

PROCEDIMIENTO: Especial de Tutela de Derechos Fundamentales

MATERIA: Intimidación, Privacidad.

DENUNCIANTE: Claudio Enrique Neicun Escobar

DENUNCIADO: CAM CHILE S.A. y otra

RIT: T-2113-2019

_____ /

Santiago, doce de enero de dos mil veintiuno.-

VISTOS:

Que con fecha veintiocho de diciembre de dos mil veinte, ante este Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, se llevó a efecto audiencia de juicio oral en los autos R.I.T. T-2113-2019, por Despido vulneratorio, solicitado en procedimiento de tutela de derechos fundamentales.

La denuncia fue interpuesta por don **Claudio Enrique Neicun Escobar**, cédula de identidad 12.236.199-3, con domicilio en Avenida Lo Marcoleta N°0289, Quilicura, quien fue asistido legalmente por el abogado don Rafael Pereira Lagos.

A su vez la demandada **CAM CHILE S.A.**, RUT. 96.543.670-7, representada por don Sergio Espinoza Morral, con domicilio en Avenida Andrés Bello N°2325, piso 5, Providencia, fue asistida legalmente por el abogado don Diego Sebastián Alegría Maluenda.

Finalmente la **Ilustre Municipalidad de Peñalolén**, rut 69.254.000-K, representada por doña Carolina Leitaó Álvarez Salamanca, con domicilio para estos efectos en Avenida Grecia N°8735, de la comuna de Peñalolén, compareció asistida por las abogadas Carla Ema Bruce de Lartundo y Constanza Ahumada Pino.

CONSIDERANDO:



PRIMERO: Argumentos y pretensiones del actor: Que el denunciante solicitó, en lo principal, que se declarase su despido como vulneratorio al derecho a que se respete su intimidad, su privacidad y dignidad y, conforme a ello, se ordene el pago reajustado, con intereses y costas de la indemnización sancionatoria del artículo 489 del Código del Trabajo, en su máximo legal, conjuntamente con las indemnizaciones por término de servicio, con el recargo legal correspondiente, más feriado legal y proporcional adeudado por la suma de \$1.316.784, más remuneraciones por sobresueldo por \$12.205.890, más el pago de un saldo de bono de término de negociación; se declare la existencia de deuda de cotizaciones de seguridad social y con cargo a ellas se dé lugar a los efectos de la sanción del inciso 5° del artículo 162 del Código del Trabajo. Finalmente en forma conjunta se declarase que sus servicios el actor los desarrolló en régimen de subcontratación para la Ilustre Municipalidad de Peñalolén, de ahí la responsabilidad solidaria de ésta.

En subsidio, para el caso que no se acoja la acción de tutela de derechos fundamentales, solicitó que se declare el despido como indebido, otorgando lo pedido, con exclusión de lo propio de la acción de tutela.

Fundó su solicitud en que ingresó a prestar servicios laborales, subordinados y dependientes para CAM Chile S.A., con fecha 1° de marzo de 2018, desempeñándose como Coordinador de Contrato, cargo en virtud del cual debía velar por el cumplimiento de los procedimientos de trabajo y seguridad, en tareas que se relacionan con la mantención y conservación de la infraestructura del sistema de transporte público metropolitano, debiendo desplazarse entre distintos puntos, para lo cual se le asignó un vehículo de manera permanente y que por razones de seguridad estaba provisto de un GPS.

Reitera que por sus labores debía cumplir servicios de día y de noche, por lo que se le mantuvo exento de cumplimiento de jornada.

Refiere una remuneración para efectos indemnizatorios de \$1.410.828.

Señala haber sido despedido el día 24 de septiembre de 2019 por carta en que se invocó la causal del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, reprochándole que habría utilizado el vehículo de la empresa para



desplazarse los días 18 al 22 de septiembre de 2019 desde la comuna de Quilicura a la Región de la Araucanía, con retorno el último de los días referidos. Además se le reprocha haber cargado combustible por \$20.000 con la tarjeta de combustible entregada por la empresa. Finalmente se le reprocha haber realizado trayectos a excesos de velocidad, alcanzando en ocasiones los 155 km/hora.

En relación a lo anterior cuestiona que haya estado exento de jornada, ya que tenía control permanente por GPS y por aparato celular, trabajando hasta unas 60 horas semanales en exceso de la jornada ordinaria, reclamando el sobresueldo respectivo y las cotizaciones que ello generaría.

Refiere respecto del vehículo que le fue asignado, se le reconoció la posibilidad de usarlo para fines particulares, al punto que la estacionaba en su domicilio particular y nunca tuvo cuestionamiento por el uso particular que ejerció.

Consigna que desconocía que se le revisaba a través de GPS todos sus movimientos, en relación al combustible cargado con la tarjeta refiere que éste se confundía con las cargas que realizaba con dinero propio.

Estima vulnerado su derecho a la privacidad e intimidad en razón de que con la carta de despido se ha enterado que todo el tiempo que utilizó el vehículo su vida privada estuvo expuesta a este sistema de control por la empresa, utilizándose ahora para su despido, lo que nunca le fue informado. Precisa que la misma carta de despido señala con detalle sus movimientos en día de descanso.

En cuanto a la justificación del despido, referido a la acción subsidiaria, consigna que la demandada no tuvo ninguna consecuencia por su actuar, no ocurrió accidente alguno, no fue multada, ni nada en que pudiese fundar la gravedad del supuesto incumplimiento que alega.

SEGUNDO: Contestación de la demanda: Que la demandada CAM Chile S.A. contestó la demanda principal y subsidiaria en la forma y dentro del plazo contemplado en el artículo 452 del Código del Trabajo, solicitando su rechazo íntegro con costas.



Para ello en primer término opuso excepción de compensación por la suma de \$1.033.333 por concepto de suma adeudada de un préstamo otorgado al actor por un total de \$1.200.000.

Luego se alegó la prescripción -acogida por el Tribunal en audiencia preparatoria- de las remuneraciones por horas extraordinarias supuestamente servidas, que debieron pagarse con anterioridad al 8 de julio de 2019.

Luego se negó haber incurrido en las vulneraciones que se denuncian, negó que el demandante haya tenido derecho a usar el vehículo asignado por la empresa para desplazamientos personales, consignó que expresamente el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad regulaba su uso para actividades laborales.

Negó que la vida privada del actor haya estado afectada por la aplicación del GPS, el que sirve para permitir la ubicación del vehículo para el caso que este sea sustraído.

Se negó que el actor haya servido en jornada extraordinaria, al estar excluido el actor del cumplimiento de jornada; precisó que el actor no tenía horario alguno de trabajo definido.

Controvirtió la remuneración indicada por el actor.

Por el contrario reconoció la relación laboral y la labor de coordinador de Contrato que desarrollaba el actor.

En relación a la justificación de la decisión de despido, señala que el mismo demandante reconoce los hechos consignados en la carta, esto es que usó el vehículo los días que se señalan, que realizó el trayecto que se señala y que cargo combustible con la tarjeta de la empresa, añade a lo anterior que se incurrió en más de 300 infracciones de tránsito.

Consignó al respecto que el vehículo es de acuerdo al Reglamento Interno una herramienta de trabajo.

Por otra parte refiere que el actor ejerce acciones incompatibles en forma conjunta a la tutela de derechos fundamentales, al adicionar acciones por cobros de feriados, horas extras, lo relativo a que no se descuenta préstamo y la denominada sanción de nulidad del despido.



Respecto de los feriados refiere que el actor hizo uso de dichos descansos, en todo caso cuestiona la base de cálculo utilizada.

Finalmente ejerció demanda reconvenicional alegando la existencia del crédito a su favor por el préstamo de \$1.033.333.

Que por su parte **la demandada Ilustre Municipalidad de Peñalolén**, también contestó la demanda, solicitando a su respecto su rechazo, para ello reconoció haber adjudicado a CAM Chile S.A. el servicio de mantenimiento y conservación de la infraestructura operativa tipo Transantiago desplegada en los puntos de paradas el Sistema de Transporte Público Metropolitano. A continuación alegó haber hecho ejercicio efectivo de sus obligaciones de control, sin que se verificasen incumplimientos que se refieran a obligaciones laborales y previsionales, razón por la que de estimarse responsable dicha responsabilidad sólo podría ser de carácter subsidiario.

Negó a su respecto la procedencia de la acción de tutela de derechos fundamentales y de la sanción de nulidad del despido, ambas a su juicio configuradas sólo para el empleador.

TERCERO: Traslado excepciones. Contestación demanda reconvenicional. Llamado a conciliación. La recepción de la causa a prueba: fijación de los hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos: Que se confirió traslado de las excepciones opuestas y de la demanda reconvenicional. La excepción de prescripción fue resuelta en audiencia preparatoria por sentencia firme y ejecutoriada, declarando prescritas las horas extraordinarias demandadas anteriores al 8 de julio de 2019. La excepción de compensación fue dejada para definitiva. La demandada reconvenicional al contestar la demanda reconvenicional alegó que no existiría el crédito que reclama la ex empleadora en razón de que el pacto celebrado por las partes habría consignado que en caso de producirse el despido por la causal de necesidades de la empresa, no procedería el descuento del préstamo.

Luego llamadas las partes a conciliación esta no se produjo; en consecuencia, estimando que existían hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos se procedió a fijar los siguiente es:



1. Efectividad que el demandante se desempeñó en jornada ordinaria. Pormenores y circunstancias.
2. Haberes que componen la remuneración y cuantía para efectos indemnizatorios.
3. Efectividad que con ocasión del despido la demandada CAM CHILE SpA vulneró la vida privada del demandante. Pormenores y circunstancias.
4. Efectividad de los hechos señalados en la comunicación de despido. Pormenores y circunstancias.
5. En su caso, efectividad que el demandante prestó servicios en jornada extraordinaria a contar del 8 de julio de 2019 y hasta el término de la relación laboral. En la afirmativa, cuantía de la prestación.
6. En su caso, efectividad de encontrarse pagadas íntegramente las cotizaciones previsionales correspondientes a AFP PROVIDA y FONASA, por los meses de julio de 2019 y hasta septiembre de 2019.
7. Efectividad que el demandante tiene derecho al bono de término de negociación colectiva. Pormenores, circunstancias y cuantía.
8. Cuantía del feriado legal y del feriado proporcional demandado, efectividad de encontrarse pagado.
9. Efectividad que el demandante prestó sus servicios bajo régimen de subcontratación respecto de la demandada Ilustre Municipalidad de Peñalolén. Lapso en que ello habría ocurrido. Pormenores y circunstancias. Ejercicio de los derechos de información y retención si correspondiere.
10. Exigibilidad de la suma \$1.033.333, en razón del préstamo otorgado por parte la demandada CAM CHILE SpA al actor. Pormenores y circunstancias.

?CUARTO: Incorporación de medios probatorios: Que para acreditar sus alegaciones rindió probanzas la parte demandante consistente en documental dada por contrato individual de trabajo de fecha 1° de marzo de 2018; carta aviso de despido de fecha 24 de septiembre de 2019; acta de comparendo de conciliación en la Inspección del Trabajo de fecha 30 de octubre de 2019;



convenio colectivo de trabajo entre Cam Chile SPA y Sindicato Nacional Interempresa Cam LTDA., de fecha 29 de abril de 2019; copia borrador de finiquito, suscrito por representantes de la empresa Cam, de fecha 11 de octubre de 2019; seis liquidaciones de remuneraciones desde septiembre 2018 a febrero 2019.

□Produjo la confesión de don Felipe Andrés Morales Bahamondes, en representación de la sociedad demandada.

También produjo la testimonial de don Omar Armando Solís Escudero, cédula de identidad N° 10.940.560-4 y de don Nolberto Ramón Jiménez Salas, cédula de identidad N° 26.478.210-4.

Incorporó respuesta de oficio enviado a la empresa Movistar.

Produjo la exhibición cumplida de las liquidaciones de remuneraciones desde marzo 2018 a agosto 2018 y desde marzo 2019 a septiembre 2019; del contrato de prestación de servicios celebrados con la Municipalidad de Peñalolén de los años 2018 y 2019 y del Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad de la Empresa.

Finalmente respecto de CAM CHILE S.A. se reclamó como no cumplida la exhibición del detalle informes GPS de la camioneta asignada al demandante Claudio Neicun, patente KHDY-35, desde 1° marzo 2018 a 23 de septiembre de 2019 y, las infracciones de tránsito del 18 de septiembre de 2019 a 22 de septiembre de 2019, notificadas a la empresa relacionadas con la camioneta patente KHDY-35. Respecto de estas exhibiciones no cumplidas se solicita que se haga efectivo el apercibimiento, lo que dejó el Tribunal para resolver en definitiva.

Por su parte la demandada CAM Chile S.A. incorporó: contrato de trabajo, de fecha 1° de marzo de 2018, suscrito por CAM Chile S.A. y Claudio Enrique Neicun Escobar; Registro de obligación de informar, artículo 21 Decreto Supremo N°40 del Ministerio del Trabajo, impartida al trabajador Claudio Enrique Neicun Escobar, debidamente firmada por él mismo; Registro de difusión de la política integrada de CAM Chile S.A. impartida al trabajador Claudio Enrique Neicun Escobar, debidamente firmada por él mismo; Registro de solicitud de incorporación al Sindicato nacional de profesionales de empresa compañía Americana de Multiservicios Ltda. CAM Ltda., debidamente firmada por el trabajador Claudio Enrique Neicun



Escobar; anexo de contrato de trabajo, préstamo especial por única vez, de fecha 29 de abril de 2019, respecto del trabajador Claudio Enrique Neicun Escobar; Informativo de vacaciones del empleado de fecha 24 de septiembre de 2019, respecto del trabajador Claudio Enrique Neicun Escobar, con indicación de días devengados, pendientes y feriados utilizados; comprobante de vacaciones N° 23.067, N° 22.732 y N° 22.612, respecto del trabajador Claudio Enrique Neicun Escobar; Reglamento interno de orden, higiene y seguridad de CAM Chile S.A.; Registro de entrega de Reglamento interno de orden, higiene y seguridad de CAM Chile S.A., respecto del trabajador Claudio Enrique Neicun Escobar; Registro de entrega del anexo de modificaciones y/o actualizaciones del reglamento interno de orden, higiene y seguridad, respecto del trabajador Claudio Enrique Neicun Escobar; Liquidaciones de remuneraciones del trabajador Claudio Enrique Neicun Escobar, correspondiente al periodo comprendido desde marzo de 2018 hasta septiembre de 2019; aviso de Amonestación por escrito, de fecha 28 de junio de 2018, enviada por CAM Chile S.A., para el trabajador Claudio Enrique Neicun Escobar, debidamente firmada por él mismo; aviso de término de contrato de trabajo, de fecha 24 de septiembre de 2019, enviada por CAM Chile S.A., para el trabajador Claudio Enrique Neicun Escobar; junto con comprobante de envío de Correos de Chile a su domicilio, de fecha 24 de septiembre de 2019, y comprobante de la Dirección del Trabajo de igual fecha; Informativo de GPS del vehículo placa patente KHDY-35 desde el día 18 de septiembre de 2019 hasta el día 22 de septiembre de 2019; Contrato SCD 28/2015 marco de arrendamiento de vehículos motorizados, de fecha 30 de agosto de 2013, suscrito por Eurocarleasing S.P.A. y CAM Chile S.A. y anexo N° 1.14 Flota de Vehículos, de fecha 28 de enero de 2019, suscrito entre Gama Leasing Operativo S.P.A. y CAM Chile S SPA.

□También produjo el testimonio de don Rodrigo Alberto Saavedra Núñez, cédula de identidad N° 14.496.155-2

Finalmente la Ilustre Municipalidad de Peñalolén incorporó como documental el contrato de prestación de servicios suscrito entre la Municipalidad de Peñalolén y CAM CHILE S.A., con fecha 13 de abril de 2018, según decreto alcaldicio 1300/2058 de fecha 24 de abril del año 2018; contrato de prestación de servicios suscrito entre la Municipalidad de Peñalolén y CAM CHILE S.A., con fecha 29 de abril de 2019 según decreto



alcaldicio N°1300/2396 de fecha 8 de mayo de 2019; Bases Administrativas, Servicio de "Mantenimiento y Conservación de la Infraestructura Operativa Tipo Transantiago Desplegada en los Puntos de Paradas del Sistema de Transporte Público Metropolitano" que rige el primer contrato señalado; Bases Administrativas, Servicio de "Mantenimiento y Conservación de la Infraestructura de Paraderos Tipo Transantiago" que rigen el segundo contrato señalado; comprobante de pago de cotizaciones previsionales: depósitos de ahorro voluntario fondo de pensiones, seguro de cesantía, cotización legal de salud, que cubre período abril 2018 a diciembre de 2018, enero y febrero de 2019, luego a partir del segundo contrato, comprobante de pago de mayo a septiembre de 2019 y certificado de antecedentes laborales y previsionales emitido por la Dirección del Trabajo del periodo abril de 2018 a diciembre de 2018 y de mayo de 2019 hasta octubre de 2019.

QUINTO: Hechos acreditados y valoración de la prueba rendida.- Que ponderada en forma libre la prueba rendida y con respeto a los principios de la lógica, máximas de la experiencia y conocimientos científicamente afianzados, este Tribunal, tiene por asentado:

a) Que don Claudio Enrique Neicun Escobar con fecha 1° de marzo de 2018 ingresó a prestar servicios laborales, subordinados y dependientes para Cam Chile S.A., para desempeñarse como Coordinador de Contrato.

Lo anterior no fue discutido entre las partes, siendo consignado expresamente como un hecho pacífico en audiencia preparatoria.

b) Que con fecha 24 de septiembre de 2019 CAM Chile S.A. procedió a despedir al actor por la causal de incumplimiento grave del contrato, conforme al artículo 160 N°7 del Código del Trabajo.

Lo anterior también fue consignado expresamente como un hecho pacífico entre las partes en audiencia preparatoria. _

c) Que la remuneración del actor para efectos indemnizatorios ascendía a \$1.410.828.

Lo anterior se establece en base al set de liquidaciones de remuneraciones incorporados al juicio, en específico basta analizar la liquidación emitida



en el mes de agosto de 2019, en la cual se advierte que la remuneración del acto no contempla estipendios variables, al estar configurada por un sueldo base ascendente a \$1.242.482 por 30 días de trabajo, más una gratificación conforme al artículo 50 del Código del Trabajo, en este caso por \$119.146. Esas sumas más las asignaciones de colación y movilización alcanzan la suma pretendida por la parte demandante en su libelo pretensor.

d) Que la justificación que se entregó en la carta de despido para la desvinculación del actor fue: que habría hecho un uso indebido del vehículo asignado por la empresa, para el exclusivo desempeño de sus funciones, marca Peugeot, modelo Parner, PPU KHDY-35, ya que desde el día miércoles 18 de septiembre de 2019 y hasta el día domingo 22 de septiembre de 2019, se detectó una utilización del vehículo antes individualizado fuera de la jornada de trabajo y sin haber dado aviso ni solicitar las autorizaciones correspondientes a su jefatura, en específico, se detectó que usted utilizó el vehículo para desplazarse el día miércoles 18 de septiembre de 2019 desde la dirección ubicada en Lo Marcoleta, comuna de Quilicura, a las 05:35 horas aproximadamente para dirigirse a la ciudad de Angol, para retornar el día domingo 22 de septiembre de 2019 a la ciudad de Santiago. Además para este viaje Ud. procedió a utilizar la tarjeta de combustible cargando el máximo de combustible permitido de \$20.000, asignado para el desempeño exclusivo de sus funciones, carga que fue realizada a las 5:41 horas en Quilicura. Junto con lo anterior, durante el trayecto que duró aproximadamente 6 horas, sobrepasó el límite de velocidad permitido, en varios tramos condujo a exceso de velocidad alcanzando incluso los 155 KM/horas a las 8:41 hora mientras transitaba por la ruta 5, Parral, región del Maule, situación que se repitió a las 09:09 horas mientras transitaba por la Ruta 5, ciudad de Chillán, Región del Bio Bio, detectándose aproximadamente 350 infracciones a la Ley de Tránsito, según detalle del informe GPS.

Lo anterior se establece con la incorporación de la carta de despido, la que en cuanto contenido consigna lo asentado.

e) Que en el contrato de trabajo se estipuló que se consideraría como un grave incumplimiento el no acatar las órdenes e instrucciones que le impartan los superiores, obligándose el trabajador a cumplir con las



instrucciones que le fuesen impartidas por su Jefe Inmediato o Administrador de Proyecto y acatar en todas sus partes las disposiciones establecidas en el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad de la Empresa.

Lo anterior se establece con la incorporación del contrato de trabajo, específicamente lo anotado en las cláusulas séptima y octava.

f) Que además en el Reglamento de Orden Higiene y Seguridad de la Empresa, se consignó que estaba prohibido para los trabajadores utilizar en asuntos personales vehículos de propiedad o de uso de la empresa para fines particulares. También en el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad en el Trabajo se dispuso que todo Trabajador autorizado para conducir vehículos de la Empresa y que cumpla con los requisitos establecidos para esta función, deberá observar las siguientes normas de seguridad: Siempre se debe conducir a velocidad razonable y prudente. Se debe conducir siempre a la defensiva. Asimismo se dispuso que todo conductor deberá conocer y respetar la legislación de tránsito vigente, procedimientos, y reglamentos internos. Finalmente se consignó que el vehículo es una herramienta exclusiva para el trabajo, por lo tanto no se debe hacer uso de estos para fines particulares.

Lo anterior es lo que consignan los artículos 29 N°10 del primer Reglamento referido; -6 inciso 2° y 85 del segundo reglamento.

No existió discusión en lo relativo a la recepción del Reglamento referido, incorporándose en todo caso los comprobantes de recepción respectivos.

g) Que la empresa asignó al actor para sus desplazamientos le vehículo marca Citroen modelo Berlingo PPU KHDY-35.

Lo anterior es reconocido por el actor en su demanda, al precisar que el vehículo que se le entregó es marca Citroen y no Peugeot como se indica en la carta de despido. Esta diferencia en la marca del vehículo, ratificando lo señalado por el demandante, resulta esclarecida con la incorporación del documento denominado "anexo flota de vehículo" el que detalla los vehículos que la empresa Gama Leasing entregó a la empresa CAM Chile S.A.,



apareciendo en la segunda línea de la página 6 la placa patente del vehículo que se entregó al actor -las partes coinciden en la patente KHDY-35-. Adicionalmente se incorporó el contrato marco de arrendamiento de vehículos motorizados celebrado por CAM Chile S.A. En la cláusula novena de dicho contrato se estipuló la obligación de la arrendataria de hacer observar y cumplir las leyes, ordenanzas y reglamentos de tránsito. Además se hace responsable de las multas, daños y perjuicios producidos respecto de terceros principalmente.

h) Que el día 18 de septiembre de 2019 alrededor de las 5:35 horas de la mañana se produjo una conducción del vehículo PPU KHDY-35 asignado al actor, la que se extendió aproximadamente hasta el medio día, en dicho trayecto se registraron velocidades que excedían los 120 kilómetros/hora a las 5:49, con excesos como 139 km/hora a las 6:31 horas, 140 Km/hora a las 6:39 horas; 143 Km/hora a las 6:53 hora; 140 Km/hora a las 7:41 hora; 151 Km/hora a las 8:18 hora; 155 Km/hora a las 8:41 hora; 145 Km/hora a las 10:05 hora; 152 Km/hora a las 10:18 hora; 153 Km/hora a las 10:38 hora. Luego esa conducción también se produjo el día 22 de septiembre de 2019 entre las 00:15 horas y las 7:00 hora, registrando velocidades que excedían los 120 Km/hora, con excesos como 130 Km/hora a las 00:50 hora; 150 Km/hora a las 1:34 horas; 135 Km/hora a las 2:07 horas; 144 Km/hora a las 2:12 hora; 149 Km/hora a las 2:59 hora; 143 Km/hora a las 3:08 hora; 144 Km/hora a las 3:22 hora; 144 Km/hora a las 3:52; 142 Km/hora a las 4:03 hora; 134 Km/hora a las 6:58 hora.

Lo anterior se establece en base a la incorporación del reporte del GPS del vehículo PPU KHDY-35 entre los días 18 de septiembre de 2019 y 22 del mismo mes.

En este punto se debe señalar que el demandante en su demanda no ha entregado ninguna versión alternativa en relación a los desplazamientos que expresa el registro GPS, razón por la que pasa a ser un hecho de la causa que ellos se produjeron cuando estaba a su cargo el mismo.

i) Que con fecha 28 de junio de 2018 el actor fue amonestado por escrito por haber sobrepasado en ese mes de junio en 6 oportunidades los límites de velocidad establecidos por la Ley de Tránsito, haciendo referencia a que se



ha implementado un sistema de registro de velocidad mediante la instalación de un equipo GPS en los vehículos de la empresa, los cuales son monitoreados en forma permanente bajo Plataforma Movistar GPS.

Lo anterior se establece en base a la incorporación de la carta de amonestación referida, la que aparece suscrita por el actor.

j) Que el actor hizo uso de 4 días de feriado correspondientes al año 2019, adeudándose 28 días corridos de feriado legal y proporcional, los que deben multiplicarse por \$47.027, arrojando un monto adeudado de \$1.316.756.

Lo anterior se establece en base a los comprobantes de otorgamiento de feriado incorporados por la demandada, que informan que sólo se otorgaron los 4 días referidos y un informe resumen de deuda de feriado que reconoce en días hábiles -que deben ser transformados a días corridos- los días adeudados.

k) Que con fecha 29 de abril de 2019 se otorgó préstamo sin intereses al actor, por la suma de \$1.200.000, el que se pagaría en 36 cuotas, a partir del mes de mayo de 2019, cada una de \$33.333. Asimismo se pactó que si el trabajador era despedido por la causal de necesidades de la empresa el saldo adeudado no sería descontado de su finiquito. Además consta de las liquidaciones que el actor alcanzó a pagar las cuotas de los meses de mayo a septiembre de 2019, cada una por \$33.333.

Lo anterior se establece en base a la incorporación del contrato de préstamo celebrado entre las partes, firmados por éstas, el que alude que dicho otorgamiento de préstamo tiene su origen en los beneficios obtenidos e incluido en instrumento colectivo. Su cláusula tercera consigna lo relativo al descuento del finiquito, salvo la hipótesis de necesidades de la empresa.

A su vez el demandante incorporó el instrumento colectivo el que en su artículo 33 contempla el denominado préstamo espacial por única vez.

Los pagos de las cuotas de mayo a septiembre se asientan en base a las liquidaciones de remuneraciones de esos meses incorporadas.



1) Que se pactó en el convenio colectivo celebrado entre CAM Chile S.p.A. y el Sindicato Nacional Interempresa CAM, figurando en la nómina de negociadores el actor, que se les pagaría a cada negociador un bono de término por término de negociación colectiva ascendente a la suma de \$800.000, líquidos, que se pagarían en 36 cuotas a contar del mes de mayo de 2019. Además este bono se pagó en los meses de mayo a septiembre de 2019, cada una por \$22.222.

□Lo anterior se establece en base a la incorporación del convenio colectivo, el que incluye la nómina de los trabajadores que negociaron - donde se consigna al actor- además en su artículo 34 contempla el denominado Bono de término de negociación colectiva. Los pagos anotados se establecen por la incorporación de las liquidaciones de remuneraciones entre mayo y septiembre de 2019.

□**SÉXTO: En relación a la acción de tutela de derechos fundamentales.** Que el artículo 493 del Código del Trabajo dispone 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.

□Entonces, de lo transcrito se desprende que la denunciante tiene la carga procesal de acreditar indicios suficientes de la vulneración que alega.

□Lo anterior se traduce en relevarle de la acreditación de la vulneración misma, bastando que acredite supuestos de hecho, que hagan suponer con cierta razonabilidad y probabilidad que ella se ha producido.

□En el caso propuesto, el actor alega que en su despido ha sido afectada su privacidad, su intimidad al estar permanentemente sujeto, incluso los días en que no está laborando, al examen de sus actos, a través de la utilización de un mecanismo de control que resulta, en esos términos, invasivo de su vida privada como quedaría expresado en la carta de despido, donde se refleja que el empleador sabía en días feriados y de descanso -18 al 22 de septiembre de 2019- que salió de su casa, hacia donde se dirigió, donde cargo combustible, cuando se regresó, etcétera. Añade que todo ese conocimiento no ha sido autorizado a su empleador, sin embargo éste a



través de un mecanismo de control -la aplicación de un GPS- ha accedido a él, transgrediendo los límites que le faculta la legislación para el ejercicio de sus poderes o facultades.

□En relación a lo anterior, como se refleja de la carta de amonestación que le fuese cursada al actor, la que cuenta con su firma, éste estaba en conocimiento de que la demandada había implementado un sistema de registro de velocidad mediante la instalación de un equipo GPS en los vehículos de la empresa, los cuales -según se lee en la carta notificada- son monitoreados en forma permanente bajo Plataforma Movistar GPS.

□A partir de lo anterior se tiene que el actor sabía perfectamente que le vehículo tenía asociado un sistema de GPS, que permanentemente, registraba no tan solo su ubicación, sino también la velocidad de conducción.

□Por otra parte, queda de manifiesto con la incorporación del registro de GPS, que lo controlado es la ubicación y velocidad de desplazamiento del vehículo, no así la persona del conductor, de hecho el informe de GPS no sabe ni informa quién es el conductor del vehículo, sin perjuicio de que no se ha discutido entre las partes que ese vehículo fue entregado al actor.

□Que así las cosas a juicio del Tribunal las probanzas rendidas no son suficientes para dar cuenta que con el medio de control GPS se haya controlado al actor, al punto que éste no tenía obligación de utilizar el vehículo, el que por el contrario, le fue asignado para facilitar su desempeño laboral, lo que permite concluir que en sus tiempos de descanso, podía trasladarse por medios distintos al vehículo en cuestión.

□Ahora resulta totalmente atendible que el control del vehículo mediante GPS sea permanente, pues sólo así se puede detectar en forma oportuna alguna sustracción del mismo o alguna otra irregularidad que le afecte. En ello se debe considerar que se trata de vehículos que pertenecen a una empresa distinta a la demandada y respecto de la que asume responsabilidades por las multas de tránsito o siniestros que experimente el vehículo.

□En el mismo sentido se explican los controles de velocidad y también la carga de combustible con una tarjeta de la empresa. Si el actor no quería



que se conociera que cargó combustible ese día 18 de septiembre de 2019, simplemente no debió usar esa tarjeta, la que estaba destinada a un uso durante el desempeño laboral.

□Dado lo anterior, a juicio del Tribunal no existen indicios suficientes de la vulneración que se alega, razón por la que se desestimará la acción de tutela ejercida respecto del derecho a la vida privada alegada como transgredida.

