Feriado proporcional de 11.33 días por la suma ascendente a \$87.493.- toda vez que en el finiquito se pagó \$191.667.- y se debía pagar la suma de \$279.160.- 6.- Las cantidades antes señaladas, deberán ser pagadas con los respectivos intereses y reajustes en virtud de lo dispuesto en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo. O lo que SS. estime conforme a derecho, más reajustes, intereses y costas. POR TANTO, en virtud de los antecedentes y normativa expuesta y demás que resulten pertinentes RUEGO S.S Tener presente, en subsidio de la acción de tutela, demanda por despido injustificado, indebido o improcedente y cobro de prestaciones laborales interpuesta en contra ALDEBERAN SPA., RUT 77.666.907-5, ya suficientemente individualizada en el presente libelo, someterla a tramitación y en definitiva acogerla en todas y cada una de sus partes, declarando que la relación laboral ha concluido por despido injustificado, indebido o improcedente de la actora, condenando a la demandada, al pago de las indemnizaciones y prestaciones adeudadas a mi representada, señaladas en la parte petitoria de la demanda, en las peticiones concretas, las que por motivo de economía procesal, solicito a SS. se entiendan por enteramente reproducidas en esta parte, más intereses, reajustes y costas de la causa. RESOLUCIÓN: Antofagasta, catorce de agosto 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 24 de marzo de 2025, 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 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, 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 comparecer debidamente representado por abogado y 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 las 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 personería y por asumido el patrocinio y poder, con la copia digitalizada del mandato judicial acompañado. Al tercer otrosí: Como se pide, al correo electrónico señalado. Al cuarto otrosí: Por acompañadas copias digitales de los documentos que señala. Al quinto otrosí: Téngase presente. Notifíquese a la demandante por correo electrónico, y pasen los antecedentes al Centro Integrado de Notificaciones Judiciales de Antofagasta, a fin de notificar a la demandada ALDEBERAN SPA., RUT N° 77.666.907-5, representada legalmente por don CARLOS DE LA TORRE ORMEÑO, ambos con domicilio en calle URIBE N° 636, OF 302, ANTOFAGASTA, de conformidad a lo dispuesto en los artículos 436 y 437 del Código del Trabajo. RIT T-822-2024 RUC 24-4-0598062-9 En Antofagasta, a catorce de agosto de dos mil veinticuatro se notificó por el estado diario y por correo electrónico a las partes la resolución que antecede. RESOLUCIÓN: Antofagasta, dieciocho de octubre de dos mil veinticuatro. A lo principal y otrosí, como se pide. Constando imposibilidad de notificar a la demandada EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS ALDEBARAN SPA, R.U.T. 77666907-5, persona jurídica representada por Carlos De La Torre Ormeño, Cédula de identidad: 10.508.230-4 en los domicilios conocidos y conforme dispone el artículo 439 del Código del Trabajo, 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 febrero del año 2025. Dese cuenta de la publicación dentro del tercero día, bajo apercibimiento de dejar sin efecto la audiencia programada. Se deja constancia que se mantiene la fecha de audiencia decretada para el día 24 de marzo de 2025, a las 08:30 horas. RIT OT-822-2024 RUC 24-4-0598062-9 En Antofagasta, a dieciocho de octubre de dos mil veinticuatro se notificó por el estado diario la resolución precedente y se remitieron los correos electrónicos. Autoriza Alejandra Mabel Tejada Herrera, Ministra de fe (S), Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta.