

PROCEDIMIENTO : Aplicación General.
MATERIA : Tutela por infracción de derechos fundamentales con ocasión del despido, cobro de prestaciones laborales, nulidad del despido, despido improcedente.
DEMANDANTE : Patricio Omar Osorio López.
DEMANDADO : Empresa de los Ferrocarriles del Estado.
RIT : T – 1230 - 2017
RUC : 17-4-0059765-0

Santiago, diecinueve de enero de dos mil diecinueve.

VISTOS, CONSIDERANDO Y TENIENDO PRESENTE:

PRIMERO: Demanda. Que ha comparecido don **PATRICIO OMAR OSORIO LÓPEZ**, cédula de identidad N° 9.508.979-8, domiciliado en Francisco Javier krugen 202 sector Linderos, Comuna de Buin, quien interpone Denuncia en Procedimiento de aplicación general, por Tutela de Derechos Fundamentales con ocasión del despido, y conjuntamente demanda de nulidad del despido y cobro de prestaciones laborales, en contra de **EMPRESA DE FERROCARRILES DEL ESTADO**, ex empleador, del giro de su denominación, rol único tributario número 61.216.000-7, representada legalmente en virtud de lo dispuesto por el artículo 4 inciso 1° del Código del Trabajo por **CECILIA ARAYA CATALÁN**, o por quien haga las veces de tal en virtud de dicho artículo, ignora profesión u oficio, cédula nacional de identidad número 8.351.927-4, ambos con domicilio en Morandé N° 115, comuna de Santiago, sobre la base de los siguientes antecedentes:

EN CUANTO A LOS HECHOS

INICIO Y DESARROLLO DE LA RELACIÓN LABORAL

1. El trabajador demandante prestaba servicios personales bajo vínculo de subordinación y dependencia para la empresa de Ferrocarriles del Estado, en adelante EFE, a fin de desempeñar las funciones de “vigilante privado” y Jefe de Unidad de Servicio de Operaciones Especiales, SOE.
2. El inicio de la relación laboral fue el 15 de enero de 1996.
3. En el desempeño de las funciones descritas precedentemente, el trabajador recibía instrucciones directas de su ex empleador, y su trabajo estaba sujeto a su



supervisión y control. Nunca tuvo amonestaciones y siempre fue bien evaluado por sus jefaturas. En efecto, **En el año 2004, 2005 y 2015 fue elegido como el mejor funcionario en el área Seguridad Operacional.**

4. Las funciones como Jefe de la Unidad eran desempeñadas entre la Alameda y Pelequén junto con la quinta región, fiscalizando las labores de los vigilantes.

El trabajo administrativo, lo realizaba en Centenario s/n Maestranza San Eugenio, comuna Estación Central Santiago.

5. De acuerdo al contrato de trabajo, la jornada ordinaria de trabajo era de 45 horas semanales, distribuidas de lunes a domingo con un día de descanso semanal, mediante un sistema de turno:

a) de 7 a 15.00 horas con 30 min de colación incluida.

b) de 15.00 a 23.00 horas con 30 min de colación incluida.

c) de 23.00 a 7.00 con 30 min de colación incluida.

En la práctica se trabajaban 12 horas de 7.00 am a 19.00 y de 19.00 a 7.00, también de lunes a domingo en una jornada de 6 X 1, donde los trabajadores tomaban conocimiento mediante el documento Pauta de Servicio enviado por don Patricio Osorio, la que también estaba sujeta a modificaciones según el requerimiento del servicio.

Señala que, en muchas ocasiones eran más horas, por la cantidad de trabajo que existía.

6. Señala que, la remuneración bruta promedio de los últimos 3 meses trabajados asciende a la suma de \$1.774.811, el que estaba compuesto de sueldo base, asignación de trabajo nocturno, bono de relevo, asignación de compromisos, asignaciones de colación y viáticos.

7. Junto a la jornada ordinaria, desde el inicio de la relación y durante todo su desarrollo, el trabajador realizó de manera constante las horas extraordinarias que le eran solicitadas por su empleador, las que muchas veces eran extensas, dado el sistema de turnos existente en la empresa.

Señala que el ex empleador pagó mensualmente las horas extraordinarias trabajadas, pero no efectuó pago de imposiciones por las mismas, vulnerando con ello la normativa laboral y causando un daño previsional de consideración, dado que en promedio realizaban más de 100 horas extraordinarias al mes, como se puede apreciar del siguiente detalle:

AÑOS INFORMADOS (según liquidaciones)	CANTIDAD DE MESES (liquidaciones)	N° HORAS EXTRAS
2013-2014-2015-2016- 2017	26	2.170

8. En cuanto a la naturaleza jurídica del vínculo laboral del demandante, era de carácter indefinido.

9. Señala que, el demandante pertenece al Sindicato Nacional de Vigilantes de la empresa de Ferrocarriles del Estado de Chile, Afines y Conexos, R.S.U. N° 13011411, el cual está afiliado a la organización superior denominada Federación Nacional N° 1 de Trabajadores Ferroviarios de Chile de la Empresa Ferrocarriles de Chile, afines y conexos, R.S.U N° 13010581.

Ambas organizaciones, Sindicato y Federación se encuentran presididas por don Mario Ponce, también vigilante privado, que actualmente se encuentra en proceso de desafuero en base a la misma causal de despido.

**EN CUANTO A LA UNIDAD DE SERVICIO DE OPERACIONES ESPECIALES,
SOE.**

Los sectores donde se realizan los servicios de patrulla, corresponden a los siguientes territorios:

- Alameda-Nos, una patrulla de día de 07:00 a 19:00 hrs., en una camioneta convencional, por fuera de la vía férrea, es decir, por la vía pública.
- Alameda-Nos, una patrulla de noche de 19:00 a 07:00 hrs, en una camioneta Hi-Rail (camioneta que va por sobre el riel de la línea), por la via férrea.
- Til til- Rungue, una patrulla de noche de 19:00 a 07:00 horas, en una camioneta convencional, por la via publica.
- San francisco- pelequen, mayoritariamente el patrullaje se hace en camioneta convencional y las patrullas se dividen el sector de acuerdo a disponibilidad de

personal. Pudiendo ser 2 patrullas y en algunos casos se realizó servicio con 3 vehículos. Excepcionalmente se utilizó una camioneta Hi-Rail. Por la vía férrea en un sector acotado: desde San Francisco hasta Rancagua, mientras que en la mayor parte del sector: desde San Francisco a Pelequén, el patrullaje se realiza en una camioneta convencional mayoritariamente por vía pública.

La labor de la Unidad SOE es principalmente proteger la vía férrea del robo de cables de cobre, eventualmente puede trasladarse de los territorios asignados y dejar de realizar este trabajo por alguna emergencia o necesidad. De modo poco usual se atienden solicitudes de naturaleza distinta a su objetivo principal. Por ejemplo, durante la huelga de los trabajadores de la empresa contratista Comsa, ejercida desde el 12 al 16 de junio de 2017, EFE pidió disponer una patrulla en la Estación de Limache y otra en Estación Talagante, ambas de 24 horas, lo que significó que el personal de la Unidad SOE que concurrió a esos lugares, realizara jornadas de 14 horas diarias.

EN CUANTO A LA JERARQUIA DE CARGOS EN MATERIA DE SEGURIDAD POR VIGILANTES PRIVADOS

1. Un jefe de seguridad de toda la empresa. Actualmente es don Alejandro Olivares Pizarro. Anteriormente, era Carlos Soto Sanhueza, quien fue despedido en marzo 2017.
2. Jefes zonales: Mario Ponce que tiene el cargo de jefe zonal de Santiago Valparaíso- Los Andes; Víctor Sanhueza Orellana, Jefe Zonal de Rancagua-Chillán y Guido Fica Tejeda que es Jefe Zonal Chillán-Puerto Montt.
3. Jefe de Unidad de Servicio de Operaciones Especiales (SOE), Patricio Osorio, y;
4. La Unidad de SOE, en el caso, Unidad que abarca los recorridos: Alameda – Nos; Hi Rail; San Francisco – Rancagua, y; Rengo – Pelequén. Este año 2017 se cambió Buin_ Aguila Sur a Alameda – Til til.

En los meses de octubre, noviembre y diciembre estaba compuesta por las siguientes 16 personas:

1. Araya z. Claudio

2. Basaure S. Patricio
3. Calfulen P. Hernán
4. Candia H. Pedro
5. Díaz M. Juan
6. Díaz O. Guillermo
7. Espejo V. Rodrigo
8. Fuentes F. Carlos
9. Huenchunao C. Juan
10. Lagos F. Héctor
11. Morales E. Hugo
12. Osorio L. Patricio
13. Ramírez M. Jorge
14. Ramírez M. Pedro
15. Tapia B. René
16. Vera Luna, Julio

Así, la Unidad SOE está compuesta por un Jefe de Unidad, Patricio Osorio y el resto son todos Vigilantes privados. El Jefe de Unidad nombra al Vigilante que hace labor de Jefe de Turno, lo cual consta en la pauta de servicio enviada semanalmente.

EN CUANTO A LAS FUNCIONES DE LA UNIDAD DE SERVICIO DE OPERACIONES ESPECIALES

Expone que, la seguridad de EFE está estructurada por Jefe seguridad Grupo Efe; jefes zonales; jefes de unidades y vigilantes privados.

El trabajador, patricio Osorio, se desempeñaba como Jefe de la Unidad SOE, su trabajo se dividía en terreno y administrativo.

En cuanto al trabajo administrativo consistía en informar todas las novedades relevantes que ocurrían en los turnos, los que eran enviados por correo electrónico a don Mario Ponce; realizar las pautas y gráficos semanalmente donde se informa la asignación de turno de cada vigilante; realizar el control de horas y viáticos que es autorizado por el Jefe de Seguridad, previo a la realización



de estas funciones por los vigilantes privados. Mensualmente, también debía realizar la hoja de alistación, el formulario de alistación, la planilla de viáticos y el pacto de horas extraordinarias. Estos últimos documentos se realizaban con posterioridad al trabajo realizado por los vigilantes, los que eran visados por Mario Ponce, luego revisados por el Jefe de Seguridad, quien los autorizaba y enviaba a remuneraciones autorizando su pago.

Funciones de Don Patricio Osorio consistían en:

1. Llegar a Maestranza San Eugenio, en Estación Central y firmar el libro de asistencia.
2. Revisar correos electrónicos.
3. Revisar pautas de servicio, que día a día tenían modificaciones, por lo que había que revisar cualquier solicitud de la empresa.
4. Cuando estaba en Santiago, salía de patrulla a todos los sectores (alameda Nos y Til Til), apoyando las funciones vigilantes privados. También debía marcar el libro de sector con el registro de supervisión.
5. Cuando estaba en comisión de servicio desempeñaba las funciones correspondientes de vigilante privado, fiscalizando el patrullaje de las respectivas zonas.
6. El día lunes enviaba por correo electrónico a los vigilantes privados y a Mario Ponce la Pauta de servicio y el grafico junto al control de hora y viáticos que se realizarían en la semana.
7. La hoja de control de horas y viáticos era enviada a Mario quien la remitía a Carlos Soto, para que autorizara las horas y viáticos que se realizarían en la semana
8. La hoja de alistación, viáticos y los pactos de horas extraordinarias debía realizarla los primeros días del mes. También, la hoja de alistación indicando lo que hacían los vigilantes durante el mes. Esto era enviado a Mario Ponce, quien lo revisaba y posteriormente era entregada al Jefe de Seguridad, para revisar y autorizar su pago.



9. Diariamente revisaba el libro de asistencia: hora de inicio, hora de término. Los retrasos e inconvenientes eran informados por correo electrónico al Jefe Zonal: Mario Ponce.

10. Declarar a Fiscalía e interponer denuncias por los robos Ante Carabineros de Chile.

11. También en el desempeño de sus funciones debía acompañar a don Carlos Soto a realizar los trámites en todas las Prefecturas.

12. Estar pendiente de la mantención de los automóviles de la empresa.

En forma específica indica que las funciones de la Unidad Operativa consistían:

1. Semanalmente, el trabajador enviaba por correo electrónico a la empresa la pauta de servicio semanal, donde se indicaba el lugar donde debían prestar servicios y el horario de trabajo (Mañana, tarde o noche).

Junto con la pauta semanal, se enviaba el “Grafico semanal”, documento en que se especificaba el turno y los descansos.

2. Por su parte, al Jefe de Seguridad se le enviaba una planilla de control de viáticos y horas, según instrucción del Gerente de personas de fecha septiembre de 2015, donde se indicaba la labor que realizaría cada vigilante.

El jefe de Seguridad lo revisaba y lo autorizaba.

3. El trabajador al inicio de su jornada laboral, debía llegar a la Maestranza San Eugenio, ubicada en calle Centenario s/n en la comuna de Estación Central y firmar el libro de asistencia. Este libro no se firmaba estando en comisión de servicios, ocasión que se firmaba al salir de Santiago, como al regreso.

4. La jornada de trabajo del trabajador, reflejado en el ítem “Horas trabajadas” era el total de horas trabajadas que duraba el turno, las cuales se registran en el libro de asistencia, salvo que los vigilantes estén en comisión de servicios. En dichos casos, se registra en el libro de novedades que lleva el jefe de turnos.



Horas ordinarias: eran las 7,5 legales; media hora de colación; y la otra media hora era del relevo.

Horas extraordinarias: restantes que completan horas trabajadas que normalmente eran 12 diarias.

En el libro de novedades del jefe turno están registrados el turno completo de cada día, donde consta el nombre de los vigilantes que desempeñan la función como los que se encuentran con descanso, reposo, feriado, entre otros.

5. Posteriormente, a quienes iban de comisión de servicio, deben comprar los pasajes de bus para llegar al lugar de comisión de servicio, previamente asignado y comenzar su trabajo.
6. Al llegar al lugar donde deben prestar sus servicios, la base, deben vestir uniforme en caso que corresponda. El uso de armas se registra en el libro de armamento que solo se encuentra en Santiago. En el caso de quienes cumplían servicios de patrullaje entre San Francisco y Pelequén, la base estaba en Rengo. En todo este tramo los vigilantes no usaban uniforme y tampoco portaban armas, ya que el servicio se hacía por vía pública.
7. Patricio Osorio, como jefe de Unidad y Mario Ponce como Jefe Zonal, de manera conjunta o por separado, fiscalizaban el cumplimiento de las funciones de los vigilantes privados. Fiscalizaban el cumplimiento de lo que se señala en los Planes de Seguridad, en cuanto a que los vigilantes cuenten con su credencial, elementos de seguridad y se encuentren en el sector asignado.
8. En el lugar de comisión de servicios existe un solo libro de novedades del jefe de turno el que se encuentra en su poder. También existe un libro de sector manejado por los vigilantes que cumplen la función en un determinado sector previamente asignado.

Existen libros de sector dependiendo si hay turno de día o de noche.



En el turno de día existe el libro de sector Alameda-Nos. Este era un solo libro, cubierto por una pareja de patrullaje, salvo que se solicite servicios especiales.

En el turno de noche, se encuentran los libros de sector:

1. Alameda- Nos
2. Patrullaje a la vía
3. Sector Til Til
4. San Francisco- Los Lirios
5. Los Lirios- Rengo
6. Rengo- Pelequén.

Afirma que en cada sector, según el plan de seguridad, debiese existir 2 vigilantes. Ello no era cumplido por EFE, por lo que la falta de dotación, implicaba que una patrulla debía vigilar más de un sector o incluso ya no existían pareja de vigilantes, sino un vigilante por sector.

El sector de Til Til reemplaza el antiguo sector Bulnes-Aguila Sur.

Así, entre San Francisco y Pelequén, que existen tres sectores, generalmente se cubría con dos patrullas y los fines de semana se cumplía con una sola patrulla para los tres sectores. En tales casos, se completaban el libro San Francisco- los Lirios y en ese se registraban las novedades de los tres sectores. También ello ocurría con los libros Los Lirios- Rengo.

Señala que cuando al jefe de turno le tocaba cubrir algún de estos sectores, el jefe de turno registraba las novedades solo en el libro de turno y no el libro de sector.

9. Don Patricio Osorio, como jefe de Unidad SOE, confeccionaba el formulario único de alistación, documento que registra un resumen de las labores desempeñadas durante un mes calendario por los vigilantes privados, en específico: días del mes trabajado; los reposos y descanso; el turno de día, tarde o noche; el N° Horas Trabajadas; N° de Horas Extraordinarias; N° de Horas Nocturnas; Festivos trabajados; Ubicabilidad; Asignación Responsabilidad de vigilantes privados y también se indican motivos de

variables. Este formulario de alistación, como instrucción de la empresa, debe ser entregado dentro de los 10 días del mes siguiente. Por ej. El servicio que se hace en septiembre, el formulario de alistación se entrega hasta el día 10 de octubre. Todo esto, con la finalidad que el Jefe de Seguridad diera aprobación de los pagos de las remuneraciones variables. Este es un documento que se realiza por trabajador.

Expone que, estos formularios eran realizados por don Patricio Osorio, los firmaba don Mario Ponce y nuevamente don Patricio Osorio los entrega físicamente al Jefe de Seguridad, quien las autorizaba y posteriormente enviaba a la unidad de remuneraciones para que fuesen pagadas. En caso que el formulario único de alistación no estuviere firmado por el Jefe de Seguridad, no se pagaban las remuneraciones variables de los vigilantes privados de SOE. Esto se lo dice en un correo electrónico doña Jacqueline Herrera, Gerente de Relaciones Laborales, a don Mario Ponce cuando no le pagaron remuneraciones variables.

10. Un resumen del formulario único de alistación se registra en la Hoja de alistación (antes de abril de 2015 se le llamaba documento C64, en mayo 2015 cambia el nombre). En esta hoja va el nombre del vigilante y el detalle general de su alistación (de lo que se le va a pagar finalmente al trabajador). Este documento era responsabilidad del Jefe Zonal, en este caso Mario Ponce, que iba junto con el formulario único de alistación. La diferencia de hoja de alistación con formulario único de alistación es que la primera contiene un resumen general de la información detallada que otorga el formulario único de alistación.

11. También existe la Planilla de control de horas y viáticos efectuada por don Patricio Osorio. Esta planilla contiene el nombre del trabajador, su Rut, el cargo o función, el día de trabajo; Motivo Viático; Turno; ciudad y cantidad de kilómetros a la respectiva ciudad contado desde Santiago. Esta planilla es enviada al Jefe Zonal quien la reenvía al jefe de Seguridad, para la autorización de los cometidos de servicio, horas extraordinarias y

nocturnas. En consecuencia, si bien la asignación de turnos correspondía realizarla a don Patricio Osorio, la autorización de horas extraordinarias, cometidos de servicio y turnos nocturnos (que generan pagos o bonos extras en la remuneración mensual) dependían exclusivamente del Jefe de Seguridad. No eran los trabajadores e incluso, no era el propio Jefe de Unidad SOE, quienes definían los lugares donde tendrían que desempeñar los turnos ni muchos menos los horarios, para efectos de ver incrementada la remuneración con tales designaciones, sino que siempre dependía de la autorización del Jefe de Seguridad.

12. El formulario único de alistación va junto a:

- Planilla de viático y
- El pacto de horas extraordinarias.