SÉPTIMO: La acción subsidiaria de calificación del despido.- Que el actor ha ejercido acción del artículo 168 del Código del Trabajo, de modo tal que el objeto de la Litis en este punto, es determinar si concurre la causal invocada por la ex empleadora, esto es si existe el grave incumplimiento contractual que ésta reprocha al trabajador para su despido, lo que determinará la procedencia o no de las indemnizaciones por término de servicio y el recargo legal reclamado.

En este punto la sociedad demandada reclama como obligaciones incumplidas:

- a) Haber utilizado el actor el vehículo asignado para fines particulares, en circunstancia que éste habría sido entregado sólo para el trabajo.
- b) Haber conducido el vehículo sin respetar las normas del tránsito, al haber superado en forma reiterada los límites de velocidad, llegando en tramos incluso a sobrepasar los 140 y 150 km/hora.
- c) Haber cargado combustible en día no laboral, con la tarjeta de recarga entregada para los desplazamientos del vehículo necesarios para realizar el trabajo convenido.

Cabe consignar que todas esas conductas quedaron asentadas como hechos de la causa en el considerando QUINTO letra h). También será un hecho de la causa la carga de combustible no negada por el actor, por la suma de \$20.000 con la tarjeta que le entregó la empresa para recargas relacionadas con el trabajo.



Respecto del punto a) el demandante ha alegado que desde siempre se permitió que los vehículos fuesen utilizados para todo tipo de desplazamientos, al punto que se les autorizaba llevarlos a sus hogares, estacionarlos ahí y realizar desplazamientos en días no laborales.

□Respecto al punto b) refirió que esa conducción la realizó fuera de la jornada laboral, en días feriados, sin que se produjese ninguna consecuencia para la empresa, no existirían multas cursadas, daños ni otros que le generen algún perjuicio.

□Finalmente respecto al combustible -punto c)-, refirió que los montos de la tarjeta de recarga se confundirían con el combustible que él de su bolsillo también carga tanto dentro como fuera del desempeño de sus labores.

□**OCTAVO: En relación a los incumplimientos graves alegados.-** Que la defensa del demandante, como se señalase en el considerando anterior, refiere en el primer caso que se desarrolla, haber estado autorizado para el uso del vehículo entregado para fines particulares, lo que se expresaría en que siempre lo uso de esa manera con conocimiento de su empleadora.

□En tal sentido produjo la confesión de don **Felipe Andrés Morales Bahamondez**, en representación de la sociedad demandada, quien al respecto refirió que el actor tenía asignada una camioneta, la que estacionaba en la empresa o en su domicilio. □ A su vez prestó declaración don **Omar Armando Solís Escudero**, quien señaló conocer a Claudio Neicum, quien era su jefe en CAM; ahí agregó que trabajó desde agosto a diciembre de 2019, luego volvió en Junio hasta hoy. Consignó que don Claudio era supervisor de los trabajos, yo era chofer y mantención de paraderos de la comuna de Peñalolén; había vehículos citroen y Volkswagen. Don Claudio tenía un vehículo a cargo, era de la empresa. Habían varios horarios lo usaba de día o de noche.

□También prestó declaración don **Nolberto Ramón Jiménez Salas**, quien señaló trabajó en CAM desde el 20 de marzo de 2019, auxiliar de mantención, desde el 1 de agosto conductor de mantención. Reparaban paraderos del Transantiago. Don Claudio era el coordinador de operaciones. Yo tenía



asignado un vehículo, lo estacionaba en la base. Ellos nos decían q controlaban con GPS. Don Claudio como todos los supervisores tenía un vehículo asignado, estacionaba en la base, pero los jefes se llevaban a veces el vehículo, supone era para su uso personal, su jefe así se lo había señalado.

□Finalmente presentado por la demandada prestó declaración don **Rodrigo Alberto Saavedra Núñez**, quien señaló ser supervisor de flota CAM, su labor es q esté operativa la flota. Éste indicó que el uso de vehículos es laboral, que Claudio fue despedido por mal uso de un vehículo, al usarlo para fines personales, lo uso para viajar al sur sin autorización de nadie. Con todo, luego agrega que desconoce si Claudio usaba el vehículo los fines de semana, del GPS no recibe informes, tampoco la empresa, por ello no tiene control de donde estacionan los vehículos.

□La prueba testimonial y confesional rendida, en su conjunto, dan cuenta de que el actor tenía la posibilidad de llevarse cuando quisiese el vehículo asignado a su hogar, estacionarlo en su hogar o en el lugar que él determinase. Además de la declaración del Supervisor de la Flota se desprende que la empresa no se preocupaba por el uso de los vehículos en fin de semana, pues como indicó este testigo no recibían los informes GPS, que en rigor no sabe dónde quedaban estacionados los vehículos. Por otra parte el testigo Jiménez Salas da cuenta de que los jefes y supervisores, tenían asignado un vehículo y que se lo podían llevar, incluso destinándolos a trayectos particulares.

□Que en relación a lo anterior la demandante produjo dos probanzas relevantes, la primera de ellas al requerir la exhibición de los registros de GPS de todo el periodo, con el objeto de demostrar que el vehículo lo utilizó indistintamente en el trabajo y fuera del mismo. La demandada no dio cumplimiento a esta exhibición, razón por la cual el Tribunal hará efectivo el apercibimiento respectivo, del artículo 453 N°5 del Código del Trabajo, teniendo por probado que en ese periodo discutido lo señalado por el actor ha sido efectivo, esto es que siempre lo utilizó, festivos, domingos, fuera del ámbito laboral, para fines particulares.



Que como lo advirtiese el abogado de la parte demandante en el único registro incorporado por la demandada del mes de septiembre de 2019 se advierte esta situación.

Luego por principio de primacía de la realidad se preferirá la acreditación de lo que ocurre en la práctica por sobre lo formalizado en la documentación laboral, esto es básicamente referido a lo consignado en el Reglamento Interno de la Empresa y otros que aducen que sólo se podría utilizar dentro del ámbito laboral.

En razón de lo anterior se desestimará éste primer incumplimiento alegado por la demandada.

□Que en lo relativo al manejo con exceso de velocidad, se recordará que el actor fue contratado como Coordinador de Contrato y como señala el contrato de trabajo, sus funciones son garantizar el suministro del personal para cumplir con lo planeado en las diferentes comunas, controlar operativamente el mantenimiento y lavado de los respectivos paraderos de buses, supervisión y seguimiento de las tareas asignadas en terreno, correspondiente al mantenimiento y lavado de paraderos de buses, seguimiento de cumplimiento y desvíos de rutas por plataforma GPS, consolidación de informes diarios, semanal y mensual de operaciones, apoyo logístico en terreno de la operación y nuevas propuestas, control de asistencia y manejo de contingencia, tanto de operaciones como de persona, velar por el cumplimiento de los procedimientos de trabajo y seguridad, etcétera.

□Que en consecuencia el incumplimiento que se reprocha en este punto no se relaciona con el cumplimiento de sus funciones, sino que con el incumplimiento de una obligación y prohibición de carácter legal, que se ha adicionado al contrato y al Reglamento Interno, pero que no se relaciona con el desempeño laboral. En virtud de lo anterior y al no haber acreditación de que se haya generado algún tipo de consecuencia dañosa, negativa u otra para la empresa, es que constatada la infracción, el incumplimiento en lo relativo al manejo en exceso de velocidad, se concluye que este incumplimiento no es de carácter grave. Distinto sería el caso que la función principal del actor fuese la de conducir vehículos y por ejemplo



transportar pasajeros y carga, pues ahí pasa a ser laboralmente relevante por el cargo para el que ha sido contratado.

□Por otra parte, no varía esta conclusión el que se haya cursado al actor una amonestación por escrito con fecha 28 de junio de 2018 por la misma causa, esto es haber sobrepasado en ese mes de junio en 6 oportunidades los límites de velocidad establecidos por la Ley de Tránsito, toda vez que ello significa que el actor no incurría en una conducta como esa hace más de un año y tres meses, lo que da cuenta que no se ha tratado de un aleccionamiento constante ni una infracción que no pueda ser nuevamente amonestada o más fácil que ello podría la empresa haber adoptado como conducta el haber obligado al actor que estacionara el vehículo en la empresa o simplemente haber visto la posibilidad de privarlo del mismo - vehículo- y no del trabajo, en caso de no ser un conductor responsable.

□En razón de lo anterior, por carencia de gravedad, también se desestimará esta conducta como suficiente para fundar el despido del actor.

□Finalmente en lo relativo al combustible, el actor no ha negado su uso, adicionando que él también le carga combustible al vehículo con su dinero, lo que genera una confusión. La demandada en este punto no ha incorporado material probatorio que diese cuenta de cuál era la política o instrucciones existentes al respecto, razón por la que se desestimará también la gravedad de este incumplimiento, pues podría haberse implementado otra forma sancionatoria -reintegro del dinero- o de nuevo la limitación o pérdida del uso del vehículo.

□Que en consecuencia, desestimado el grave incumplimiento contractual invocado para el despido del actor, éste se calificará como indebido, dando lugar a las indemnizaciones por término de servicio y al recargo legal de 80%.

□**NOVENO: En relación al feriado alegado como adeudado.-** Que dada la relación laboral no discutida entre las partes, ella es la fuente del derecho el actor a gozar de descansos. Luego al no haberse acreditado su otorgamiento, conforme a lo dispuesto en los artículos 67 y 73 del Código del Trabajo se accederá a reconocer este derecho. Luego como se expresase en el considerando QUINTO, letra j), el actor hizo uso de 4 días de feriado



correspondientes al año 2019, adeudándose 28 días corridos de feriado legal y proporcional, los que deben multiplicarse por \$47.027, arrojando un monto adeudado de \$1.316.756, lo que se reflejará en lo resolutivo.

□DÉCIMO: En relación a la jornada extraordinaria alegada como adeudada.-

Que el actor ha alegado que su empleadora irregularmente lo ha tenido exento del cumplimiento de jornada, lo que le ha significado que no se le reconozca el trabajo servido en exceso de la jornada ordinaria. En tal sentido ha consignado que formalmente se consignó que estaría en la hipótesis del artículo 22 inciso 4° del Código del Trabajo, en circunstancia que estaba sujeto a un control próximo y directo, el que se ejercía a través del GPS y a través de un aparato celular.

□En relación a lo anterior, se constata que el contrato de trabajo consigna que efectivamente el actor se encuentra exento de cumplimiento de jornada, pero alude a la hipótesis aplicable a los que prestan servicios a distancia, mediante la utilización de medios informáticos o de telecomunicaciones. El error aludido, no significa que deba entenderse que el trabajador cumple jornada, habrá que estarse a la función, la modalidad con que se desarrolla y a si está sujeto a controles o registra de cualquier forma.

□Que luego analizada las probanzas rendidas se tiene que no se incorporaron medios suficientes de convicción que permitiesen corroborar que el actor era fiscalizado a través de un aparato celular en forma permanente. Tampoco se incorporó probanzas que dieran cuenta de que el actor era controlado permanentemente a través del aparato GPS, por el contrario la tesis desarrollada por el actor, a propósito de la tutela de derechos fundamentales, es que recién al momento de su despido, con la conducta desplegada por su empleador, cae en cuenta de que era vigilado por este medio. Lo anterior significa a contrario que durante la vigencia de la relación, este supuesto control no tuvo manifestaciones importantes.

□Por otra parte el resto de las probanzas, principalmente la testimonial rendida y lo consignado en el contrato de trabajo en lo que respecta a sus funciones, da cuenta de que el actor tenía que prestar servicios en terreno, debiendo desplazarse por la comuna de Peñalolén, teniendo que



atender situaciones o contingencias que se verificasen a distinta hora, de día o de noche, de modo tal que se concluye se desempeñaba con las características de un trabajador exento de jornada, sin que se haya acreditado de modo alguno la existencia de registros llevados para controlarlo.

□En atención a lo anterior, no se hará efectivo apercibimiento alguno por exhibiciones producidas y, en lo resolutive se procederá a desestimar las horas extraordinarias reclamadas por el actor.

□Lo anterior se establece en base a los comprobantes de otorgamiento de feriado incorporados por la demandada, que informan que sólo se otorgaron los 4 días referidos y un informe resumen de deuda de feriado que reconoce en días hábiles -que deben ser transformados a días corridos- los días adeudados.