Estos últimos dos documentos también eran de carácter mensual y por trabajador, y como indicamos recién, debían ser autorizados de forma previa por el Jefe de Seguridad.

La planilla de control de viáticos y horas se enviaba semanalmente, y ahí era el jefe de Seguridad el que autorizaba las horas extraordinarias, las comisiones de servicio y las horas nocturnas. Luego de esta autorización, eran los jefes zonales quienes firmaban los pactos de las horas extraordinarias.

13. Asimismo, el Jefe Zonal completa un formulario denominado Check list, en el que supervisa al vigilante privado a cargo, indicando el lugar, la hora, la fecha, el nombre del vigilante a cargo, motivo de la aplicación del check list, nombre y cargo de quien aplica el check list. En este listado se revisan las condiciones personales, condiciones de los elementos entregados para el servicio y cumplimiento de las instrucciones. Al final consta la firma de quien aplica el check list y del vigilante privado a cargo. De 25 días de trabajo, el promedio de check list que se hacen son 20 días aproximadamente.



14. En relación a las horas extraordinarias, el Instructivo de Viáticos, Horas Extraordinarias y Horas Nocturnas”, de fecha 30 de septiembre de 2015, emitido por el Gerente de Personas, señala que “las actividades relativas a la programación, ejecución, control y pago de horas extraordinarias, deberán ser previamente autorizadas por el Jefe de Seguridad”
15. En definitiva, los documentos asociados a las funciones de los vigilantes privados pertenecientes a la Unidad SOE son:
- Pauta y grafico semanal.
 - Libro de asistencia que se encuentra en Maestranza San Eugenio.
 - Libro de armamento.
 - Libro de Novedades del jefe de turno.
 - Libro de novedades del Sector.
 - Formulario Único de Alistación y hoja de alistación en que se resume la asistencia.
 - Planilla de viático.
 - Pacto de horas extraordinarias.
 - Planilla de control de horas y viáticos.
 - Check list de Vigilantes Privados.

Este sistema de trabajo es uno de las más ordenadas de las unidades y la más visada por una cadena de jefaturas, como se ha explicado en esta demanda.

EN CUANTO A LAS REMUNERACIONES VARIABLES EN EL CONTRATO COLECTIVO.

Agrega que una parte importante de las remuneraciones variables de los ex trabajadores estaba compuesta por distintos bonos pactados en el contrato colectivo de trabajo, de fecha 31 de marzo de 2015, entre la empresa demandada y los Sindicatos de Trabajadores N°1 Santiago, N°1 San Bernardo y Sindicato Nacional de Vigilantes, siendo este último el sindicato al cual pertenecían todos los demandantes. En este apartado se tratarán la regulación de los viáticos, horas extraordinarias, horas nocturnas y bono relevo, todas estas materias pactadas en



el instrumento colectivo ya mencionado, y eran otorgadas mes a mes a los demandantes.

A) VIÁTICO

En la cláusula SEXTA, número 3 está consignada la obligación de pagar viáticos, con el fin de solventar gastos de alimentación y alojamiento en los que deba incurrir el trabajador con motivo de la prestación de servicios, siempre que debiese trasladarse de su lugar habitual de desempeño hacia otra ciudad que considere una distancia superior a 30 kilómetros, dentro o fuera del territorio nacional. Este viático, para devengarse, debe ser autorizado por la jefatura respectiva.

Para efecto de viáticos, los requisitos son los siguientes:

1. Almuerzo: En casos en que el trabajador se encuentre fuera del lugar habitual de desempeño, entre las 12.00 y las 15.30 horas
2. Comida: Cuando el trabajador se encuentre fuera del lugar habitual de desempeño de sus funciones y se encuentre a disposición de la Empresa, o bien, cuando el trabajador haya iniciado su comisión y cometido entre las 20.00 horas y/o ha terminado después de las 22.30 horas
3. Alojamiento: Cuando el trabajador deba pernoctar fuera del lugar habitual de desempeño de sus funciones y se encuentre a disposición de la Empresa.
4. Capacitación: Dará derecho al viático siempre que la capacitación de la empresa no considere almuerzo y esté sujeta a los horarios del punto 1.

El pago del viático corresponde solamente en caso de que no exista en el lugar hostales o residenciales con las cuales tenga la empresa contrato o convenio vigente o que, existiendo uno, el trabajador manifieste previamente a la jefatura directa su decisión de no utilizar las opciones de convenios.

Los viáticos se pagan de la siguiente forma:

VIÁTICO (30 kms. O más)	Monto
Almuerzo	\$ 5.407
Comida	\$ 5.407
Alojamiento	\$ 16.943

Viatico menor a 30 kms.	Monto
Almuerzo	\$ 2.345
Comida	\$ 2.345

Viatico de Capacitación	Monto
Almuerzo	\$ 2.000

Según el cuadro anterior, en el caso en que el recorrido comprendiese una distancia mayor a la ubicada en San Francisco de Mostazal, se otorgaba el viático contemplado en el primer cuadro.

Además, el viático de alojamiento se entregaba cuando la labor se efectuaba por más de 30 KM y el personal debía permanecer en el lugar de la comisión. Los vigilantes a quienes se les paga viatico de alojamiento, pertenecientes de la unidad SOE, es solo cuando tienen una distancia de 100 km aproximadamente contado desde la Alameda (personas que se quedan en Rengo).

Sin embargo, otros trabajadores de otras unidades de Vigilancia que se quedan a 39 kilómetros que también cobran alojamiento o viatico completo. Ello no ocurría con los vigilantes de la Unidad SOE, lo que da cuenta del nivel de transparencia.

En el documento de la empresa “Instructivo de Viáticos, Horas Extraordinarias y Horas Nocturnas”, de fecha 30 de septiembre de 2015, emitido por el Gerente de Personas, la máxima autoridad en cuanto a vigilantes privados se trata del Jefe de Seguridad, al “establecer condiciones para la autorización y pago de viáticos (...)”.

El documento indicado señala que “La programación de comisiones de servicios debe ser autorizada previamente por el Jefe de Seguridad, para lo cual, las respectivas jefaturas zonales o de unidad, deberán hacer llegar las cartillas o programaciones de su sector a dicha jefatura, con a lo menos una semana de anticipación”. **De este instructivo se desprende que la responsabilidad sobre**

las comisiones de servicios recae en el Jefe de Seguridad de toda la empresa, que en el periodo investigado fue Carlos Soto Sanhueza.

B) BONO TURNO NOCTURNO

En el número 5 de la cláusula sexta se pacta un bono por trabajo en el turno Nocturno equivalente a un 0.18% del sueldo base del trabajador, por cada hora en turno de noche efectivamente trabajado. Se considera Turno Nocturno el que se desarrolla entre las 23.00 y las 07.00 horas del día siguiente.

El personal cuya jornada abarque turno diurno y nocturno, tiene derecho al pago del Bono Nocturno en forma proporcional a las horas correspondientes a su jornada ordinaria que cubran el horario ya indicado.

Además, este bono será pagado en los días de descanso que corresponda, siempre que el trabajador haya cumplido la totalidad de su jornada semanal en horario nocturno. En caso de feriado legal y licencia médica, se promedia el pago del bono percibido en los últimos tres meses.

EN CASO DE QUE SE PROLONGUEN LAS LABORES MAS ALLA DE LA JORNADA ORDINARIA NOCTURNA O MIXTA.

Sostuvo que tendrán derecho a horas extraordinarias considerando en la base del cálculo el monto de la asignación nocturna a que tienen derecho por la jornada nocturna o mixta trabajada.

a) BONO RELEVO

La cláusula Quinta, número 7 regula este bono, que consiste que al lapso de media hora en que se prolonga cada jornada de trabajo, ya sea al inicio o al término de su jornada ordinaria. El relevo realizado incluye informe de novedades o entrega del turno, entrega de armamento y cambio de ropa, todo esto a fin de garantizar la continuidad en los servicios en el cambio de turno.

El tiempo utilizado en estas acciones no da derecho a percibir horas extraordinarias, sin embargo, otorga el derecho a percibir \$49.612.- mensual para los vigilantes privados y \$78.772.- mensual en caso de los jefes zonales y de unidad, el cual se reajustaba en la forma indicada en el contrato colectivo.

b) BONO DE UBICABILIDAD



En la cláusula sexta, número cuatro se establece un bono de ubicabilidad que consiste en la obligación del trabajador de permanecer ubicable dentro del radio urbano de su residencia funcionaria, validada por la jefatura directa, por un monto de \$3.870.- pesos diarios, que se paga en relación a los días efectivos en que el trabajador debe permanecer ubicable para la empresa, los cuales no pueden superar los 15 en un mes.

c) INDEMNIZACIONES POR AÑOS DE SERVICIOS EN EL CONTRATO COLECTIVO

El contrato colectivo vigente a la fecha del despido del actor, establece un régimen especial para el caso de la desvinculación de la empresa. La cláusula séptima, número 1, letra a) indica respecto a la indemnización por años de servicios, que en el caso de que la causal de despido sea necesidades de la Empresa, ésta pagará al trabajador las indemnizaciones legales, con los topes de los artículos 163 y 172 del Código del Trabajo, salvo en el caso de los trabajadores que hayan ingresado con anterioridad al 1° de julio de 2008, respecto de los cuales no rige el límite de 11 años del Código del Trabajo.

EN CUANTO AL TÉRMINO DE LA RELACIÓN LABORAL

Indica que como trabajador de la Unidad SOE, junto con los demás trabajadores que pertenecen a esta Unidad, fue despedido el 14 de julio 2017, como se detallará a continuación.

Expone que de los 16 vigilantes que existían entre octubre y diciembre 2016, a la fecha del despido julio 2017 había 13 vigilantes. Don Carlos Fuentes se retiró voluntariamente en enero 2017, don Claudio Araya fue despedido en Febrero 2017; don Guillermo Díaz (perteneciente al sindicato) el mismo día que fue despedido los demás vigilantes del SOE fue trasladado a la Unidad de Rancagua. Los otros 11 vigilantes, junto con el trabajador fueron desvinculados. Y don Mario Ponce, al ser el Presidente del Sindicato de Vigilantes privados, como de la Federación, se inició en su contra la causa de desafuero que se encuentra actualmente vigente.

El día viernes 14 de julio 2017, alrededor de las 11 horas aproximadamente, el jefe de Seguridad Sr. Alejandro Olivares le informo al Jefe Zonal Sr. Mario Ponce López que don Patricio Osorio y los demás vigilantes privados estaban despedidos sin otorgar algún tipo de motivo, prohibiéndole además ingresar a las dependencias de la Maestranza San Eugenio, sin entregar ni informar razón alguna. Todo ello generó un gran desconcierto, indicándole al actor que hubo una investigación que supuestamente arrojaba un caso de corrupción en esta Unidad.

Señala que, el trabajador no recibió carta alguna de despido, razón por la cual el 19 de julio 2017, a fin de evitar un despido por inasistencias injustificadas, asistió a la Primera comisaria de Santiago a fin de dejar una constancia, indicando que prestaba servicios como vigilante privado, en calidad de Jefe de la Unidad SOE, para la Empresa de Ferrocarriles del Estado, en Maestranza San Eugenio ubicada en calle Centenario S/N, Estación Central, y que el día viernes 14 de julio 2017 había sido despedido verbalmente por Alejandro Olivares.

Con fecha 29 de agosto 2017, el trabajador junto con los demás vigilantes acuden a la Inspección del Trabajo a fin de interponer un reclamo por despido indebido, celebrándose la audiencia de conciliación el día 11 de septiembre 2017, donde se obtuvo un abono al pago del feriado adeudado, sin lograr acuerdo en los demás conceptos, especialmente en lo relativo a la causal de despido aplicada y el cobro de las prestaciones laborales adeudadas.

En efecto, afirma que al día de hoy se deben las remuneraciones por los 14 días de julio y las remuneraciones variables devengadas en ese periodo. Así se debe sueldo base, colación, bono de relevo, horas extras no imponibles, asignación nocturna, viatico de almuerzo, viatico comida, viatico alojamiento y demás prestaciones consignadas en los contratos individuales y colectivos de trabajo por los 14 días correspondientes al mes de julio.

En la audiencia de conciliación solo se hace un abono del feriado proporcional adeudado por la empresa que asciende a las siguientes sumas de dinero:

\$ 1.517.002, (un millón quinientos diez y siete mil dos pesos), vale vista N° 082051-5, a nombre de Patricio Omar Osorio Lopez.

5. En dicha oportunidad se obtuvo copia de la carta de despido, la cual se funda en las causales del artículo 160 N°1 letra a) y N°7 del Código del Trabajo.

Antecedentes de hecho invocados como justificante de las causales.

“De mi consideración

Por la presente, comunicamos a usted que hemos resuelto poner término a su contrato de trabajo a contar de esta fecha, basado en la causal del artículo 160 N°1 letra a) y 160 N° 7 del Código del Trabajo, esto es, falta de probidad e incumplimiento grave de las obligaciones que le impone el contrato.

Dicha causal se funda en los siguientes hechos que se encuentran debidamente comprobados y que reseñamos a continuación:

1) Unidad de Servicio de Vigilancia Privada de EFE

Como es de su conocimiento, Ud. Desempeña el cargo de Jefe de Unidad del servicio de vigilancia privada, denominado Unidad de Servicio de Operaciones especiales, en adelante “SOE”, la cual está integrada por varios Vigilante, cuya labor es recorrer, vigilar y resguardar las diversas instalaciones de EFE, que incluye los recorridos de los siguientes sectores: Sector Alameda-Nos (que de noche también abarca el norte hasta Til Til); San Francisco-Rancagua (entre las cuales está Graneros), Rengo- Los Lirios (entre las cuales esta Requinoa y Rosario), Pelequén (que generalmente es abarcado por la patrulla de Rengo). Entre octubre y diciembre de 2016, dichos vigilantes eran las siguientes personas: Araya Z. Claudio, Basaure S. Patricio, Calfulen P. Hernán, Candía H. Pedro, Díaz M. Juan, Días O. Guillermo, Espejo V. Rodrigo, Fuentes F. Carlos, Huenchunao C. Juan, Lagos F. Héctor, Morales E. Hugo, Ramírez M. Jorge, Ramírez M. Pedro y Tapia B. René.

La ejecución de esta labor por parte de los Vigilantes se realiza mediante un sistema de turnos que son distribuidos entre ellos, en virtud del cual uno o dos Vigilantes deben patrullar el sector que se hubiere previamente asignado, en un determinado horario, también asignado. Y la función de asignar los recorridos y

horarios a los Vigilantes recaía en su persona, en su calidad de Jefe de Unidad “SOE”. Esta asignación se realizaba semanalmente, los días lunes de cada semana y era remitida por usted tanto a los Vigilantes como al Jefe Zonal, quien a dicha época era don Mario Ponce López.

Atendido a la diversidad de recorridos y horarios, los Vigilantes están afectos a un sistema de remuneración variable, a la que además debe agregarse viatico, cuyo valor varía dependiendo la destinación semanal que le corresponda a cada uno. Por tanto, la remuneración y viáticos que recibían mensualmente los Vigilantes, dependía exclusivamente de la asignación de turnos que se les hiciera por Ud., en su función de Jefe de unidad SOE, autorizado por el Sr. Ponce.

Y para efectos del pago de las remuneraciones y viáticos de los Vigilantes, el procedimiento que se utilizaba consistía en un sistema de “Formularios de Alistación”, en los cuales se indicaba el nombre de los Vigilantes y los turnos asignados. Estos eran elaborados por Ud., y autorizados por el Sr. Ponce y luego de ello eran enviados, mensualmente, por Ud. al Jefe de Seguridad, quien a su vez los remitía a la Subgerencia de Personas, donde se procesaban, en el sistema de remuneraciones, que determina el cálculo y monto de la liquidación mensual.

2) Investigación realizada.

Con motivo de que, en el mes de marzo de 2017, la Gerencia de Seguridad Operacional en conjunto con la Subgerencia de Personas detectó que existía un monto no usual en el pago de remuneraciones variables asociados a los vigilantes Privados, se solicitó al Oficial de Cumplimiento de EFE, señor Matías Herrera Peters, que realizara una investigación interna, proceso en el cual estuvo asistido por doña Lorena Donoso Ubilla, auditora de cumplimiento. El objetivo de esa investigación era comprobar si existían anomalías en el proceso de asignación de turnos contenidos en los “Formularios de alistación” informados por Ud. Y autorizados por el Sr. Ponce, en su calidad de Jefe zonal, en relación a los montos de remuneraciones pagados por EFE a consecuencia de la realización de dichos turnos.

Para poder determinar los efectivos y reales turnos realizados por los Vigilantes del SOE en el periodo que abarca las alistaciones informadas entre octubre a diciembre de 2016, se procedió a recopilar y luego analizar los siguientes documentos:

- a) Gráfico y pauta de Planificación de turnos semanal enviada por correo electrónico por el Jefe del SOE a los vigilantes de dicha Unidad.
- b) Copia Libro de Entrega de armamento Diario.
- c) Libro de Novedades y Sector de la Unidad SOE:
 - Libro de Novedades Jefe de Turno Noche.
 - Libro de Novedades Jefe de turno día.
 - Libro Sector Alameda-Nos, turnos día y noche.
 - Libro de Sector Hi Rail PK 7, turno noche.
 - Libro de San Francisco-Rancagua-turno noche.
 - Libro de Sector Rengo-Los Lirios, turno noche.
- d) Alistaciones mensuales de cada vigilante de la Unidad SOE, correspondiente a los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2016, las que incluyen:
 - Formulario único de alistación
 - Planilla de viáticos
 - Pacto de horas extraordinarias
 - Copia de libro de asistencia
- e) Liquidaciones de sueldo de cada vigilante privado del SOE, correspondientes a los meses de noviembre y diciembre de 2016, y enero de 2017.

Se pudo constatar que el SOE, organizaba los servicios de vigilancia de la faja vía entre Estación Central y Pelequén, en 4 sectores, cada uno de los cuales cuenta con un “Libro Sector” y, además, el jefe del turno respectivo lleva un “Libro de Novedades” (Uno de día y otro de noche).

Cabe indicar que:

- Los “Libros del Sector”, son aquellos libros que se utilizan en el SOE y que dejan evidencia de todas las novedades ocurridas durante el transcurso del turno respectivo y deben ser transportados por los Vigilantes durante todo su patrullaje.

- El “Libro de Novedades” Es aquel libro manejado por el Jefe de Turno del día respectivo y en él se registran los nombres de los Vigilantes que se encontrarían de turno en un momento determinado.

- Y los “Check list de Vigilantes Privados” es una documentación a cargo del Jefe Zonal, que evidencian la labor de supervisión y fiscalización de este profesional en relación a los Vigilantes privados. Y son firmados tanto por el Jefe Zonal y por el Vigilante respectivo.

3) Detección de excesos de turnos informados por sobre lo real.

Los resultados de la comparación de los Formularios Alistaciones con los Libros de Sectores antes señalados, permitió demostrar que la información contenida en los primeros no era real, sino que se había abultado premeditadamente y con ello se había solicitado pagar más remuneraciones variables y viáticos que los que legalmente correspondía. Emolumentos que finalmente se pagaron y que han provocado un millonario fraude y perjuicio a la empresa. En Efecto:

i. En el mes de octubre de 2016, el formulario alistación contempló:

a. Un “**exceso**” de **138 turnos** nocturnos superiores a 30 kilómetros por sobre los efectivamente realizado;

b. Un “Exceso” de 9 turnos diarios más que los efectivamente realizados.

a) Comparación turnos informados en alistaciones v/s turnos efectivamente realizados en octubre de 2016.