□**DECIMOPRIMERO:** *En relación a las diferencias de cotizaciones de seguridad social y la sanción de nulidad de despido.-* Que habiéndose concluido la inexistencia de remuneraciones por sobre tiempo adeudadas, las que fundaban a su vez la deuda de cotizaciones y con ello la sanción de nulidad pretendida, al no haberse acreditado la deuda referida, se concluye que no existen cotizaciones impagas, con lo que falta uno de los requisitos de la sanción del inciso 5° del artículo 162 del Código del Trabajo, todas las que serán desestimadas en lo resolutive.

□**DÉCIMOSEGUNDO:** *En relación a bono por término de negociación.-* Que conforme quedó expresado en el considerando QUINTO letra l), entre la demandada y el Sindicato Nacional Interempresa CAM se pactó el pago de un bono por término de negociación colectiva, figurando en la nómina de negociadores el actor. Dicho bono ascendía a la suma de \$800.000, líquidos y se le pagaría en 36 cuotas a contar del mes de mayo de 2019, pagándose sólo 5 de aquellas cuotas en los meses de mayo a septiembre de 2019, cada una por \$22.222.

□De acuerdo a lo anterior se adeuda al actor la suma de \$688.888, que se reconocerá en lo resolutive.



□DÉCIMOTERCERO: En relación al préstamo por única vez obtenido por el actor. La excepción de compensación y demanda reconvencional.- Que ha quedado asentado en el considerando QUINTO letra k) que con fecha 29 de abril de 2019 se otorgó préstamo sin intereses al actor, por la suma de \$1.200.000, el que se pagaría en 36 cuotas, a partir del mes de mayo de 2019, cada una de \$33.333.

□Asimismo en esa misma letra k) quedó asentado que se pactó que si el trabajador era despedido por la causal de necesidades de la empresa el saldo adeudado no sería descontado de su finiquito.

□Finalmente también se asentó en el considerando quinto letra k) que el actor alcanzó a pagar las cuotas de los meses de mayo a septiembre de 2019, cada una por \$33.333, por ende a la fecha adeuda el equivalente a 31 cuotas por un total de \$1.033.323.

□Que con todo, ya se ha indicado que la causal de término disciplinaria invocada, no ha sido acreditada por la demandada, de modo que se ha señalado que se calificará el despido como indebido. Lo anterior obliga a aplicar lo dispuesto en el artículo 168 inciso cuarto, que dispone que "si el juez estableciere que la aplicación de una o más de las causales de terminación del contrato establecidas en los artículos 159 y 160 no ha sido acreditada, de conformidad a lo dispuesto en este artículo, se entenderá que el término del contrato se ha producido por alguna de las causales señaladas en el artículo 161, en la fecha en que se invocó la causal, y habrá derecho a los incrementos legales que corresponda en conformidad a lo dispuesto en los incisos anteriores".

□Lo anterior significa que para todos los efectos se debe dar tratamiento al despido como un despido por necesidades de la empresa.

□Consecuencia de lo referido es que se ha verificado la hipótesis prevista en el convenio colectivo para que no se produzca el pago del saldo adeudado del préstamo entregado por única vez.

□En razón de lo anterior se rechazará la demanda reconvencional y la excepción de compensación.



□DÉCIMO CUARTO: En relación a la subcontratación alegada respecto de la Ilustre Municipalidad de Peñalolén.- Que la Ilustre Municipalidad de Peñalolén ha reconocido haber celebrado contratos de prestación de servicios con la demandada CAM Chile S.A., además el resto de las probanzas demuestran que en cumplimiento de dichos contratos, el actor, prestó servicios en beneficio de la Municipalidad referida, por ende en régimen de subcontratación.

□Luego en lo relativo a la responsabilidad de la Municipalidad, no existen incumplimientos que se hayan acreditado en lo relativo al cumplimiento de obligaciones de dar, acreditándose como íntegramente satisfechas remuneraciones y cotizaciones, de modo tal que se concluirá que la responsabilidad del Municipio es solo de carácter subsidiario.

□Por estas consideraciones, normas legales citadas y los artículos 1 a 11, 21, 41 a 44, 54 a 58, 67, 73, 160 N°7, 161, 162, 163, 168, 172, 183 A a E, 415, 420, 423, 425 a 432, 434 a 438, 440 a 462 y 485 a 495 del Código del Trabajo; se resuelve:

□I.- EN RELACIÓN A LA EXCEPCIÓN DE COMPENSACIÓN.- Que se **RECHAZA**, sin costas, la excepción de compensación promovida por la demandada.

II.- EN RELACIÓN A LA DEMANDA RECONVENCIONAL.- Que se **RECHAZA**, sin costas, la demanda reconvencional deducida por CAM Chile S.A. en contra de don Claudio Enrique Neicun Escobar

III.- EN RELACIÓN A LA ACCIÓN DE TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES.-

Que **RECHAZA**, en todas sus partes la acción de tutela de derechos fundamentales.

IV.- En relación a la acción subsidiaria de calificación de despido.-

Que se acoge la acción de calificación interpuesta por do Claudio Enrique Neicun Escobar, en contra de CAM Chile S.A. y se declara:

□A.- Que el despido de fecha 24 de septiembre de 2019 ha sido indebido y en consecuencia para todos los efectos legales se entenderá se ha producido por necesidades de la empresa.

□B.- Que en consecuencia CAM Chile S.A. adeuda y deberá pagar al actor:

1.- \$1.410.828 por concepto de indemnización por omisión de aviso previo.



2.- \$2.821.656 por concepto de indemnización por un año de servicio y fracción superior a seis meses.

3.- \$2.257.324 por concepto de recargo legal del 80%.

4.- \$688.888 por concepto de saldo de bono de término de negociación adeudado.

5.- \$1.316.756 por concepto de feriado legal y proporcional adeudado.

□**V.-** Que la Ilustre Municipalidad de Peñalolén es subsidiariamente responsable de los créditos reconocidos en favpr del actor, al haberse desempeñado éste en régimen de subcontratación para ella.

□**VI.-** Que en lo restante se rechaza la demanda.

VII.- Que no se condena en costas al no haber sido íntegramente vencida ninguna de las partes.

VIII.- Ejecutoriada que sea la presente sentencia, cúmplase lo dispuesto en ella dentro de 5° día hábil, de lo contrario remítanse los antecedentes al Juzgado de Cobranza Laboral de Santiago, para su cumplimiento compulsivo.

Regístrese y comuníquese.

RIT T-2113-2019

Dictada por don César Alexanders Torres Mesías, Juez Titular del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