	TURNO DIA	TURNO NOCHE <30 KM	TURNO NOCHE >30 KM.
--	-----------	-----------------------	------------------------

NOMBRE TRABAJADOR	ALISTACION	REALIZADOS	DIFERENCIA	ALISTACION	REALIZADOS	DIFERENCIA
ARAYA Z. CLAUDIO	7	6	1	4	3	1
BASAURE S.	5	5	0	0	7	-7

1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

PATRICIO						
CALFULEN	5	5	0	0	7	-7
P. HERNAN						
CANDIA H.	5	1	4	0	8	-8
PEDRO						
DIAZ M.	7	7	0	0	3	-3
JUAN						
DIAZ O.	3	3	0	8	5	3
GUILLERM						
O						
ESPEJO V.	1	1	0	11	11	0
RODRIGO						
FUENTES F.	4	3	1	0	11	-11
CARLOS						
FUENTES F	1	1	0	10	10	0
CARLOS						
LAGOS F.	0	0	0	0	9	-9
HECTOR						
MORALES	4	0	4	3	9	-6
E. HUGO						
OSORIO L.	3	0	3	2	0	2
PATRICIO						
PONCE L.	0	0	0	0	0	0
MARIO						
RAMIREZ	0	7	-7	7	4	3
M. JORGE						
RAMIREZ	2	2	0	3	9	-6
M. PEDRO						
TAPIA B.	9	6	3	0	5	-5
RENE						
TOTALES	56	47	9	48	101	-53

- ii. En el mes de noviembre de 2016, el formulario de alistación contempló:
- a. Un “exceso” de 101 turnos nocturnos superiores a 30 kilómetros por sobre los efectivamente realizados;



b. Un “exceso” de 8 turnos diarios más que los efectivamente realizados.

El detalle es el siguiente:

b) Comparación turnos informados en alistaciones v/s turnos efectivamente realizados en noviembre de 2016.

TOTAL ES	TURNO DIA			TURNO NOCHE > 20 Km			TURNO NOCHE < 20 Km		
	64	56	8	62	98	-36	238	137	101
TRABA J ADOR									
ARAYA Z. CLAUDI O	10	8	2	3	2	1	11	11	0
BASAU RE S. PATRIC IO	0	6	-6	9	9	0	4	4	0
CALFUL EN P.HERN ÁN	6	4	2	0	7	-7	18	8	10
CANDIA H. PEDRO	5	1	4	0	5	-5	18	9	9
DIAZ M. JUAN	10	6	4	0	2	-2	14	14	0
DIAZ O. GUILLE RMO	6	6	0	2	3	-1	15	10	5
ESPEJO V. RODRI GO	4	4	0	6	6	0	12	9	3
FUENTE S F. CARLO S	0	0	0	12	12	0	12	12	0
HUENC HUNAO C. JUAN	6	4	2	0	9	-9	18	8	10
LAGOS F. HÉCTO R	3	3	0	0	6	-6	15	7	8
MORAL ES E. HUGO	0	0	0	10	13	-3	14	11	3
OSORO L. PATRIC IO	1	1	0	0	0	0	26	0	26
PONCE L. MARIO	0	0	0	0	0	0	23	0	23
RAMÍRE Z M. JORGE	5	4	1	4	8	-4	14	10	4
RAMÍRE Z M. PEDRO	1	1	0	10	10	0	13	13	0
TAPIA B. RENE	7	8				0	11	11	0

1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

- a. Un “exceso” de 129 turnos nocturnos superiores a 30 kilómetros sobre los efectivamente realizados;
- b. Un “exceso” de 29 turnos diarios más que los efectivamente realizados, de acuerdo al siguiente detalle:
- c. Comparación Turnos informados en alistaciones v/s Turnos efectivamente realizados en diciembre de 2016.

NOMBRE TRABAJADOR	TURNO DIA			TURNO NOCHE < 30 Km.			TURNO NOCHE > 30 Km.		
	ALISTACIÓN	REALIZADOS	DIFERENCIA	ALISTACION	REALIZADOS	DIFERENCIA	ALISTACIÓN	REALIZADOS	DIFERENCIA
ARAYA Z. CLAUDIO	4	3	1	9	7	2	11	10	1
BASAU RE S. PATRICIO	0	2	-2	0	2	-2	0	0	0
CALFUL EN P. HERNÁN	3	0	3	3	9	-6	19	9	10
CANDIA H. PEDRO	5	0	5	0	0	0	13	7	6
DÍAZ M. JUAN	10	2	8	1	3	-2	13	8	5
DÍAZ O. GUILLE RMO	2	3	-1	9	9	0	13	12	1
ESPEJO V. RODRIGO	0	0	0	7	7	0	9	9	0
FUENTE S. F. CARLOS	0	0	0	4	13	-9	19	10	9



HUENC HUNAO C. JUAN	2	2	0	4	12	-8	18	7	11
LAGOS F. HÉCTO R	1	1	0	5	14	-9	18	9	9
MORAL ES E. HUGO	10	1	9	0	5	-5	12	9	3
OSORO L. PATRIC IO	2	0	2	0	0	0	22	0	22
PONCE L. MARIO	0	0	0	0	0	0	23	0	23
RAMÍRE Z M. JORGE	7	4	3	0	5	-5	15	10	5
RAMÍRE Z M. PEDRO	3	2	1	3	10	-7	18	9	9
TAPIA B. RENE	0	0	0	0	10	-10	23	8	15
TOTAL ES	49	20	29	45	106	-61	246	117	129

Es decir del total revisado sólo estos tres meses, se determinó un “exceso” de 368 turnos nocturnos superiores a 30 kilómetros y 46 turnos diarios. La mayor concentración en turnos nocturnos superiores a 30 kilómetros, se explica ya que este turno tiene asignado un viatico completo, que incluye alojamiento y comida, y por ende el pago es mayor al que se realiza por el turno diurno.

4) Excesos de horas extraordinarias, séptimo día, festivos y horas nocturnas informados por sobre lo real.

Por otra parte, el cruce de información permitió también comprobar que la empresa ha pagado una millonaria cantidad de dinero que no debió haber pagado por concepto de horas extraordinarias, horas nocturnas y séptimo día de tales turnos, por la simple razón de que no se trabajaron por los vigilantes todas las horas que fueron informadas por el SOE a la Subgerencia de Personas para efectos de proceder con el pago de esas remuneraciones, Así: Respecto de los turnos informados como realizados en el mes de octubre de 2016 y cuyas remuneraciones se pagaron en noviembre de 2016, la diferencia para el grupo fue un “Exceso” de 1.983 horas;



Respecto de los turnos informados como realizados en el mes de noviembre de 2016 y cuyas remuneraciones se pagaron en diciembre de 2016, la diferencia para el grupo fue un “Exceso” de 1.809,5 horas;

Respecto de los turnos informados como realizados en el mes de diciembre de 2016 y cuyas remuneraciones se pagaron en enero de 2017, la diferencia para el grupo fue un “Exceso” de 2.199 horas;

5) Grave perjuicio económico para la empresa. Horas jamás trabajadas y viáticos inexistentes.

Su conducta ha irrogado a la empresa severos perjuicios, toda vez que se ha informado como tiempo trabajado de un grupo de vigilantes períodos, para exclusivo efecto de pagarles remuneraciones, horas y viáticos, que no son reales. Ud. Informó en los formularios de Alistaciones como horas trabajadas por sus vigilantes dependientes, tiempos que jamás estos desempeñaron, consiguiendo el pago ilegal e indebido de millonarias remuneraciones.

Esto provocó un fraude para EFE en cuanto a las horas de \$10.560.165 distribuido en:

- Octubre de 2016: Pago indebido de \$4.087.556;
- Noviembre de 2016: Pago indebido de \$2.973.552;
- Diciembre de 2016: pago indebido de \$3.499.057.

En cuanto a los viáticos, el monto defraudado fue \$5.793.324.- distribuido en:

- Octubre de 2016: Pago indebido de \$2.273.383;
- Noviembre de 2016: Pago indebido de \$1.720.562;
- Diciembre de 2016: pago indebido de \$1.796.379.

La suma de ambos perjuicios, sólo por 3 meses, alcanza un total de \$16.353.489.-

En su caso personal, Ud. Recibió pagos por concepto de horas ordinarias, extraordinarias, nocturnas, festivos y séptimos días que jamás trabajó, junto con el pago de viáticos, que jamás debió haber percibido ya que no realizó dichos turnos.



El resultado de la investigación realizada fue categórico. Se comprobó que se falsificaron los formularios “Alistaciones” que se presentaron a la Subgerencia de Personas, incorporando una cantidad de turnos, horas trabajadas y viáticos, que no corresponden a los efectivamente realizados por los Vigilantes y entre ellos Ud., obteniendo así que la empresa liquide y pague a los trabajadores de dicha unidad una mayor cantidad de dinero por concepto de remuneración variable y viáticos, por turnos no realizados, en perjuicio de la compañía.”

6) Causales invocadas.

Estas conductas constituyen un acto de falta de probidad, incompatible con las funciones que Ud. Desempeña, vinculadas estrechamente con la fe pública y la confianza que debe existir en la relación laboral con la empresa.

Asimismo, esta conducta implica la comisión de un incumplimiento grave de sus obligaciones contractuales, las que están contenidas en su contrato de trabajo, Código de Ética y en el Reglamento Interno, todos los cuales son de su conocimiento y de obligatorio cumplimiento. Específicamente, las obligaciones de actuar en forma ética y de buena fe y las prohibiciones contenidas en el artículo 57, 59 y 62 de dicho Reglamento.

Conforme a lo dispuesto en el inciso 5° del artículo 162 del código del trabajo, le informamos que sus cotizaciones de salud y previsionales están al día y han sido íntegras y oportunamente declaradas y pagadas en las instituciones pertinentes, hasta el último día del mes anterior al término de su contrato de trabajo.

Adjuntamos a la presente, copia de las planillas de cotizaciones previsionales, en las que consta el pago de cotizaciones durante la vigencia de la relación laboral que le vinculó con la empresa.

El finiquito con los emolumentos que le corresponden de conformidad a la ley, estará a su disposición dentro de los 10 días hábiles siguientes a la fecha del término del contrato en las oficinas de Morandé 115, PB”.

ALEGACIONES Y DEFENSAS ANTE LA CARTA DE DESPIDO



Formuló las siguientes alegaciones y defensas que permiten desvirtuar el incumplimiento descrito:

a. Se indica en la carta que el sistema de turno de los vigilantes es distribuido entre ellos. Esta afirmación no es correcta toda vez que el mecanismo de asignación de turnos es determinada y autorizada por la empresa. Así se ha realizado durante toda la existencia de la Unidad SOE.

1) Del punto 1 de la carta: Unidad de Servicio de Vigilancia Privado de EFE. Se indica en la carta: “Por tanto, la remuneración y viáticos que recibían mensualmente los Vigilantes, dependía exclusivamente de la asignación de turnos que se les hiciera por Ud., en su función de Jefe de unidad SOE, autorizado por el Sr. Ponce”. Además, se indica en la carta: “Y para efectos del pago de las remuneraciones y viáticos de los Vigilantes, el procedimiento que se utilizaba consistía en un sistema de “Formularios de Alistación”, en los cuales se indicaba el nombre de los Vigilantes y los turnos asignados. Estos eran elaborados por el trabajador., y autorizados por el Sr. Ponce y luego de ello eran enviados, mensualmente, por el trabajador al Jefe de Seguridad, quien a su vez los remitía a la Subgerencia de Personas, donde se procesaban, en el sistema de remuneraciones, que determina el cálculo y monto de la liquidación mensual”.

Afirma que es completamente falso, y da cuenta de la mala fe que tiene el ex empleador, toda vez que toda asignación variable (remuneración y viáticos) debía ser autorizada en ningún caso esa por el Jefe de Seguridad, por lo que exclusividad recaía en las funciones del trabajador. En consecuencia, no se le puede imputar responsabilidad al trabajador en torno a haber adulterado información para que los vigilantes recibieran sumas de dineros por horas extraordinarias, turnos nocturnos o viáticos no realizados, ya que como se ha dicho, no era don Patricio Osorio quien autorizaba tales cometidos.

En efecto, el trabajador no tiene facultad alguna para autorizar los viáticos, esto lo hace exclusivamente el Jefe de Seguridad de toda la empresa, que en el periodo investigado fue Carlos Soto Sanhueza. Es más, es el jefe de Seguridad quien debe autorizar una comisión de servicios, por lo que mal puede atribuirse

responsabilidad sobre supuestas comisiones de servicio informadas, pero no realizadas por el trabajador, ya que él únicamente daba cuenta de las comisiones de servicio que previamente habían sido autorizadas por el jefe de seguridad.

Es así, que por parte del Jefe de Seguridad existe una autorización previa para la realización de los de horas extraordinarias y viáticos, que se manifiesta en el control de horas y viáticos que se iban a realizar durante la semana. Este documento (Control de horas y viáticos) era enviado a Mario Ponce, Jefe Zonal, quien lo enviaba al Jefe de Seguridad y este lo autorizaba. Esto estaba sujeto a modificaciones según las necesidades del servicio.

Posteriormente, a comienzos del mes siguiente de haberse realizado las horas extraordinarias y los viáticos, es el mismo Jefe de Seguridad quien revisa, autoriza y ordena el pago de las remuneraciones variables y viáticos. Es así, que el trabajador, durante los primeros días del mes debía realizar los siguientes documentos:

- 1) hoja de alistación (ex C 64) en que se hace un resumen en una hoja del trabajo realizado por todos los vigilantes y
- 2) Formulario único de alistación de cada vigilante que consta el detalle del trabajo realizado por cada vigilante;
- 3) la planilla de viáticos por cada trabajador que constan los viáticos realizados el mes anterior, indicando la comisión desempeñada y
- 4) el pacto de horas extraordinarias según lo que el vigilante había realizado el mes anterior.

Esto no era enviado a los vigilantes, sino al Jefe Zonal, don Mario Ponce, quien la firmaba, y luego el trabajador iba a entregárselo personalmente al Jefe de Seguridad, quien lo revisaba alrededor de dos a tres días y después lo enviaba a remuneraciones, para efectos de realizar cálculos y autorizar el pago.

Lo anterior lo reconoce expresamente la empresa en su “Instructivo de Viáticos, Horas Extraordinarias y Horas Nocturnas”, emitido por el Gerente de Personas, la máxima autoridad en cuanto a vigilantes privados se trata, al “establecer

condiciones para la autorización y pago de viáticos (...)", de fecha 30 de septiembre de 2015.

El documento indicado señala que "La programación de comisiones de servicios debe ser autorizada previamente por el Jefe de Seguridad, para lo cual, las respectivas jefaturas zonales o de unidad, deberán hacer llegar las cartillas o programaciones de su sector a dicha jefatura, con a lo menos una semana de anticipación", programaciones a las que nunca el Jefe de Seguridad se opuso, rechazó, objeto u observó.

Lo mismo se señala en relación a las horas extraordinarias. En el mismo Instructivo referido, el Gerente de Personas señala que "las actividades relativas a la programación, ejecución, control y pago de horas extraordinarias, **deberán ser previamente autorizadas por el Jefe de Seguridad**".

Además, en su análisis e investigación, la empresa omite el documento de planificación "Control de horas extras semanal y viáticos" en la cual se registraba semanalmente la fecha, nombre del vigilante, horas extraordinarias que haría durante la semana, si iba a trabajar de noche o de día y en qué lugar. Este documento lo envía al actor los primeros días de la semana, lunes o martes, y consiste en la estimación del trabajo que se realizará en la semana. Este documento se envía al Jefe Zonal, don Mario Ponce, quien lo reenvía al Jefe de Seguridad para efectos de autorizar la realización de este trabajo.

Y el análisis de esta información del todo relevante se omite deliberadamente en la carta de despido pues da cuenta de que el documento "Control de horas extras semanal y viáticos" era remitido al jefe de seguridad para su supervisión y autorización.

Llama la atención que en la carta solo se mencione a don Patricio Osorio como jefe de Unidad SOE y a don Mario Ponce, jefe Zonal, como supuestos responsables de los documentos y la información en ellos contenida, siendo que dentro del Grupo EFE existe toda una jerarquía y procedimientos para autorizar cada actividad de los vigilantes. En efecto, en todo el proceso autoriza el Jefe de Seguridad: Carlos Soto anteriormente y Alejandro Olivera en la actualidad. Esto es

central porque el pago de remuneraciones variables no se efectúa sin la autorización del Jefe de Seguridad, como se explicó anteriormente. Así, la planilla control de horas y viáticos era la que se enviaba para la autorización del Jefe de Seguridad y solo con ello era factible el pago.

Afirma que el trabajador no contaba con tales atribuciones, esta recaía finalmente en el Jefe de Seguridad y sus superiores.

EN CUANTO AL PUNTO DOS DE LA CARTA, SOBRE LA INVESTIGACION REALIZADA

En relación a la investigación realizada se indica que fue realizada por don Matías Herrera, asistida por Lorena Donoso Ubilla, ambas personas que fueron desvinculadas con posterioridad a su informe de investigación.

Infiere que, es sospechoso, toda vez que tiene que ver con una eventual investigación mal realizada.

En cuanto al supuesto aumento de la remuneración variable del mes de marzo de 2017.

A propósito que en marzo 2017 se detectó que existía un monto no usual en el pago de remuneraciones variables, conforme se indica en la carta de despido, se procedió a analizar el monto pagado en el referido mes y se comparó con lo que previamente había sido pagado en los meses de enero y febrero de 2017. Al respecto cabe indicar que el monto de remuneraciones variable no tuvo cambios significativos en dicho mes, a diferencia de lo que se indica en la carta de despido en su punto 2, por lo que esta investigación responde a una estrategia de EFE para justificar despidos sin derecho a indemnización junto con esconder vulneración de sus derechos fundamentales, como se detallara en los capítulos siguientes.

Por ejemplo, si se revisa a los demás vigilantes privados, en el caso de los trabajadores: Candia Herrera Pedro, Díaz Maza Juan Enrique, Juan Lorenzo Huenchunao Cayuhan, Pedro Ramírez, la parte variable de las remuneraciones del mes de marzo de 2017 disminuyó en relación a los meses de enero y febrero de 2017, siendo inexplicable que la empresa indique que en dicho mes existió un

aumento inusual de remuneraciones variable, al punto de motivar el inicio de una investigación interna.

Respecto del supuesto aumento de las remuneraciones variables de los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2016

Según consta en el punto número 2 de la carta de despido dirigida a los trabajadores, la empresa Grupo EFE, ordenó una investigación interna, ya que según ellos existían anomalías en el proceso de asignación de turnos contenidos en los “Formularios de alistación”, dicha investigación se focalizó en los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2016, en los que se procedió a recopilar y luego analizar documentos tales como libros de novedades, planillas de viáticos, liquidaciones de remuneraciones, entre otras.

Para el análisis de las remuneraciones variables de los 11 trabajadores del Grupo EFE, se consideraron ocho conceptos de éstas, registradas en las liquidaciones de remuneraciones presentadas. Estas son las siguientes:

- 1.- Horas extraordinarias no imponibles.
- 2.- Asignación nocturna.
- 3.- Viatico almuerzo.
- 4.- Viatico comida.
- 5.- Viatico alojamiento.
- 6.- Medio Viatico Almuerzo.
- 7.- Medio Viatico comida.
- 8.- Horas extras festivos.

Expone que para acreditar que no existen aumentos considerables dichos meses, realiza un análisis detallado, no solo de los meses que se mencionan en dicha “investigación interna”, si no que a todas las liquidaciones de remuneraciones que dispone el trabajador y los demás vigilantes despedidos, información que proporcionan al ser abogadas de la mayoría de los vigilantes despedidos el 14 de julio 2017, correspondientes al año 2016, para verificar si efectivamente en los tres meses indicados en la carta de despido hay un aumento significativo en relación a los demás meses de ese año.



De este análisis, infiere que en los meses de febrero y agosto de 2016, el monto percibido por asignaciones variables es superior al promedio del periodo noviembre y diciembre de 2016 (\$1.232.344 y \$1.071.175 respectivamente), lo que confirma que en definitiva los conceptos variables de la remuneración van variando su valor indistintamente y por causas ajenas al trabajador.

Señala que, en el mes de marzo de 2017 no se registra un “aumento inusual” en los conceptos variables en relación a enero del mismo año, al contrario, hubo una disminución, a diferencia de lo que se indica en la carta de despido en el punto número 2.

Expone que, si se revisa las liquidaciones de los vigilantes privados, se puede constatar que las remuneraciones variables se han mantenido constante en el tiempo e incluso han bajado. Eso se demuestra en el siguiente análisis por vigilante privado:

a) PATRICIO ANTONIO BASAURE SOTO

BASAURE SOTO PATRICIO ANTONIO		Remuneraciones variables (\$), Año 2016											
N°	Concepto remuneración variable	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
1	Horas extraordinarias no imponibles	176.945	121.778	351.120	293.328	363.458	368.940	355.680	436.060	391.300	340.958	401.280	194.481
2	Asignación nocturna	80.078	40.039	137.276	0	131.556	125.838	85.798	120.117	125.836	171.595	137.276	114.397
3	Viatico almuerzo	56.450	33.870	62.095	62.095	67.740	67.740	84.675	67.740	67.740	50.805	45.360	22.580
4	Viatico comida	62.095	39.515	73.385	84.675	79.030	67.740	56.450	62.095	73.385	101.630	101.610	22.580
5	Viatico alojamiento	176.880	106.128	194.568	194.568	212.256	159.192	159.192	159.192	141.504	159.192	140.504	70.752
6	Medio Viatico almuerzo	17.136	0	12.240	22.032	14.688	2.448	9.792	12.240	4.896	0	0	0
7	Medio Viatico comida	0	0	9.792	0	7.344	17.136	4.896	9.792	12.240	0	12.240	22.032
8	Horas extras festivos	0	0	0	52.380	0	33.540	0	0	33.540	36.203	68.400	32.865
TOTAL (\$)		569.584	341.280	840.476	799.078	876.072	842.574	756.483	867.236	850.441	869.363	907.470	479.687

En resumen de lo anterior, permite concluir que:

Concepto	Promedio (\$)
Promedio remuneraciones variables periodo octubre a diciembre de 2016	752.173
Promedio remuneraciones variables periodo enero a septiembre de 2016	739.247



El cuadro indica que la remuneración variable tuvo un aumento promedio del 1,7 % (\$12.926) en el periodo de octubre a diciembre de 2016, en comparación con el periodo comprendido entre enero a septiembre del mismo año, aumento, que a diferencia de lo que se indica en la carta de despido no es de consideración, y obedece precisamente al comportamiento cambiante de las circunstancias que influyen en el aumento de los conceptos variables de la remuneración.

Afirma que, en los meses de marzo y junio de 2016, el monto percibido por asignaciones variables es superior al promedio del periodo octubre a diciembre de 2016 (\$840.476 y \$842.574 respectivamente), lo que confirma que en definitiva los conceptos variables de la remuneración van variando su valor indistintamente y por causas ajenas al trabajador.

Sostiene que en el mes de marzo de 2017 el trabajador sólo percibió remuneración variable por concepto de "Asignación nocturna", no registrando un "aumento inusual" como se menciona en la carta de despido.

b) HERNÁN RIGOBERTO CALFULÉN PAILAYA

CALFULÉN PAILAYA HERNAN RIGOBERTO													
N°	Concepto remuneración variable	Remuneraciones variables \$, Año 2016											
		Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
1	Horas extraordinarias no imponibles	317.079	510.450	183.645	372.442	469.944	507.506	388.252	394.875	422.772	423.720	535.605	421.901
2	Asignación nocturna	127.855	121.126	94.209	127.855	141.313	174.959	100.938	107.667	127.855	141.313	174.959	154.772
3	Viatico almuerzo	62.095	67.740	62.095	62.095	45.160	45.160	73.385	45.160	50.805	28.225	39.515	45.160
4	Viatico comida	67.740	79.030	0	73.385	101.610	95.965	67.740	67.740	56.450	56.450	107.255	101.610
5	Viatico alojamiento	194.568	212.256	194.568	194.568	141.504	141.504	176.880	141.504	159.192	141.504	141.504	141.504
6	Medio Viatico almuerzo	22.032	26.928	0	12.240	14.688	9.792	12.240	19.584	22.032	14.688	12.240	14.688
7	Medio Viatico comida	4.896	0	0	2.448	0	9.792	12.240	0	12.240	0	0	0
8	Horas extras festivos	37.748	0	0	37.748	0	40.493	0	36.563	37.748	0	40.493	39.308
TOTAL \$		834.013	1.017.530	534.517	882.781	914.219	1.025.171	831.675	813.093	888.094	805.900	1.081.571	918.943

Un resumen de lo anterior, permite sostener lo siguiente:

Concepto	Promedio \$
Promedio remuneraciones variables periodo octubre a diciembre de 2016	918.805.
Promedio remuneraciones variables	860.233.

periodo enero a septiembre de 2016.

El cuadro indica que la remuneración variable tuvo un aumento promedio del 6,4 % (\$58.572) en el periodo de octubre a diciembre de 2016, en comparación con el periodo comprendido entre enero y septiembre del mismo año, aumento, que a diferencia de lo que se indica en la carta de despido no es de consideración, y obedece precisamente al comportamiento fluctuante de las circunstancias que influyen en el aumento de los conceptos variables de la remuneración.

Sostiene que, en los meses de febrero y junio de 2016, el monto percibido por asignaciones variables es superior a al promedio del periodo de octubre a diciembre de 2016 (\$1.017.530 y \$1.025.171 respectivamente), lo que confirma que en definitiva los conceptos variables de la remuneración van variando su valor indistintamente y por causas ajenas al trabajador.

c) PEDRO ANTONIO CANDIA HERRERA

CANDIA HERRERA PEDRO ANTONIO													
N°	Concepto remuneración variable	Remuneraciones variables (\$) Año 2016											
		Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
1	Horas extraordinarias no imponibles	379.970	392.070	298.020	419.759	499.772	369.666	477.365	479.816	478.017	489.331	460.768	463.760
2	Asignación nocturna	112.492	119.522	98.430	133.584	105.461	119.522	161.707	112.492	126.553	126.553	168.737	168.737
3	Viatico almuerzo	73.385	84.675	62.095	73.385	62.095	50.805	50.805	56.450	50.508	45.160	45.160	39.515
4	Viatico comida	79.030	79.030	67.740	79.030	79.030	73.385	95.965	79.030	73.385	95.965	101.610	101.610
5	Viatico alojamiento	229.944	265.320	194.568	229.944	194.568	159.192	159.192	159.192	159.192	141.504	159.192	159.192
6	Medio Viatico almuerzo	29.376	0	7.344	17.136	29.376	12.240	14.688	22.032	22.032	14.688	12.240	12.240
7	Medio Viatico comida	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
8	Horas extras festivos	83.205	42.008	0	85.665	0	42.008	44.475	41.603	0	0	44.880	0
TOTAL \$		987.402	982.625	728.197	1.038.503	970.302	826.818	1.004.197	950.615	909.687	913.201	992.587	945.054

Un resumen de lo anterior:

Concepto	Promedio \$
Promedio remuneraciones variables periodo Octubre a Diciembre de 2016.	950.281
Promedio remuneraciones variables periodo Enero a Septiembre de 2016.	933.150.

El cuadro indica que la remuneración variable tuvo un aumento promedio del 1,8 % (\$17.131) en el periodo de octubre a diciembre de 2016, en comparación con el periodo comprendido entre enero a septiembre del mismo año, aumento, que a diferencia de lo que se indica en la carta de despido no es de consideración, y obedece precisamente al comportamiento fluctuante de las circunstancias que influyen en el aumento de los conceptos variables de la remuneración.

Sostiene que, que en los meses de abril y julio 2016, el monto percibido por asignaciones variables es superior al promedio del periodo octubre a diciembre de 2016 (\$1.038.503 y \$1.004.197 respectivamente), lo que confirma que en definitiva los conceptos variables de la remuneración van variando su valor indistintamente y por causas ajenas al trabajador.

Paralelamente señala que, en el mes de marzo de 2017 no se registra un “aumento inusual” en los conceptos variables en relación a enero y febrero del mismo año (al contrario, hubo una disminución), a diferencia de lo que se indica en la carta de despido en el punto número 2.

d) JUAN ENRIQUE DIAZ MAZA

DIAZ MAZA JUAN ENRIQUE		Remuneraciones variables (\$) , Año 2016											
N°	Concepto remuneración variable	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
1	Horas extraordinarias no imponibles	74.394	450.840	412.720	363.622	431.480	381.765	412.788	427.392	449.925	364.524	511.880	496.125
2	Asignación nocturna	82.503	146.221	152.300	147.236	152.200	97.554	111.491	118.459	126.427	97.554	152.300	129.262
3	Viatico almuerzo	77.535	67.740	62.095	62.095	56.450	50.805	50.805	50.805	45.160	50.805	50.805	56.450
4	Viatico comida	67.197	67.740	79.030	62.095	90.320	67.740	67.740	79.030	84.675	62.095	84.675	79.030
5	Viatico alojamiento	178.178	212.256	194.568	194.568	176.880	159.192	159.192	159.192	141.504	159.192	159.192	176.880
6	Medio Viatico almuerzo	2.242	7.344	9.792	19.584	17.136	19.584	26.928	24.480	24.480	19.584	19.584	24.480
7	Medio Viatico comida	0	12.240	9.792	0	0	0	0	0	0	0	0	0
8	Horas extras festivos	61.995	0	0	82.020	0	36.945	0	38.160	38.565	0	0	0
TOTAL (\$)		544.043	964.481	921.297	951.220	925.566	813.585	828.944	887.518	909.736	753.754	979.436	972.328

Un resumen de lo anterior:

Concepto	Promedio \$
Promedio remuneraciones variables periodo Octubre a Diciembre de 2016.	901.839
Promedio remuneraciones variables periodo Enero a Septiembre de 2016.	861.822

El cuadro indica que la remuneración variable tuvo un aumento promedio del 4,6 % (\$40.017) en el periodo de octubre a diciembre de 2016, en 33 comparación con el periodo comprendido entre enero a septiembre del mismo



año, aumento, que a diferencia de lo que se indica en la carta de despido no es de consideración, y obedece precisamente al comportamiento fluctuante de las circunstancias que influyen en el aumento de los conceptos variables de la remuneración.

Sostiene que, en los meses de febrero y abril 2016, el monto percibido por asignaciones variables es superior al promedio del periodo octubre a diciembre de 2016 (\$964.491 y \$951.220 respectivamente), lo que confirma que en definitiva los conceptos variables de la remuneración van variando su valor indistintamente y por causas ajenas al trabajador.

Paralelamente señala que, en el mes de marzo de 2017 no se registra un “aumento inusual” en los conceptos variables en relación a enero y febrero del mismo año (al contrario, hubo una disminución), a diferencia de lo que se indica en la carta de despido en el punto número 2.

e) JUAN LORENZO HUENCHUNAO CAYUHAN

HUENCHUNAO CAYUHAN JUAN LORENZO													
N°	Concepto remuneración variable	Año 2016											
		Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
1	Horas extraordinarias no imponibles	296.861	341.964	S/L	388.574	381.490	424.080	353.288	320.724	360.240	344.344	425.384	383.040
2	Asignación nocturna	171.595	97.237	S/L	171.595	160.156	137.276	125.836	97.237	137.276	125.836	148.716	137.276
3	Viatico almuerzo	56.450	62.095	S/L	62.095	62.095	56.450	67.740	62.095	56.450	90.320	50.805	45.160
4	Viatico comida	67.740	73.385	S/L	67.740	79.030	67.740	67.740	62.095	56.450	50.805	67.740	101.610
5	Viatico alojamiento	176.880	194.568	S/L	194.568	194.568	159.192	159.192	159.192	159.192	141.504	159.192	141.504
6	Medio Viatico almuerzo	29.376	24.480	S/L	0	0	12.240	4.896	0	0	7.344	2.448	14.688
7	Medio Viatico comida	0	0	S/L	26.928	22.032	14.688	14.688	14.688	22.032	4.896	26.928	0
8	Horas extras festivos	72.405	0	S/L	36.203	0	34.200	33.540	31.860	34.200	33.540	34.868	34.200
TOTAL (\$)		871.307	793.729	S/L	947.703	899.371	905.866	826.920	747.891	825.840	798.589	916.081	857.478

Un resumen de lo anterior:

Concepto	Promedio \$
Promedio remuneraciones variables periodo octubre a diciembre de 2016	857.383
Promedio remuneraciones variables periodo enero a septiembre de 2016. (se consideraron 8 meses informados)	852.328

El cuadro indica que la remuneración variable tuvo un aumento promedio del 0,6 % (\$5.055) en el periodo de octubre a diciembre de 2016, en comparación con el periodo comprendido entre enero a septiembre del mismo año, aumento, que a diferencia de lo que se indica en la carta de despido no es de consideración, y obedece precisamente al comportamiento fluctuante de las circunstancias que influyen en el aumento de los conceptos variables de la remuneración.

Sostiene que, en los meses de abril y junio de 2016, el monto percibido por asignaciones variables es superior al promedio del periodo octubre a diciembre de 2016 (\$947.703 y \$905.866 respectivamente), lo que confirma que en definitiva los conceptos variables de la remuneración van variando su valor indistintamente y por causas ajenas al trabajador.

Paralelamente señala que, que en el mes de marzo de 2017 no se registra un “aumento inusual” en los conceptos variables en relación a enero y febrero del mismo año (al contrario, hubo una disminución), a diferencia de lo que se indica en la carta de despido en el punto número 2.

f) **HÉCTOR DOMINGO LAGOS FERNÁNDEZ**

LAGOS FERNANDEZ HECTOR DOMINGO													
N°	Concepto remuneración variable	Remuneraciones variables (\$), Año 2016											
		Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
1	Horas extraordinarias no imponibles	S/L	S/L	359.956	379.260	344.344	380.722	362.120	456.681	273.325	S/L	S/L	S/L
2	Asignación nocturna	S/L	S/L	125.836	131.556	125.836	120.117	80.078	165.875	91.517	S/L	S/L	S/L
3	Viatico almuerzo	S/L	S/L	62.095	62.095	56.450	62.095	90.320	50.805	79.030	S/L	S/L	S/L
4	Viatico comida	S/L	S/L	79.030	73.385	84.675	62.095	62.095	107.255	62.095	S/L	S/L	S/L
5	Viatico alojamiento	S/L	S/L	194.568	194.568	176.880	159.192	159.192	159.192	141.504	S/L	S/L	S/L
6	Medio Viatico Almuerzo	S/L	S/L	9.792	14.688	17.136	17.136	12.340	9.792	2.448	S/L	S/L	S/L
7	Medio Viatico comida	S/L	S/L	9.792	12.340	0	9.792	0	0	0	S/L	S/L	S/L
8	Horas extras festivos	S/L	S/L	0	33.863	0	66.405	30.863	0	0	S/L	S/L	S/L
TOTAL (\$)		S/L	S/L	841.109	901.655	805.321	877.554	796.908	949.600	649.919	S/L	S/L	S/L

Concepto	Promedio
Promedio remuneraciones variables periodo octubre a diciembre de 2016 - (trabajador no presenta liquidaciones de sueldo)	
Promedio remuneraciones variables periodo Enero a Septiembre de 2016. (Se consideran 7 meses informados).	831.724.

En este caso particular no se cuenta con información para evaluar si en el periodo comprendido entre octubre a diciembre de 2016 existen diferencias de las remuneraciones variables, en relación al periodo comprendido entre los meses de enero a septiembre de 2016. De la misma forma, no se cuenta con información en el mes de marzo del año 2017.

g) HUGO ALEJANDRO MORALES ESCOBAR

En este caso particular no se cuenta con información para evaluar si en el periodo comprendido entre octubre a diciembre de 2016 existen diferencias de las remuneraciones variables, en relación al periodo comprendido entre los meses de enero a septiembre de 2016. De la misma forma, no se cuenta con información en el mes de marzo del año 2017.

h) JORGE EDUARDO RAMÍREZ MILLAGUAY

RAMIREZ MILLAGUAY JORGE													
N°	Concepto remuneración variable	Remuneraciones variables (\$), Año 2016											
		Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
1	Horas extraordinarias no imponibles	297.722	198.398	S/L	442.952	398.580	434.868	334.803	S/L	S/L	S/L	427.708	455.335
2	Asignación nocturna	141.930	74.051	S/L	141.930	129.588	185.126	67.880	S/L	S/L	S/L	117.247	135.759
3	Viatico almuerzo	56.450	45.160	S/L	62.095	50.805	50.805	62.095	S/L	S/L	S/L	50.805	50.805
4	Viatico comida	107.255	50.805	S/L	73.385	95.965	67.740	62.095	S/L	S/L	S/L	84.675	79.030
5	Viatico alojamiento	179.880	141.504	S/L	194.568	159.192	159.192	176.880	S/L	S/L	S/L	159.192	159.192
6	Medio Viatico almuerzo	12.240	4.896	S/L	17.136	17.136	0	19.584	S/L	S/L	S/L	17.136	12.240
7	Medio Viatico comida	0	0	S/L	9.792	0	29.376	4.896	S/L	S/L	S/L	0	9.792
8	Horas extras festivos	36.308	32.348	S/L	36.308	0	0	0	S/L	S/L	S/L	34.858	0
TOTAL (\$)		831.785	547.162	S/L	978.166	851.266	927.107	728.233	S/L	S/L	S/L	891.631	902.153

Concepto	Promedio \$
Promedio remuneraciones variables periodo octubre a diciembre de 2016. (se consideraron los meses informados de noviembre y diciembre)	896.892.
Promedio remuneraciones variables periodo enero a septiembre de 2016. (se consideraron 6 meses informados)	810.620

El cuadro indica que la remuneración variable tuvo un aumento promedio del 10,6 % (\$86.272) en los meses informados de noviembre y diciembre de 2016, en comparación con los 6 meses restantes informados del mismo año, aumento, que a diferencia de lo que se indica en la carta de despido no es de consideración, y obedece precisamente al comportamiento fluctuante de las circunstancias que influyen en el aumento de los conceptos variables de la remuneración.

Indica que, en los meses de abril y junio de 2016, el monto percibido por asignaciones variables es superior a al promedio del periodo noviembre y diciembre de 2016 (\$978.166 y \$927.107 respectivamente), lo que confirma que en definitiva los conceptos variables de la remuneración van variando su valor indistintamente y por causas ajenas al trabajador.

i) **PEDRO EXEQUIEL RAMÍREZ MILLAGUAY**

RAMIREZ MILLAGUAY PEDRO EXEQUIEL													
N°	Concepto remuneración variable	Remuneraciones variables (\$), Año 2016											
		Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
1	Horas extraordinarias no imposables	271.125	232.083	208.152	390.516	347.655	356.374	357.760	420.500	300.248	316.920	S/L	S/L
2	Asignación nocturna	108.677	108.677	97.237	148.716	131.556	120.117	85.798	91.517	131.556	137.276	S/L	S/L
3	Viatico almuerzo	56.450	62.095	67.740	62.095	56.450	50.805	79.030	79.030	45.360	45.360	S/L	S/L
4	Viatico comida	84.675	79.030	79.030	67.740	73.385	73.385	62.095	67.740	90.320	90.320	S/L	S/L
5	Viatico alojamiento	176.860	194.568	212.256	194.568	176.860	159.192	159.192	159.192	141.504	141.504	S/L	S/L
6	Medio Viatico almuerzo	22.032	0	0	9.792	14.688	17.136	7.344	17.136	2.448	7.344	S/L	S/L
7	Medio Viatico comida	0	4.896	0	19.584	7.344	7.344	12.240	2.448	4.896	0	S/L	S/L
8	Horas extras festivos	65.070	32.535	0	69.735	0	33.203	31.200	31.538	0	34.200	S/L	S/L
TOTAL (\$)		784.889	713.884	664.415	962.746	807.958	817.556	794.659	869.101	716.132	772.724		

Un resumen de lo anterior da cuenta que:

Concepto	Promedio \$
Promedio remuneraciones variables periodo octubre a diciembre de 2016 (se consideró solo un mes informado, octubre)	772.724
Promedio remuneraciones variables periodo enero a septiembre 2016	792.371

El cuadro indica que la remuneración variable tuvo una disminución del 2,5 % (\$19.647) en octubre de 2016, en comparación con el promedio del periodo enero a septiembre del mismo año, al contrario de lo que indica la carta de despido en su punto N° 2.

Sostiene que, en el mes de marzo de 2017 no se registra un “aumento inusual” en los conceptos variables en relación a enero y febrero del mismo año (al contrario, hubo una disminución), a diferencia de lo que se indica en la carta de despido en el punto número 2.

j) **RENÉ OSCAR TAPIA BETANZO**

TAPIA BETANZO RENE		Remuneraciones variables (\$), Año 2016											
N°	Concepto remuneración variable	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
1	Horas extraordinarias no imponibles	374.904	637.140	228.186	435.008	474.012	442.187	480.988	535.561	552.294	S/L	499.401	512.313
2	Asignación nocturna	193.750	209.250	108.500	131.750	201.500	116.250	178.250	224.750	186.000	S/L	139.500	162.750
3	Viatico almuerzo	56.450	67.740	67.740	62.095	67.740	50.805	45.160	45.160	50.805	S/L	45.160	56.450
4	Viatico comida	107.255	79.090	67.740	79.030	84.675	67.740	101.610	124.190	67.740	S/L	84.675	62.095
5	Viatico alojamiento	176.880	212.256	212.256	194.568	212.256	159.192	141.504	141.504	159.192	S/L	159.192	159.192
6	Medio Viatico almuerzo	12.240	4.896	0	14.688	2.448	26.928	12.240	0	14.688	S/L	22.032	17.136
7	Medio Viatico comida	0	22.032	0	0	14.688	0	0	0	14.688	S/L	0	14.688
8	Horas extras festivos	91.440	0	0	42.098	0	41.198	44.813	0	0	S/L	85.125	43.913
TOTAL (\$)		1.012.919	1.232.344	684.422	959.237	1.057.319	904.300	1.004.565	1.071.165	1.045.407	S/L	1.035.085	1.028.537

Un resumen de lo anterior refleja que:

Concepto	Promedio \$
Promedio remuneraciones variables periodo octubre a diciembre de 2016 (se consideraron los meses informados de noviembre y diciembre)	1.031.811
Promedio remuneraciones variables periodo enero a septiembre de 2016	996.853

El cuadro indica que la remuneración variable tuvo un aumento promedio del 3,5 % (\$34.958) en los meses informados de noviembre y diciembre de 2016, en comparación con el periodo comprendido entre enero a septiembre del mismo año, aumento, que a diferencia de lo que se indica en la carta de despido no es de consideración, y obedece precisamente al comportamiento fluctuante de las

circunstancias que influyen en el aumento de los conceptos variables de la remuneración.

k) **PATRICIO OSORIO**

OSORIO LOPEZ PATRICIO		Remuneraciones variables (\$), Año 2016												Rem. Variable (\$) 2017		
N°	Concepto remuneración variable	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Enero	Febrero	Marzo
1	Horas extraordinarias no imponibles	630.470	932.380	756.097	861.025	757.505	904.563	794.069	951.252	S/L	S/L	S/L	S/L	S/L	797.880	634.410
2	Asignación nocturna	321.845	321.845	236.020	321.845	321.845	246.748	278.932	311.117	S/L	S/L	S/L	S/L	S/L	209.339	253.410
3	Viático almuerzo	95.965	95.965	101.630	95.965	79.030	73.385	73.385	84.675	S/L	S/L	S/L	S/L	S/L	75.360	69.564
4	Viático comida	124.130	101.610	101.610	101.610	129.835	101.610	112.900	107.255	S/L	S/L	S/L	S/L	S/L	86.955	92.752
5	Viático alojamiento	300.696	300.696	318.384	300.696	247.632	229.944	229.944	229.944	S/L	S/L	S/L	S/L	S/L	236.158	217.992
6	Medio Viático Almuerzo	0	0	0	0	0	14.688	9.792	0	S/L	S/L	S/L	S/L	S/L	0	0
7	Medio Viático comida	0	0	0	14.688	0	0	0	0	S/L	S/L	S/L	S/L	S/L	0	5.028
8	Horas extras festivos	143.150	0	0	70.575	0	0	68.063	0	S/L	S/L	S/L	S/L	S/L	130.800	0
TOTAL (\$)		1.614.316	1.742.296	1.593.721	1.766.394	1.595.847	1.570.998	1.567.079	1.684.243	S/L	S/L	S/L	S/L	S/L	1.536.493	1.273.156

Señala que, en el mes de marzo de 2017 el total de remuneraciones variables es de \$1.273.156, y comparándolo con el mes de febrero de 2017 no representa “aumento inusual” en los conceptos variables (al contrario, hubo una disminución), a diferencia de lo que se indica en la carta de despido en el punto número 2.

Afirma que, del análisis de lo detallado anteriormente, se permite sostener que la afirmación base de la carta (existencia de un monto inusual en el pago de remuneraciones variables) no es efectiva, pues ha sido constante en el tiempo, existiendo diferencias marginales que como se ha indicado incluso implica disminución de la remuneración.

EN CUANTO A LOS DOCUMENTOS DE LA INVESTIGACION.

Señala que, en la carta de despido de la investigación, se procedió a recopilar y analizar una serie de documentos, entre ellos, el Grafico y Pauta de Planificación de turnos semana enviada por correo electrónico por el Jefe del SOE a los vigilantes de dicha Unidad.

Afirma que, esta información nunca fue solicitada para ser investigada ni al actor, ni a don Mario Ponce ni a ninguno de los vigilantes privados pertenecientes a esta Unidad, por lo que la Empresa mal pudo haber realizado una investigación de aquella información sin haberla solicitado a quien la generaba.

El documento de mayor relevancia para hacer las comparaciones que la empresa declara haber realizado nunca fue solicitado al jefe de unidad SOE como al jefe zonal: el Gráfico y Pauta de Planificación de turnos semanal es el único documento que sirve para comparar lo planificado semanalmente con las labores que efectivamente se realizan.

Sostiene que, las dudas de asignación de turno debieron ser consultadas por quien estaba a cargo de ellas, lo que nunca ocurrió. Tampoco se lo preguntaron al Jefe Zonal que también estaba al tanto de la Unidad.

Afirma que, se trata de una investigación parcial y tendenciosa, con el solo ánimo de dar término a una relación laboral sin derecho a indemnización alguna.

En relación a los Libros del Sector señala que por falta de dotación, entre los tres sectores entre San Francisco y Pelequén, eran los vigilantes que registraban las novedades en el libro de todos los sectores que abarcaba su patrullaje, lo que da cuenta de una revisión parcial y antojadiza – en la investigación realizada por la empresa- de los mecanismos de registro que tienen los trabajadores, pues de analizarse en forma cierta, y de acuerdo al contexto real de vigilantes privados en EFE se hubiese determinado el cumplimiento fiel e íntegro de cada una de las funciones asignadas.

Señala que, los vigilantes privados cuando están con comisión de servicio firman el libro cuando se van desde la Maestranza San Eugenio y cuando regresan de la Comisión. Ello porque el libro se encuentra en Santiago. Los días que están en comisión no firma y ello era completado por el actor, indicando que estaba en comisión de servicio. Esto se hace alrededor de tres años, lo cual nunca fue objetado por la causa.

EN CUANTO AL PUNTO TRES DE LA CARTA DE DESPIDO

En cuanto al punto 3 de la carta, referido a la detección de excesos de turnos informados por sobre lo real, destaca que se hace una comparación solo entre Formularios de Alistación y los libros de Los Sectores, sin considerar ninguno de los otros documentos mencionados (Libro de Armamento, libro de novedades, alistaciones mensuales que incluyen el Formulario Único de



Alistación, la planilla de viáticos, pacto de horas extraordinarias, copia del libro de asistencia ni liquidaciones de remuneración).

Señala que, es importante de este, la planilla de control de viáticos y horas que el jefe de Seguridad autoriza antes de que sean realizados. Y, posteriormente, revisa el trabajo realizado y autoriza su pago a través del formulario único de alistación.

Señala que, previo y posteriormente a la realización del trabajo de los vigilantes privados existe autorización por parte del Jefe de Seguridad, por lo que no se puede atribuir responsabilidad alguna al trabajador, que seguía instrucciones y protocolos ordenados por la empresa. Es así que todas las afirmaciones contenidas en la carta, y en especial de este punto 3, son falsas, que solo vulneran la honra del trabajador al acusarlo de abultar premeditadamente información, provocando un millonario fraude y perjuicio en la empresa, puesto que todo trabajo asignado fue debidamente realizado como se comprobaba en la oportunidad procesal correspondiente.

Paralelamente señala que, para los meses de octubre, noviembre y diciembre del 2016 se indica una tabla que indica el nombre del trabajador, el turno de día, el turno de noche menor a 30 KM y turno de noche mayor a 30 KM.

Esto da cuenta de un desconocimiento de las asignaciones otorgadas a los vigilantes y al trabajador, las que se contemplan en el contrato colectivo, como ya fue mencionado en la sección de remuneraciones variables. En efecto, la asignación nocturna es independiente del kilometraje (que tiene que ver con los viáticos), por lo que resulta inentendible el cálculo que hace la empresa para efectos de poder defenderse, siendo esta la oportunidad que el trabajador para hacerlo.

Expone que todo el trabajo asignado fue realizado, sin adulterar ni generar ningún perjuicio a la empresa.

EN CUANTO AL PUNTO CUARTO DE LA CARTA DE DESPIDO

En relación al punto 4 de la carta, que indica “excesos de horas extraordinaria, séptimo día, festivos y horas nocturnas informados por sobre lo

real”, también señalar que se trata de hechos completamente falsos, pues todo trabajo informado fue efectivamente realizado. En la carta se indica que en octubre se realizaron 1983 horas exceso; 1809,5 en noviembre 2017 y 2199 en diciembre 2016, sin indicar a que personas corresponden esos excesos; que días son los cuestionados, a que concepto se refieren en particular ni en base a que documentos se extrae dicha conclusión, razones suficientes para entender que la carta no se basta a sí mismo, para efectos de realizar una defensa a esta acusación.

Por último, en cuanto al punto 5, referido al grave perjuicio económico para la empresa al indicar supuestamente que existen horas jamás trabajadas y viáticos inexistentes, también resulta falso, sobre todo si la carta no explica ni precisa como llego a los cálculos que ahí se indican. Como ya se señaló, en cuanto los turnos nocturnos en exceso los confunde con el kilometraje (que tiene que ver con los viáticos, por lo que no resulta entendible el cálculo realizado); no explica a quién, cuándo ni por qué concepto correspondería el exceso de los puntos indicado en el número 4, por lo que la carta adolece del suficiente fundamento para los efectos que el actor pueda defenderse. Lo cierto es que todo lo informado y asignado a los vigilantes fue realmente trabajado, por lo que no existe ningún abultamiento, ningún pago en exceso y por lo tanto ningún perjuicio económico para la empresa.

Se indica también en la carta que el actor recibió pagos por concepto de horas ordinarias, extraordinarias, nocturnas, festivos y séptimos días y pago de viáticos, que jamás debió haber percibido por no haber realizado dichos turnos, sin indicar que días son los cuestionados, cuales son los montos pagados en exceso ni a que concepto corresponden detallados con precisados, por lo que nuevamente la carece de la precisión necesaria, para efectos de realizar una debida defensa, razones suficientes para considerar que se trata de un despido carente de fundamente y vulneratorio de derechos fundamentales como se explicará a continuación.



Sostiene que, el trabajador no tiene responsabilidad alguna en los hechos que le son imputados toda vez que toda la asignación de turnos está autorizada previa y posteriormente por el Jefe de Seguridad. En segundo lugar, es categóricamente falsa la acusación al trabajador, donde supuestamente habría adulterado la información que se remite a recursos humanos para los efectos del cálculo de las remuneraciones, ya que todos los turnos, horas, comisiones fueron efectivamente realizadas. Afirma que la información contenida en la carta es tendenciosa, dado que no expresa detalladamente las diferencias de información que habrían entre las alistaciones y libros comparados, no indica el detalle del lugar, día, hora y trabajador que se hubiese asignado la supuesta irregularidad, por lo que malamente se puede defender el trabajador de acusaciones tan genéricas y además, porque la comparación que ellos dicen haber realizado no contempla todo los materiales o libros donde los trabajadores van dando cuenta de su trabajo. Por ende, no hay adulteración.

Señala que, no existe perjuicio económico, ya que todo lo informado fue trabajado y autorizado previa y posteriormente por el Jefe de Seguridad.

Afirma que, el despido no reúne los requisitos legales para su validez, por lo que es completamente indebido; en segundo lugar, se funda en la adulteración de documentos de asignación de lugar de trabajo y turnos que siempre son autorizados por Jefe de Seguridad y sus superiores, por lo que no se comprende porqué se dirige una acusación tan grave en contra del trabajador, y, finalmente, refleja una acusación completamente alejada de la realidad, puesto que el trabajador y los vigilantes privados pertenecientes a la Unidad SOE han realizado todos los turnos asignados, cumpliendo las horas extras acordadas por la empresa, realizando sus turnos de trabajo en los lugares que son dispuestos por la empresa, realizando comisiones de servicio cuando la empresa lo ha dispuesto así y lo ha autorizado, y finalmente, realizando turnos de noche cuando la empresa así lo exigía, siendo completamente falso que hayan adulterado información de turnos para recibir una mayor remuneración.

Señala que, simplemente se busca un motivo para prescindir de los servicios del actor que tiene una antigüedad y trayectoria importante en la empresa, realizándole graves acusaciones con el objeto de intimidarlo y, dirigiendo la más drástica sanción laboral al actor y a los demás vigilantes privados pertenecientes al Sindicato Nacional de Vigilantes Privados, Sindicato que como hemos dicho ha desplegado una serie de acciones en contra de la empresa para tutelar los intereses de sus afiliados y en general, de los trabajadores de EFE, siendo en consecuencia el despido una muestra de poder ante el Sindicato, el cual vio reducido considerablemente su número de afiliados ad portas del inicio de un proceso de negociación colectiva reglada, configurándose con ello un despido abiertamente discriminatorio por razones sindicales.

**EN CUANTO A LAS GARANTÍAS FUNDAMENTALES VULNERADAS:
VULNERACION DEL DERECHO LA HONRA.**

Indica que, la carta de despido: Los resultados de la comparación de los Formularios Alistaciones con los Libros de Sectores antes señalados, permitió demostrar que la información contenida en los primeros no era real, sino que se había abultado premeditadamente y con ello se había solicitado pagar más remuneraciones variables y viáticos que los que legalmente correspondía. Emolumentos que finalmente se pagaron y que han provocado un millonario fraude y perjuicio a la empresa.

Agrega la carta: “El resultado de la investigación realizada fue categórico. Se comprobó que se falsificaron los formularios “Alistaciones” que se presentaron a la Subgerencia de Personas, incorporando una cantidad de turnos, horas trabajadas y viáticos, que no corresponden a los efectivamente realizados por los Vigilantes y entre ellos Ud., obteniendo así que la empresa liquide y pague a los trabajadores de dicha unidad y entre ellos a UD. Una mayor cantidad de dinero por concepto de remuneración variable y viáticos, por turnos no realizados, en perjuicio de la compañía.”

Afirma que, se acusa al trabajador de hechos sumamente graves: de abultar premeditadamente el pago de remuneraciones variables, de falsificar los

formularios de alistación, siendo que se trata de un proceso transparente, siempre autorizado por Jefe de Seguridad y por lo demás funciones que han sido debidamente cumplidas, según la asignación otorgada por el actor. Cabe recalcar que el actor, tiene 21 años de servicio, sin reproche alguno de su función, por lo que su despedido con tales acusaciones infundadas vulnera abiertamente su honra.

Sostiene que, los hechos descritos dañan profundamente la honra del trabajador, dedicado por años al servicio de la Vigilancia de Ferrocarriles del Estado, al imputarle hechos de gravedad, que configurarían una corrupción en la institución de parte de los trabajadores con el único objeto de enriquecerse, cuestión que conlleva una denostación grosera y alevosa, afectando su imagen y prestigio profesional, lo que restringe posibilidades de acceder a otra fuente de trabajo.

VULNERACION DEL DERECHO A NO SER OBJETO DEDISCRIMINACION POR RAZONES SINDICALES.

Sostiene que, el despedido es también una represalia por las acciones sindicales llevadas a cabo por la organización sindical a la que pertenecen al actor, dando una señal de poder a los trabajadores y a la organización que ha sido debilitada previo al inicio de un proceso de negociación colectiva.

Afirma que, en un contexto general de lo activo de la organización en la que participaba el trabajador y los demás vigilantes despedidos da cuenta que en julio de 2015, el Sindicato Nacional de Vigilantes de la empresa de Ferrocarriles del Estado de Chile, Afines y Conexos, solicitó una reunión a EFE y presentó como solicitud al Gerente General de EFE que se diera cuenta de los costos del Proyecto Rancagua Express, dado que un proyecto que inicialmente había sido presupuestado que costaría \$254.000.000 terminó costando \$700.000.000. Esta presentación se hizo en presencia del Gerente General de la época, Ricardo Silva y el Gerente de Operaciones, Raúl Echeverría, jefe directo de Mario Ponce.

Esta presentación causó muchas animadversiones por parte de la empresa contra el Sindicato, principalmente contra su presidente. Se comenta que se habría pedido su cabeza.

Señala que, en diciembre de 2016 el gerente de seguridad operacional convocó a 3 jefes zonales y al representante de los trabajadores para informar que EFE había determinado y definido que la Filial Tren Central contrataría sus propios vigilantes privados por lo que las unidades SOE se dividirían y que los trabajadores se ubicarían en otros lugares. Ante esto, el Sr. Mario Ponce, Presidente del sindicato al cual el actor estaba afiliado, manifestó que no estaba de acuerdo y que si el proceso se hacía pasando a llevar los derechos de los trabajadores el problema se judicializaría dado la prohibición de que las filiales contraten vigilantes privados según el Reservado N° 675 de 7 de agosto de 2008 emitido por la Subdirección de Seguridad Privada de Carabineros de Chile.

Afirma que, esto generó una arremetida brutal de parte de EFE contra el Sindicato Nacional de Vigilantes de la empresa de Ferrocarriles del Estado de Chile, Afines y Conexos y principalmente, contra su Presidente Mario Ponce. Pues bien, justo luego de estos hechos comenzó la investigación interna que habría realizado EFE, a que aluden en la carta de despido.

Indica que, no solo se inició un proceso de desafuero en contra del Presidente de la organización sindical, sino también se dio término a los contratos de trabajo a un total de doce vigilantes, todos socios de la organización que preside el actor.

Paralelamente señala que, la organización a la que pertenece el actor, al momento de los despidos se encontraba ad portas de una negociación colectiva reglada, siendo relevante también indicar que el sindicato fue uno de los pocos que se opuso a la calificación de servicios mínimos realizada por la Inspección del Trabajo a requerimiento de la empresa.

Afirma que, ha sido esta organización también la que ha luchado constantemente por la imposibilidad de las horas extraordinarias de los



trabajadores, realizando denuncias a las instancias administrativas correspondientes, en virtud de las cuales la empresa incluso ha sido multada.

Lo anterior da cuenta que se trata de una organización activa, en defensa de los trabajadores, actividades que han sido vista con recelos por el empleador y que en definitiva motivan el inicio de una estrategia de debilitamiento y desarticulación del sindicato, cuestión que es concretada por estos despidos masivos que afectaron en un 100% a trabajadores afiliados al Sindicato Nacional de Vigilantes Privados, fundándolos en hechos graves que no tienen sustento fáctico.

Sostiene que, el despido que objetamos por medio de esta demanda está revestido de una aparente regularidad, pero tras de sí esconde una verdadera discriminación ya que se dirigen en contra de un grupo de trabajadores que se encuentran afiliados a uno de los sindicatos más activos de la empresa y que ha realizado constantes acciones en su contra en aras de la defensa de los intereses generales de los trabajadores. En concreto, las constantes acciones de defensa de los intereses generales de los trabajadores que ha desplegado el sindicato al cual se encuentra afiliado el trabajador, se pueden resumir de la siguiente manera:

En cuanto a la impondibilidad de las horas extras realizadas en EFE.

Con fecha 12 de enero de 2017, la Federación Nacional N°1 De Trabajadores Ferroviarios De Chile Afines presenta denuncia ante la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago debido al Incumplimiento en el deber de pago de las cotizaciones de seguridad social respecto de las horas extras (en adelante, impondibilidad).

Señala que, dicha denuncia tuvo como consecuencia que la Empresa de los Ferrocarriles del Estado, fuese multada por efectuar en forma incompleta la declaración de las cotizaciones previsionales, al no contener la planilla de cotizaciones previsionales el siguiente antecedente: las cotizaciones por el monto total que corresponde a las remuneraciones impondibles mensuales, al no incluir lo cancelado por concepto de horas extras, y no se acreditó que las diferencias de cotizaciones hayan sido pagadas dentro del mes calendario siguiente a aquél en que se devengaron de las remuneraciones respectivas.

Habiendo de cotejado las liquidaciones de remuneraciones con las cotizaciones previsionales pagadas. los trabajadores afectados, el periodo constatado, y las respectivas AFP, se encuentran consignado en anexo adjunto y que forma 45 parte integrante de la presente resolución de multa.; lo que constituye infracción al artículo 19 incisos 1°. 6° y 7° del D.L n°3.500 de 1980".

Señala que, EFE reclamó de la sanción aplicada dándose inicio a la causa I-237-2017 seguida ante el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago donde se rechazó en todas sus partes la reclamación, por lo que EFE interpuso recurso de nulidad el cual ingresó a la Corte de Apelaciones de Santiago con fecha 8 de agosto de 2017, bajo el rol reforma laboral N° 1571-2017.

Se han negado a que los vigilantes privados sean traspasados a nuevo programa de filiales que tiene EFE, porque vulnera las condiciones laborales de los trabajadores.

Expone que, en el año 2005 EFE comienza a realizar el traspaso de vigilantes privados contratados directamente por EFE a las distintas filiales a saber: Tren Central, Invia, Metro Valparaíso, FESUR, Ferrocarril Arica La Paz.

Ante dicho escenario la Federación Nacional N°1 De Trabajadores Ferroviarios De Chile Afines y las distintas organizaciones sindicales que la componen han manifestado no estar de acuerdo con el traspaso de trabajadores a las filiales, toda vez que al ser finiquitados para luego ser contratados directamente por las empresas filiales las condiciones laborales de los trabajadores se verían disminuidas, desapareciendo a su vez las organizaciones sindicales y sus respectivos instrumentos colectivos.

Señala que, en diciembre de 2016 el gerente de seguridad operacional convocó a 3 jefes zonales y al representante de los trabajadores para informar que EFE había determinado y definido que la Filial Tren Central contrataría sus propios vigilantes privados por lo que las unidades SOE se dividirían y se los trabajadores se ubicarían en otros lugares. Ante esto, Mario Ponce manifestó que no estaba de acuerdo y que si el proceso se hacía pasando a llevar los derechos de los trabajadores el problema se judicializaría dado la prohibición de que las filiales



contraten vigilantes privados según el Reservado N° 675 de 7 de agosto de 2008 emitido por la Subdirección de Seguridad Privada de Carabineros de Chile.

Impugnación la solicitud de calificación de servicios mínimos presentada por EFE.

La Federación Nacional N° 1 de Trabajadores Ferroviarios de Chile de la Empresa Ferrocarriles de Chile, afines y conexos, R.S.U. 13010581, representado por su Presidente don Mario Ponce López, reclama del procedimiento de calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia efectuada con fecha 29 de mayo de 2017.

El proceso de calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia fue llevado adelante sin respetarse no respetar las fases esenciales que han sido previstas por el legislador en la ley 20.940 y sin respeto a su vez de los dictámenes emitidos por la propia Dirección del Trabajo, que garantizan que en el proceso de determinación de los servicios mínimos y equipos de emergencia, participen todas las organizaciones sindicales de la empresa, a través de la negociación entre las partes, cuestión que no se ha producido en el proceso calificadorio.

Este proceso se encuentra a la fecha de la interposición de la presente demanda a la espera de la resolución que dicte el Director Nacional del Trabajo respecto de recurso jerárquico interpuesto con fecha 24 de julio de 2017.

Es preciso indicar que la Federación Nacional N° 1 de Trabajadores Ferroviarios de Chile de la Empresa Ferrocarriles de Chile, afines y conexos fue la única organización sindical que impugnó la ya mencionada calificación, encontrándose ad portas del inicio del proceso de negociación colectiva reglada durante el mes de agosto de 2017, proceso de negociación que finalmente fue suspendido debido a que está pendiente la resolución del recurso jerárquico.

Como puede apreciarse entonces, los despidos descritos se producen ad portas del proceso de negociación colectiva, iniciado el día 14 de agosto de 2017 y que actualmente se encuentra suspendido



En efecto, con fecha 14 de agosto de 2017, las organizaciones: Sindicato Nacional de Vigilantes de la empresa de Ferrocarriles del Estado, Afines y Conexos, RSU 13011411; Sindicato de Trabajadores N° 1 de la Empresa de Ferrocarriles del Estado de Chile, RSU 13110370 de la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Poniente; y Sindicato de Trabajadores de Mantenimiento Ferrocarriles del Estado N°1 San Bernardo, RSU 13130024 de la Inspección Provincial del Trabajo Maipo, todos miembros de la Federación Nacional N° 1 de Trabajadores Ferroviarios de Chile de la Empresa Ferrocarriles de Chile, afines y conexos, inician el proceso de negociación colectiva reglada.

Señala que, al haberse despedido al trabajador y los demás vigilantes con fecha 14 de julio de 2017, tiene un alto impacto en la capacidad negociadora de las organizaciones sindicales, ya que al disminuir su número de afiliados y solicitándose a su vez el desafuero de don Mario Ponce, presidente de la referida federación, se vulnera abiertamente la libertad sindical de las organizaciones y sus integrantes.

EN CUANTO AL ESTADO DE PAGO COTIZACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL

Señala que, tal como se indica en los antecedentes generales de la relación laboral, desde que se incorporó a la empresa, el trabajador debió desarrollar extensas horas extraordinarias. Esas horas extraordinarias nunca revistieron el carácter de temporal como exige la ley, y además, sobrepasaban con creces el tope diario máximo fijado por ley -2 horas al día-. Ahora, junto con esos incumplimientos –horas extras permanentes que superaban el máximo legal, su empleador, durante todo el tiempo que se extendió la relación laboral, no dio cumplimiento al pago de cotizaciones de seguridad social por las horas extras trabajadas.

Señala que, dentro de los diversos haberes que componen una liquidación de sueldo se encuentran los imponibles y los no imponibles. Las horas extras, por

expresa disposición legal constituyen haberes imponibles, por lo que el empleador al pagarlas mes a mes, debió haber retenido el % que debía ir al pago de las cotizaciones de seguridad social (AFP, Salud, Cesantía y Accidente del Trabajo), para posteriormente, dentro de los plazos legales, enterarlas en las instituciones de seguridad social respectivas.

Indica que, EFE en total contravención a la ley, y además, haciendo caso omiso a un pronunciamiento emitido por la Superintendencia de Pensiones y la Dirección del Trabajo, no pagó a las instituciones de seguridad social el porcentaje que correspondía deducir al valor total de las horas extras trabajadas mes a mes para EFE. En consecuencia, habiéndose pagado mensualmente tal concepto remuneracional, se presume de derecho que el empleador ha realizado el descuento para efectos de pago de cotizaciones previsionales, pero expone que dicho pago no fue materializado ante las instituciones de seguridad social, por lo cual se debería ordenar a las instituciones de seguridad social respectivas que procedan a su liquidación y cobro, y que procede aplicar la sanción de nulidad del despido.

Para tales efectos, las instituciones de seguridad social a las que se encuentran afiliado el trabajador, y respecto de las cuales se debió haber efectuado el pago en relación con las horas extras trabajadas son las siguientes:

NOMBRE TRABAJADOR	RUT	AFILIADO A AFP	INSTITUCION SALUD	AFC
OSORIO LOPEZ PATRICIO	9.508.979-0	PROVIDA	ISAPRE BANMEDICA	AFC CHILE

Señala que, los períodos por los cuales no se efectuó dicho pago en relación a las horas extras se corresponden con toda la extensión de la relación laboral, es decir, el 15 de enero de 1996 a la fecha del despido.

Indica que, en cuanto a los montos de las horas extras, si se analiza las liquidaciones de remuneración, donde se detalla el mes de cada año trabajado y la cantidad de horas extras trabajadas junto con la remuneración pagada por su



empleador por tal concepto junto con certificados históricos de cotizaciones de seguridad social, se desprende fehacientemente que su ex empleador no efectuó el pago íntegro de las cotizaciones de seguridad social.

Precisa que, en la especie no se está ante porcentajes de poca monta en relación a las cotizaciones que no fueron pagadas por su empleador, muy por el contrario, del análisis de las liquidaciones de sueldo que se encontraban a su disposición, se desprende que el actor trabajó la siguiente cantidad de horas extraordinarias:

NOMBRE	AÑO	MES	CAN. EXTRAS	H	HORAS EXTRAS (\$)
OSORIO LOPEZ PATRICIO	2017	JUNIO	107,5		1.029.635
OSORIO LOPEZ PATRICIO	2017	MAYO	122,5		1.099.805
OSORIO LOPEZ PATRICIO	2017	ABRIL	106,0		951.668
OSORIO LOPEZ PATRICIO	2017	MARZO	70,0		634.410
OSORIO LOPEZ PATRICIO	2017	FEBRERO	106,5		928.680
OSORIO LOPEZ PATRICIO	2016	ENERO	82,0		771.620
OSORIO LOPEZ PATRICIO	2016	FEBRERO	98,0		922.180
OSORIO LOPEZ PATRICIO	2016	MARZO	86,5		756.097
OSORIO LOPEZ PATRICIO	2016	ABRIL	99,0		931.590
OSORIO LOPEZ PATRICIO	2016	MAYO	80,5		757.505
OSORIO LOPEZ PATRICIO	2016	JUNIO	102,5		904.563
OSORIO LOPEZ PATRICIO	2016	JULIO	95,0		862.126
OSORIO LOPEZ PATRICIO	2016	AGOSTO	102,0		951.252
OSORIO LOPEZ PATRICIO	2013	NOVIEMBRE	57,5		368.115
OSORIO LOPEZ PATRICIO	2014	MARZO	36,0		265.644
OSORIO LOPEZ PATRICIO	2014	OCTUBRE	64,5		463.755
OSORIO LOPEZ PATRICIO	2014	DICIEMBRE	87,5		634.639
OSORIO LOPEZ PATRICIO	2015	ENERO	69,0		532.542
OSORIO LOPEZ PATRICIO	2015	FEBRERO	82,0		627.464
OSORIO LOPEZ PATRICIO	2015	MARZO	57,0		439.926
OSORIO LOPEZ PATRICIO	2015	ABRIL	64,5		523.160
OSORIO LOPEZ PATRICIO	2015	MAYO	78,5		672.039
OSORIO LOPEZ PATRICIO	2015	SEPTIEMBRE	80,0		720.960
OSORIO LOPEZ PATRICIO	2015	OCTUBRE	75,5		662.286
OSORIO LOPEZ PATRICIO	2015	NOVIEMBRE	80,0		682.560
OSORIO LOPEZ PATRICIO	2015	DICIEMBRE	80,0		720.960

Resumen de lo anterior implica:

NOMBRE	AÑOS INFORMADOS	CANTIDAD DE MESES (LIQUIDACIONES)	Nº HORAS EXTRAS	TOTAL \$



OSORIO	2013-2014-	26	2170	18.815.181
LOPEZ	2015-2016-			
PATRICIO	2017			

Indica que, esas horas extraordinarias fueron pagadas mensualmente por el empleador, dando el total anteriormente detallado (el cual se debe complementar con las demás liquidaciones faltantes) monto respecto del cual y en virtud de la presunción consagrada en la Ley 17.322, su empleador realizó las retenciones correspondientes, pero no enteró a las instituciones de seguridad social respectivas, causando con ello un daño previsional de proporciones, considerando que en una gran cantidad de meses el pago por horas extras superaba mi sueldo base.

**EN CUANTO A LAS DENUNCIAS ADMINISTRATIVAS POR LA
IMPONIBILIDAD DE LAS HORAS EXTRAS TRABAJADAS EN EFE**

Señala que, con fecha 18 de marzo de 2015, a raíz de una fiscalización realizada a EFE, la Dirección del Trabajo cursó la Resolución de Multa N° 3131/15/14, por efectuar de manera incompleta la declaración de cotizaciones previsionales, al no incluir los montos relativos a horas extras. Dicha multa se encuentra ejecutoriada y luego de un proceso judicial (recurso de protección deducido por EFE) la Corte Suprema declaró la procedencia de la misma (Causa Rol 9421-2015).

Indica que, la consideración por parte de EFE de la no imposibilidad de las horas extras realizadas por sus trabajadores surge de una errada interpretación de la normativa aplicable en la especie. En efecto, cuando se realiza el traspaso de prestaciones desde la Empresa de Ferrocarriles del Estado a la Ex Caja Ferro, el art. 8 del DL 2440 de 1978, dispuso que debían considerarse como remuneraciones imponibles para la determinación de la base de cálculo de las cotizaciones que debe pagar dicha empresa a la citada ex caja, las remuneraciones que eran computables para determinar el monto de la pensión de jubilación. Ahora, de acuerdo a la ley 17.273, en su artículo 1 se estableció que

para calcular el monto de la pensión de jubilación NO debían computarse las remuneraciones percibidas en tiempo extraordinario.

Posteriormente, con fecha 6 de agosto de 1980, se publica el DFL N° 3 del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones, el que en su artículo 3 dispuso que los trabajadores de Ferrocarriles del Estado se rigen por las disposiciones del Código del Trabajo y normas complementarias, para efectos de la negociación colectiva, sin que ello pudiera afectar el régimen previsional de tales trabajadores

Indica que, la no afectación del régimen previsional, dada la fecha en que fue publicado el referido DFL, se refería simplemente a que tales trabajadores continuarían en la Caja Ferro, por lo que no debían ser traspasados a la Caja de Previsión de Empleados Particulares, que era la que correspondía de acuerdo a la naturaleza de su relación laboral.

Infiere que, de las normas se desprende que la no imponibilidad de las horas extraordinarias a que se refería la Ley 17.273, sólo podían referirse y aplicarse a los trabajadores de EFE afectos al antiguo sistema previsional de la Ex Caja Ferro.

Posteriormente, en el año 1992, por medio de la Ley 19.170, estableció que EFE es una empresa autónoma del Estado y que sus trabajadores se regirán por las normas del Código del Trabajo y leyes complementarias, considerándose para todos los efectos legales como trabajadores del sector privado.

Como a esa fecha ya se encontraba vigente el nuevo sistema de pensiones del DL N° 3.500, el legislador, en el inciso final de su artículo 2 estableció una norma protectora, permitiendo a los trabajadores de la Ex Caja Ferro, mantener su afiliación a dicha Caja.

Por lo tanto y a efectos previsionales, dentro de EFE se pueden distinguir dos clases de trabajadores:

1. Los que se mantuvieron en la Caja Ferro;
2. Trabajadores afectos al sistema de capitalización individual de las AFP, sea porque se cambiaron voluntariamente a tal sistema, o porque fueron contratados con posterioridad a su entrada en vigencia.



El primer grupo de trabajadores entonces, no vieron alterado su régimen previsional, no obstante regirse por las normas de los trabajadores del sector privado, y el segundo, en cambio, se rigen plenamente por las disposiciones del DL 3.500.-

Señala que, en este sentido la Superintendencia de Pensiones, sostuvo que: “únicamente respecto de los trabajadores de EFE afectos a la ex Caja Ferro, tienen aplicación las normas del Antiguo Sistema Previsional, vale decir, la Ley 17.273 y el DL 2440, que establecen de manera clara y precisa que las horas extraordinarias no son impondibles y por tanto, no pueden incluirse en el cálculo de las pensiones de jubilación”.

Indica que, los trabajadores que se cambiaron al sistema de capitalización individual o que fueron contratados con posterioridad a la entrada en vigencia de dicho régimen, la Superintendencia señala que “obligatoriamente se rigen por las normas contenidas en el DL 3.500 de 1980, cuerpo legal que en su artículo 14 dispone que debe entenderse por remuneración la definida en el artículo 41 del Código del Trabajo, precepto este último que previene que se entienda por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie valuables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo. Por su parte, el artículo 42 letra b) de dicho Código indica expresamente que constituye remuneración el sobresueldo, que es el pago por las horas extraordinarias. Por consiguiente, respecto de estos últimos trabajadores, existe una obligación legal de pagar cotizaciones en relación a las horas extraordinarias”. Cita Ordinario N° 14.336 de 13 de junio de 2016.

Señala que, que en igual sentido se había pronunciado anteriormente la Dirección del Trabajo, en el ordinario N° 5216 de 24 de diciembre de 2014, donde se concluye que: “Los montos pagados por concepto de horas extraordinarias a los trabajadores de la Empresa de Ferrocarriles del Estado afectos al sistema de pensiones basado en la Capitalización individual, son impondibles”.

Sostiene que, la referida institución con fecha 13 de marzo de 1995, en Dictamen N°1672/70, señala: “Las remuneraciones que perciben los trabajadores

de la Empresa de los Ferrocarriles del Estado, por concepto de horas extraordinarias, son imponibles”.

Señala que, pese a esta claridad, en el interior de EFE existían trabajadores sujetos a distintos régimen previsionales –los de la Ex Caja Ferro y los del sistema de las AFP-, la empresa en una actitud incomprensible, sin mayor análisis jurídico y sin preocuparse por la situación previsional de sus trabajadores, mantuvo a los trabajadores afiliados a las AFP bajo el mismo criterio de los afiliados a la Ex Caja Ferro, es decir, considerando que las remuneraciones percibidas por concepto de horas extraordinarias no eran imponibles, razón por la cual, las organizaciones sindicales del sector continuaron realizando solicitudes a los organismos competentes, a fin de aclarar la situación en conflicto, hasta el punto que la Superintendencia de Pensiones ordenara a la empresa a pagar las cotizaciones adeudadas y corregir la situación para el futuro.

Sostiene que, a la fecha la demandada no ha enterado las cotizaciones de seguridad social adeudadas, ni mucho menos ha corregido tal situación hacia el futuro.

Infiere que, que a lo menos desde la fecha del primer Dictamen del 13 de Marzo de 1995, que despeja cualquier tipo de duda en torno a la naturaleza imponible de las horas extraordinarias para los trabajadores afectos al sistema de AFP, dichos emolumentos debieron ser considerados dentro de la base de cálculo para las cotizaciones de seguridad social; y obviamente haber sido declarados y pagados en las respectivas instituciones, cuestión que a la fecha no ha ocurrido.

EN CUANTO A LA SITUACIÓN PREVISIONAL E IMPONIBILIDAD DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS

Señala que, el trabajador ingresó a trabajar a Empresa de los Ferrocarriles del Estado estando ya en vigencia el D.L. N°3.500, de fecha 4 de noviembre de 1980, que establece para esa fecha, y para futuro el nuevo Régimen Previsional, por lo que la totalidad de sus cotizaciones previsionales se realizarían en el sistema de AFP, al cual ya estaba adscrito. Sostiene que la fecha de inicio funciones laborales, es el 15 de enero de 1996.



Para este efecto, cita el DL 3.500, en su artículo 14, el cual establece aquellos emolumentos que deben ser considerados como base de cálculo para las cotizaciones previsionales, remitiéndose a lo señalado en el artículo 41 y 42 del Código del Trabajo.

Señala que, para efectos de cotizaciones previsionales, las remuneraciones por horas extraordinarias cumplidas durante el mes trabajado, deben ser declaradas y pagadas en los fondos previsionales del trabajador en su respectiva AFP, ISAPRE O FONASA, Seguro de Cesantía y Mutualidad de Seguridad, y esto por mandato expreso de la Ley.

Indica que, en la Empresa Ferrocarriles del Estado, conviven dos sistemas previsionales, con trabajadores afiliados a la ex “Caja de Retiros y Previsión Social de los Ferrocarriles del Estado” (ex Caja Ferro o Caja Ferro), y trabajadores afiliados al sistema de Capitalización Individual en Administradoras de Fondos de Pensiones. Así, en el caso de los trabajadores afiliados a la Caja Ferro, para efectos previsionales, y sólo en el caso de ellos, por las normas previsionales que los rigen, las horas extraordinarias no se consideran imponderables.

Afirma que EFE, ha actuado en total contravención a la normativa descrita y haciendo caso omiso a lo ordenado por la Superintendencia de Pensiones y Dirección del Trabajo; ha aplicado el mismo criterio normativo del sistema de la Caja Ferro a los trabajadores afiliados a las AFP, por lo tanto, no cotiza las horas extraordinarias para los trabajadores afiliados a las Administradoras de Fondos de Pensiones, provocando y acrecentando en los años, un vacío previsional con todos estos últimos empleados que han trabajado un número considerable de horas extraordinarias.

CONSIDERACIONES DE DERECHO

En cuanto a la vigencia y protección de los derechos fundamentales en la relación laboral:

Señala que, tradicionalmente el derecho del trabajo ha cumplido la función de establecer condiciones laborales mínimas, socialmente aceptables, para el

desenvolvimiento de la relación existente entre empleador y trabajador, asumiendo como premisa básica que este último tiene la calidad de contratante débil.

Señala que, en cuanto a los derechos fundamentales inespecíficos, en nuestro ordenamiento jurídico tienen una eficacia directa, es decir, producen sus efectos de forma inmediata, sin necesidad de mediación legal. Además, tienen plena vigencia en las relaciones entre particulares, lo que en doctrina se denomina como “eficacia horizontal de los derechos fundamentales”³ y en nuestro derecho como principio de “vinculación directa de la Constitución”.

Sostiene que, la eficacia horizontal de los derechos fundamentales se encuentra consagrada expresamente en el artículo 6, inciso 2°, de la Constitución Política, al señalar que “los preceptos de esta Constitución obligan tanto a los titulares o integrantes de dichos órganos como a toda persona, institución o grupo”.

Señala que, a nivel legal se encuentra recepcionado en el **artículo 5, inciso 1º, del Código del Trabajo**, el que señala que “el ejercicio de las facultades que la ley reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar a la intimidad, vida privada u honra de éstos”.

Agregó que, el reconocimiento de los derechos fundamentales -como garantías plenamente exigibles al interior de la relación laboral-, dispone de una herramienta procesal específica para recabar su tutela, dejando atrás la falencia de que adolecía la normativa laboral en esta materia por la falta de mecanismos procesales específicos e idóneos que hicieran operativas las normas en referencia.

Afirmó que, el artículo 485 del Código del Trabajo, señala que las garantías fundamentales del trabajador⁶ se encuentran protegidas por medio del procedimiento contenido en el párrafo 6º -Del procedimiento de tutela laboral-.

Indica que, nuestra jurisprudencia ha señalado que “la libre iniciativa económica y el derecho de propiedad del empleador, no pueden preterir otros derechos básicos de los trabajadores en una sociedad democrática”.

Señala que, los derechos fundamentales encuentran en los valores superiores de la dignidad humana, la libertad y la igualdad sus parámetros modeladores y conformadores, de forma tal que los mismos deben necesariamente explicarse, interpretarse y aplicarse a partir de dicho reconocimiento. Los derechos fundamentales constituyen entonces, la expresión jurídica más tangible y manifiesta de la dignidad de la persona humana y de los valores de libertad e igualdad. En lo que se refiere al honor, su categorización de "fundamentales" es una manifestación del contenido axiológico y una postura valorativa concreta respecto de la dignidad inherente a toda persona.

Sostiene que, en el presente caso y de acuerdo a la relación circunstanciada de los hechos, la denunciada, en el ejercicio de sus facultades, afectó garantías constitucionales que fueron contempladas expresamente por el legislador laboral a efectos de tutela. En efecto, el despido que fue objeto el actor vulneró el respeto y la protección de su honra, como persona y trabajador, derecho consagrado en el artículo 19 N° 4 de nuestra Constitución Política.

Sostiene que, tal como se ha establecido en los hechos de la demanda, el despido infundado de que ha sido objeto el actor, no es más que el ejercicio de represalias por parte de su empleador, en razón de la importante actividad sindical que se ha desplegado durante este año. Afirma que, el empleador, con el objeto de debilitar a la organización sindical de la cual el trabajador es afiliado, ha generado temor en quienes son afiliados, ha realizado un despido masivo de trabajadores que tienen afiliación sindical y una importante participación en las acciones que se han llevado a cabo este año: denuncia por no pago de cotizaciones respecto de las horas extraordinarias trabajadas; no concurrencia al acuerdo en base a la propuesta de servicios mínimos realizada por la empresa; reclamación administrativa de los servicios mínimos, a lo que se debe sumar, que se encuentra pendiente un inicio de proceso de negociación colectiva.

Afirma que, el despido vulnera el derecho del trabajador a la honra, y por otro, que se trata de una estrategia antisindical, al ser despidos que sólo persiguen ejercer represalias por la activa participación en la organización sindical,



vulnerando con ello el derecho a no ser objeto de discriminación por razones sindicales. Expone que, el empleador, crea una estrategia para deshacerse de un importante número de trabajadores sindicalizados (12 sindicalizados más el desafuero del Presidente de la Federación), construyendo artificiosamente una causal de despido que, de paso, vulnera gravemente el derecho a la honra y dignidad.

EN CUANTO A LA VULNERACION DE DERECHOS FUNDAMENTALES
Derecho a la honra y derecho a no ser objeto de discriminación por razones sindicales.

Respeto y protección a la honra de la persona:

El artículo 19 de la Constitución Política dispone:

“La Constitución asegura a todas las personas:

4°.- El respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia”;

Expone que, el derecho a la honra comprende dos aspectos íntimamente conexos: el de la inmanencia, representado por la estimación que cada persona hace de sí misma, y el de la trascendencia o exteriorización, representado por la estimación o el reconocimiento que los demás hacen de nuestra dignidad. Es un derecho, en cuanto derivado de la dignidad humana, a no ser humillado ante uno mismo o ante los demás.

Cita sentencia del tribunal del trabajo de Iquique, de fecha 16 de marzo de 2009. causa Rit T-5-2008

Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, causa Rit T-377-2015, Corte de Apelaciones de Santiago, 17 de noviembre de 2003. Rol 4545-2003, Corte Suprema, 08/09/1994, ROL 23662-1994.

Señala que, el acto vulneratorio se produce con ocasión del despido, el cual se materializa a consecuencia de la acusación de falsificación de formularios para efectos de obtener mayor dinero, la que carece absolutamente de fundamentos para realizar tal acusación, imputando al trabajador la comisión de un grave fraude

al interior de su trabajo, afectando con ello su reputación y trayectoria en la empresa, y por ende, vulnerando por esta vía el derecho a la honra, previsto y sancionado en el artículo 19 N° 4 de la Constitución Política, en relación con el 485 del Código del Trabajo.

Indica que, si bien la empresa, dentro de sus facultades de dirección, pudo haber adoptado la decisión de informar el término del contrato del trabajador, esa facultad tenía como límite la garantía constitucional del trabajador, que en este caso se encuentra consagrada en el artículo 19 N° 4 de nuestra Carta Fundamental.

Sostiene que, el empleador debió abstenerse de hacer imputaciones que afectaran la honra, como lo es, el señalar que es traficante de marihuana y con mucho mayor cuidado, evitar la divulgación de dichos antecedentes a fin de evitar transgredir el imperativo contemplado en el artículo 19 N° 4 de la Constitución, y artículo 154 bis del Código del Trabajo, mismas normas que la empresa había recogido en su reglamento interno, artículo 35.

Afirma que, se vulnera el derecho a la honra del trabajador, porque mediante la carta de despido se señalan graves hechos contrarios a la ética y la legalidad, que no se condicen con la realidad, dejando al trabajador como una persona que carece de probidad y comete hechos ilícitos para ver incrementada de manera irregular su remuneración.

Derecho a no ser objeto de discriminación por razones sindicales:

Indica que, el ordenamiento jurídico protege a los trabajadores de los actos de discriminación con el objeto de asegurar una efectiva concreción del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades y condiciones.

Sostiene que, esta garantía fundamental, tiene un reconocimiento tanto en la normativa nacional como internacional. En efecto, el artículo 1 del Convenio N° 111 de la OIT sobre la discriminación en el empleo y ocupación, especifica que la

noción de discriminación comprende: “a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación, que podrá ser especificada por el miembro interesado (...).”

Señala que, la discriminación por razones de sindicalización, el artículo 1 del Convenio N° 98 de la OIT sobre derecho de sindicación y negociación colectiva, prohíbe todo acto de discriminación que tenga por objeto menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo, protección que deberá ejercerse de forma especial contra los actos que tengan por objeto: “(1) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato; (2) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.”

Sostiene que, a nivel constitucional, el artículo 19 N° 16 de la CPE, prohíbe cualquier discriminación en el empleo “que no se base en la capacidad o idoneidad personal”. Así, nuestro constituyente recoge el derecho de igualdad en el 59 empleo en términos amplios, considerando como discriminatorio cualquier motivo o criterio que no se base en la capacidad o idoneidad personal.

Concluye que, el artículo 2 del Código del Trabajo declara como contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación, señalando que son “las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”.

Señala que, respecto de la forma en que se materializaron estos despidos antisindicales y discriminatorios, debe señalar que el envío de una comunicación



donde se señala que las causales legales invocadas son las de falta de probidad e incumplimiento grave de obligaciones, no es más que una forma de encubrir el real motivo del mismo.

Sostiene que, en el ámbito del derecho interno, nuestra Constitución Política, en el artículo 19 N° 19 incisos 1 y 2 reconoce el derecho de sindicación; en el numeral 16 inciso 5°, asegura a todos los trabajadores “el derecho a negociar colectivamente en la empresa en que laboren, salvo los casos en que la ley no permita negociar”, y en el numeral N° 19 inciso 3, reconoce la autonomía colectiva o sindical al establecer que “la ley contemplará los mecanismos que aseguren la autonomía de estas organizaciones”¹⁴ .

Afirma que, en el ámbito legal, el derecho a la libertad sindical debe ser interpretado a la luz de las normas internacionales y constitucionales a que hemos hecho referencia, para así conferirle un reconocimiento y protección efectivo.

Señala que, el Código del Trabajo, en su artículo 215 consagra una protección amplia de la libertad sindical al señalar que “no se podrá condicionar el empleo de un trabajador a la afiliación o desafiliación a una organización sindical. Del mismo modo, se prohíbe impedir o dificultar su afiliación, despedirlo o perjudicarlo, en cualquier forma por causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales”.

Señala que, el ordenamiento jurídico recepciona de modo expreso el denominado DESPIDO ANTISINDICAL -que es precisamente el que afecta a los trabajadores sin fuero laboral-, y que de acuerdo a lo señalado por GAMONAL, es “todo despido que directa o indirectamente atenta o amenaza a la libertad sindical individual o colectiva”. Al respecto, el Comité de Libertad Sindical de la OIT ha señalado que “los gobiernos deben proteger a los trabajadores contra actos que, como el despido, puedan acarrear una discriminación sindical en materia de empleo”, indicando a continuación, que no existiría una protección suficiente contra dichos actos, en el evento que la legislación nacional “permitiese a los empleadores pagar las indemnizaciones correspondientes al término del contrato



de trabajo, aunque el motivo real del despido sea su afiliación a un sindicato o su actividad sindical”.

En cuanto a los requisitos de la carta de despido y las causales de despido invocadas por el empleador

Indica que, la comunicación del despido, del artículo 162 del Código del Trabajo, ordena enviar o entregar al trabajador una carta de aviso de término de contrato de trabajo indicando la causal legal que se invoca, **los hechos en que se fundamenta** y el estado de pago de las cotizaciones de seguridad social devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, adjuntando los comprobantes que lo justifiquen.

Señala que, la exigencia legal de señalar los hechos en que se funda la causal de despido invocada es de suma relevancia, atendido que, de acuerdo a las reglas del onus probandi, corresponde al empleador acreditar los presupuestos fácticos constitutivos de las causales de despido que invoca, y dicha prueba sólo podrá recaer en los hechos invocados en la carta de despido. En otros términos, la carta de despido debe ser autosuficiente o bastarse a sí misma, debiendo explicar y dar cuenta de los antecedentes de hecho que se consideraron para los efectos de imputar a los trabajadores una determinada causal legal de despido.

En efecto, el artículo 454 N° 1 del Código del Trabajo, señala que la prueba en los juicios de despido recae en quien lo ha generado, y sólo podrá dirigirse a la acreditación de la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones a que se refieren los incisos primero y cuarto del artículo 162, “sin que pueda alegar en el juicio hechos distintos como justificativos del despido”.

El empleador dispone de una oportunidad previamente determinada para señalar la causal de despido y los hechos en que se funda, si no lo hace se encontrará privado de invocarlos en un juicio posterior.

Afirma que, en el presente caso, si bien el empleador invocó la causal legal de despido – falta de probidad e incumplimiento grave-, posteriormente, al describir los hechos en que se funda, no se precisan los días, en que lugar supuestamente se hubiese detectado exceso de turnos nocturnos, confunde

turnos nocturnos con viáticos, indica horas en exceso de octubre noviembre, diciembre 2016 sin señalar a que trabajador corresponde, cuales son los días impugnados, cuales son los lugares impugnados y tampoco indica si el numero indicado por mes corresponde a horas extraordinarias, séptimo días, festivos, horas nocturnas, describiendo en consecuencia genéricamente los resultados de una investigación realizada, sin indicar posteriormente la participación que habrían tenido los trabajadores en los mismos.

En cuanto a la base de cálculo de las indemnizaciones legales.

Indica que, la norma que regula la base de cálculo de las indemnizaciones legales es el artículo 172 del Código del Trabajo, norma de carácter especial que prevalece en consecuencia a la norma general del artículo 41 del Código del Trabajo que consagra el concepto de remuneración. La prevalencia del citado artículo 172 es de suma importancia, ya que rubros o componentes que de acuerdo al artículo 41 no forman parte del concepto de remuneración, sí deben ser considerados para los efectos del cálculo de las indemnizaciones, el que se construye en base al carácter fijo o no de los diversos rubros o haberes del trabajador.

Infiere que, para los efectos de determinar los rubros o componentes que deben considerarse en la base de cálculo de las indemnizaciones legales debemos analizar lo que dispone el artículo 172, cuyo centro es el carácter permanente de las asignaciones que están siendo percibidas por el trabajador. De este modo el trabajador percibía de manera fija y periódica diversas asignaciones, entre ellas, colación, bono de relevo, turno nocturno y viáticos. Todas esas asignaciones, al tener el carácter permanente, deben ser incluidas en la base de cálculo de las indemnizaciones, conforme lo ha indicado de manera invariable nuestro más alto Tribunal.

EN CUANTO A LA NULIDAD DEL DESPIDO

Señala que, el artículo 162 del Código del Trabajo, incisos 5 y siguientes-, dispone que “para proceder al despido de un trabajador por alguna de las causales a que se refieren los incisos precedentes o el artículo anterior, el

empleador le deberá informar por escrito el estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, adjuntando los comprobantes que lo justifiquen. Si el empleador no hubiere efectuado el integro de dichas cotizaciones previsionales al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo”. Posteriormente, el inciso 7° regula la sanción asociada a dicha morosidad, señalando que “el empleador deberá pagar al trabajador las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo durante el período comprendido entre la fecha del despido y la fecha de envío o entrega de la referida comunicación al trabajador”.

Paralelamente señala que, el artículo 3 inciso 2° de la Ley 17.322, sobre cobranza de cotizaciones de seguridad social, establece una presunción de derecho en torno a la efectividad de que se han efectuado los descuentos, por el solo hecho de haberse pagado total o parcialmente las respectivas remuneraciones a los trabajadores.

Señala que, se mencionó con antelación la problemática que se generó en la Empresa de Ferrocarriles del Estado en relación con la imposibilidad de las horas extraordinarias realizadas por los trabajadores. Dicho conflicto llegó a Tribunales, Dirección del Trabajo y hasta la propia Superintendencia de Pensiones. Todas esas instituciones resolvieron el caso planteado con un criterio uniforme: las horas extraordinarias de los trabajadores afiliados a la Ex Caja Ferro mantienen el carácter de no imponibles, y en cambio, los trabajadores afiliados al sistema de capitalización individual de las AFP sus horas extraordinarias son imponibles, por ende, el empleador debe proceder al pago de las cotizaciones de seguridad social mes a mes.

Indica que, se puede apreciar conforme a tabla de las liquidaciones – descrita en los hechos de esta demanda, que el trabajador pudo recabar, se desprende que mes a mes realizó numerosas horas extraordinarias, y que pese a que en virtud del Código del Trabajo, tales horas extraordinarias forman parte de la remuneración imponible, mi empleador, no efectuó respecto de las mismas el

correspondiente pago por concepto de cotizaciones de seguridad social a las instituciones correspondientes.

Señala que, al haber sido objeto de un despido y estando su empleador en mora respecto al pago íntegro de mis cotizaciones de seguridad social, corresponde aplicar la sanción denominada como nulidad del despido, teniendo presente que el artículo 162 inciso 5° sólo exige dos requisitos para su verificación:

1. Existencia de un despido, que en la especie se cumple íntegramente;

2. Existencia de cotizaciones impagas al momento del despido, requisito que se configura en la especie al no haberse pagado cotizaciones respecto de las horas extraordinarias trabajadas, por todo el tiempo que se extendió la relación laboral, y que constituyen parte importante de la remuneración del trabajador. Expone que, debe tenerse en consideración que de acuerdo a la presunción de derecho del artículo 3 inciso 2° de la Ley 17.322, en orden a que por el solo hecho de haberse pagado total o parcialmente las respectivas remuneraciones (lo que se da en la especie), se presume de derecho que el empleador ha efectuado las retenciones correspondientes, y por ende, habiendo realizado tales retenciones, posteriormente incumple su obligación de pago, estando en mora previsional y ocasionando un grave perjuicio a los trabajadores.

Señala que, la aplicación de la sanción de nulidad del despido por no pago de cotizaciones respecto de las horas extraordinarias trabajadas durante el desarrollo de la relación laboral-, ya fue ventilada en Tribunales. Así, en la causa Rit O-141-2016, el Juzgado de Letras del Trabajo de Osorno, habiéndose acreditado que el trabajador demandante se encontraba afiliado al sistema de capitalización individual del DL 3.500, dado su fecha de ingreso a la empresa (posterior al año 1980), y atendido a dicho decreto dispone la afiliación automática al sistema y la obligación de cotizar a una Administradora de Fondos de Pensiones, corresponde aplicar el artículo 14 del DL 3.500, que precisa lo que debe entenderse por remuneración para efectos del pago de la cotización, remitiéndose al artículo 41 del Código del Trabajo –aplicable a los trabajadores del

Ferrocarriles del Estado al ser una empresa autónoma del Estado, por lo que su personal se rige por las normas laborales del sector privado-.

Pues bien, el artículo 41 y 42 del Código del Trabajo considera que el sobresueldo, es decir, el pago por las horas extraordinarias trabajadas, constituye remuneración, es decir, son imponibles.

Afirma que, el sentenciador concluye que en la especie al haberse acreditado que al trabajador se le pagó mes a mes remuneraciones por horas extraordinarias, y que éstas no fueron objeto de pago de cotizaciones por parte del empleador, resulta aplicable la sanción de nulidad del despido, “desde que el empleador enteró en las instituciones previsionales a que estaba afiliado el demandante solo una parte de las cotizaciones devengadas a su favor, ya que no cotizó por las remuneraciones percibidas por trabajo en jornada extraordinaria, como lo ha reconocido la empresa al contestar la demanda”.

EN CUANTO AL COBRO PRESTACIONES

Afirma que, EFE adeuda al trabajador las remuneraciones por días trabajados, viáticos y todas las asignaciones variables. Asimismo, se adeuda el pago de su feriado legal, según lo dispuesto en los artículos 67 y siguientes del Código del Trabajo.

Indica que, el artículo 67 inciso 1° del Código del Trabajo, señala: “Que los trabajadores con más de un año de servicio tendrán derecho a un feriado anual de quince días hábiles, con remuneración íntegra que se otorgará de acuerdo con las formalidades que establezca el reglamento”. A su vez, el artículo 73 inciso 2° dispone que: “Sólo si el trabajador, teniendo los requisitos necesarios para hacer uso del feriado, deja de pertenecer por cualquier circunstancia a la empresa, el empleador deberá compensarle el tiempo que por concepto de feriado le habría correspondido”. A ello debe sumarse el respectivo feriado progresivo contemplado en nuestra legislación.

EN CUANTO A REAJUSTES E INTERESES

Indica que, el artículo 63 del Código del Trabajo, establece “Las sumas que los empleadores adeudaren a los trabajadores por concepto de remuneraciones,



indemnizaciones o cualquier otro, devengadas con motivo de la prestación de servicios, se pagarán reajustadas en el mismo porcentaje en que haya variado el Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas, entre el mes anterior a aquel en que debió efectuarse el pago y el precedente a aquel en que efectivamente se realice.

Señala que, idéntico reajuste experimentarán los anticipos, abonos o pagos parciales que hubiera hecho el empleador. Las sumas a que se refiere el inciso primero de este artículo, reajustadas en la forma allí indicada, devengarán el máximo interés permitido para operaciones reajustables a partir de la fecha en que se hizo exigible la obligación.”

Afirma que, el fundamento de estas normas es compensar el detrimento económico que sufrió el trabajador por no haberse efectuado el pago en la fecha correspondiente.

Indica que, una vez efectuados los reajustes anteriores, estas sumas devengarán el máximo interés permitido para operaciones reajustables, lo cual tiene por finalidad sancionar la mora del empleador.

Señala que, interés corriente es el promedio de las tasas de intereses que aplican los bancos e Instituciones Financieras. El máximo interés convencional, por su parte, es el interés corriente aumentado en un 50%, artículo 6 de ley 18.010.

Concluye que, en mérito de lo expuesto y de lo señalado por los artículos 2, 4, 7, 8, 9, 10, 73, 162, 163, 168, 172, 173, 432, 446, 485 y siguientes, del Código del Trabajo, y demás disposiciones de derecho aplicables.

Concluyó solicitando tener por interpuesta demanda de Tutela de Derechos Fundamentales con ocasión del despido, cobro de prestaciones y nulidad del despido en contra de su ex empleador su ex empleador **EMPRESA DE FERROCARRILES DEL ESTADO**, acogerla en todas sus partes, y en definitiva declarar:



1. Que se declare que el denunciante trabajó bajo subordinación y dependencia para la demandada desde el 15 de enero de 1996 hasta el 14 de julio 2017:

2. Que la demandada ha lesionado los derechos fundamentales del trabajador, en particular el derecho a la honra contemplado en el artículo 19 N° 4 de la Constitución y/o el derecho a la no discriminación al ser desvinculados por la activa participación sindical y/o vulnerado el derecho a la no discriminación por razones de sindicación.

3. Que dicha discriminación es grave, de acuerdo a los antecedentes aportados a la causa procediendo que el tribunal decrete el reintegro del actor a sus funciones, como única forma de reparación de las consecuencias lesivas del acto vulneratorio.

4. Verificado el reintegro por un funcionario habilitado del Tribunal, se ordene a la denunciada a pagar las remuneraciones y demás prestaciones que percibía el trabajador, por el tiempo que se ha extendido su separación ilegal.

Solicita en subsidio, para el evento que el tribunal estime que la discriminación de que fue objeto el trabajador no reviste la gravedad suficiente como para decretar el reintegro a sus funciones, y en virtud de lo dispuesto en el artículo 489 inciso tercero del Código del Trabajo, solicita que la demandada sea condenada a pagar las siguientes indemnizaciones:

a. Indemnización especial de tutela de 11 remuneraciones, equivalente a \$28.998.090, o la suma que el tribunal determine conforme al mérito del proceso, entre 6 a 11 meses de remuneraciones:

b. Indemnización sustitutiva del aviso previo, lo que asciende a la suma \$1.774.811, calculado en base al artículo 172 del Código del Trabajo:

c. Indemnización por 21 años de servicios trabajados del actor, beneficio que establece el contrato colectivo, equivalente a la suma \$37.271.031.-

d. Que se declare que el despido es carente de motivo plausible, otorgándose un recargo legal de la indemnización por años de servicio de un

100% en virtud del artículo 168 letra c) inciso segundo del Código del Trabajo, por la suma de \$37.271.031.

En subsidio de esta petición, solicitamos se condene a la demandada a un Recargo legal de la indemnización por años de servicio de un 80% en virtud del artículo 168 letra b) del Código del Trabajo, por la suma de \$29.816.825.-

6. Como medidas reparatorias de la conducta lesiva de los derechos fundamentales del trabajador, a fin de reparar íntegramente al afectado:

a. Carta de disculpas públicas extendida por las jefaturas directas, donde se reconozca que se han lesionado sus derechos fundamentales y que se adoptarán todas las medidas posibles para que ello no vuelva a repetirse;

b. Publicación de la eventual sentencia condenatoria en la intranet de la institución demandada por al menos un mes; además publicar la carta de disculpas en un diario de circulación nacional.

c. Publicación de la sentencia en la página web de la Dirección del Trabajo.

d. Curso de derechos fundamentales para todas jefaturas y trabajadores de EFE, que den especial énfasis en la vulneración a la garantía de no discriminación, efectuada por un abogado ajeno a la empresa, con título de Magister en Derecho del Trabajo o doctorado.

7. Que se condene a la demandada al pago de las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo, devengadas desde la fecha del despido, esto es, 14 de julio de 2017, hasta la fecha en que el ex empleador convalide el despido en los términos señalados por el artículo 162 incisos 5° y siguientes del Código del Trabajo. Asimismo, deberá enterar las cotizaciones de seguridad social adeudadas desde el inicio de la relación laboral, debiendo oficiar a las instituciones respectivas que se indican a continuación para que procedan a su liquidación y cobro;

NOMBRE TRABAJADO R	RUT	AFILIADO A AFP	INSTITUCION SALUD	AFC
--------------------------	-----	-------------------	----------------------	-----



OSORIO LOPEZ PATRICIO	9.508.979-0	PROVIDA	ISAPRE BANMEDICA	AFC CHILE
-----------------------------	-------------	---------	---------------------	-----------

8. Que se condene a la demandada al pago de las remuneraciones pendientes del trabajador correspondientes a los 14 días del mes de julio 2017, las que incluyen sueldo base, bono ubicabilidad diario, colación, bono de relevo, horas extraordinarias, asignación nocturna, horas extraordinarias festivos, viáticos almuerzo, viatico de alojamiento, lo que asciende a \$2.228.741 o la suma mayor o menor que el tribunal determine conforme a derecho, de acuerdo al siguiente detalle:

Concepto	Monto
Sueldo Base	\$357.058
Bono ubicabilidad diario	\$ 62.235
Colación	\$ 84.458
Horas extraordinarias	\$ 997.272
Asignación nocturna	\$ 275.446
Horas extra festivo	\$ 69255
Viatico almuerzo	\$ 69.564
Viatico comida	\$ 121.737
Viatico alojamiento	\$ 181.660
Medio viatico almuerzo	\$ 10.056
TOTAL	\$ 2.228.741

Que se condene a la demandada al pago del feriado legal/proporcional y progresivo ascendente a la suma de \$1.713.154 de acuerdo al siguiente detalle.

	Días Hábiles	Días Corridos	Total	Inspección del Trabajo	A cobrar
Feriado legal	30	42	\$ 2.484.735		
Feriado Progresivo	3	4.2	\$ 248.474		

Feriado proporcional	6	8.4	\$ 496.947		
	39	54,6	\$ 3.230.156	\$ 1.517.002	\$ 1.713.154

10. Que todas las sumas sean con reajustes e intereses, conforme lo disponen los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo;

11. Que la demandada deberá pagar las costas de la causa.

En el mismo escrito de denuncia y bajo las mismas individualizaciones ya realizadas, señala que dentro de plazo legal, y en conformidad a lo ordenado en el artículo 489 del Código del Trabajo, por emanar de los mismos hechos una acción de tutela, EN SUBSIDIO, interpone Demanda por Despido **INDEBIDO, COBRO DE PRESTACIONES Y NULIDAD DEL DESPIDO** en contra de su ex empleador **EMPRESA DE FERROCARRILES DEL ESTADO**, del giro de su denominación, rol único tributario número 61.216.000-7, representada legalmente en virtud de lo dispuesto por el artículo 4 inciso 1° del Código del Trabajo por **CECILIA ARAYA CATALÁN**, o por quien haga las veces de tal en virtud de dicho artículo, ignoro profesión u oficio, cédula nacional de identidad número 8.351.927-4, ambos con domiciliado en Morandé N° 115, comuna de Santiago, sobre la base de los siguientes antecedentes.

Los hechos y derechos de la demanda subsidiaria y por razones de economía procesal se tienen íntegramente reproducidos

COMPLEMENTA EL DERECHO DE LA DEMANDA PRINCIPAL.

En relación con el término del vínculo laboral.

Señala que, nuestro ordenamiento jurídico laboral consagra el sistema de estabilidad relativa en el empleo, en virtud del cual el empleador sólo podrá poner término al contrato de trabajo cuando concurren determinadas causales legales, las que deberán ser invocadas y fundamentadas en una oportunidad precisa, a través del envío de la correspondiente carta de despido. Dichas formalidades encuentran su fundamento en que nuestro legislador protege la estabilidad y continuidad de la relación laboral, atendido que ello confiere una protección

especial al trabajador, que de otra forma sería inexistente, razón por la cual el término del contrato de trabajo es considerada como una situación excepcional, que debe fundarse en una justa causa. En otros términos, el despido debe ser la última medida adoptada por el empleador, debiendo guardar proporcionalidad con la conducta que se imputa al trabajador.

Expone que, la comunicación del despido, del artículo 162 del Código del Trabajo, ordena enviar o entregar al trabajador una carta de aviso de término de contrato de trabajo indicando la causal legal que se invoca, los hechos en que se fundamenta y el estado de pago de las cotizaciones de seguridad social devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, adjuntando los comprobantes que lo justifiquen. En cuanto al plazo en que debe remitirse, la norma legal en comento, señala que respecto de las causales establecidas en los números 4 y 5 del artículo 159, o las señaladas en el artículo 160, la comunicación se entregará o deberá enviarse, dentro de los tres días hábiles siguientes al de la separación del trabajador. En el presente caso, las causales invocadas son las del artículo 160 N° 1 y 7, esto es, falta de probidad e incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

Señala que, no se cumplen los requisitos propios de las causales invocadas para dar cuenta y que las mismas, al ser aplicadas a trabajadores con 15 años de servicio es solo una excusa para evitar el pago de las indemnizaciones por años de servicios que le corresponden, y que además, por contrato colectivo, no se aplica el tope legal de los 11 años.

Señala que, el artículo 168 del Código del Trabajo, confiere al trabajador el derecho a recurrir a tribunales, cuando estime que el término de su contrato por aplicación de una o más de las causales establecidas en los artículos 159, 160 y 161 ha sido injustificado, indebido o improcedente, o que no se haya invocado ninguna causa legal.

Expone que, el artículo 160 del Código del Trabajo regula las causales de caducidad o incumplimiento, es decir, aquéllas atribuibles a un comportamiento reprochable del trabajador y que autorizan al empleador a poner fin al contrato de



trabajo sin derecho a indemnización. En su numeral 7° se establece en forma específica “el incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo”, causal que exige la concurrencia de dos requisitos copulativos: el incumplimiento de una obligación contractual y que dicho incumplimiento sea grave, es decir, que infrinjan obligaciones esenciales del contrato de trabajo, y que como lo ha sostenido reiteradamente nuestra jurisprudencia, sean de una magnitud o entidad tal que determinen el quiebre de la relación laboral.

Indica que, la determinación de la gravedad de la causal es una facultad privativa de los jueces de fondo, siendo relevante para ello el carácter ocasional o permanente de la infracción, relacionado con los años de servicio del trabajador; la conexión del deber infringido con las labores desarrolladas por el trabajador, su incidencia en la marcha de la empresa, el perjuicio ocasionado a ella, entre otras.

Cita al profesor Francisco Walker Errázuriz, el cual señala que la gravedad del incumplimiento debe estar debidamente comprobada, y debe ser de tal magnitud que produzca un quiebre de la relación laboral, impida la convivencia normal entre uno y otro contratante, o forme parte de una conducta que induzca a la indisciplina o amenace, en cierto modo, la estabilidad en la empresa. Acompaña jurisprudencia al respecto.

Señala que, el carácter ocasional o permanente de la infracción, relacionado con los años de servicio del trabajador, y a la necesidad de proporcionalidad de la medida, acompaña jurisprudencia al respecto.

Indica que, respecto a la acreditación de la causal, debemos tener presente lo señalado en el artículo 454 N° 1 del Código del Trabajo, en el sentido de que toca al empleador acreditar la causal de despido invocada, prueba que sólo podrá versar en torno a la veracidad de los hechos imputados en la carta de despido, sin que pueda alegar en juicio hechos distintos.

Indica que, resulta del todo indebida la causal aplicada, debiendo condenarse por ello a la parte demandada al pago de las indemnizaciones por años de servicio y sustitutiva de aviso previo.



Indica que, la causal de falta de probidad, cabe señalar que también es un concepto jurídico indeterminado cuya concreción corresponde ser realizada por los Tribunales de Justicia y no por el empleador. Acompaña Jurisprudencia al efecto.

Afirma que, en mérito de lo expuesto y de lo señalado por los artículos 2, 4, 7, 8, 9, 10, 54, 63, 432, 446 y siguientes, del Código del Trabajo, y demás disposiciones de derecho aplicables.

Concluyó solicitado tener por interpuesta demanda de despido indebido, nulidad del despido, cobro de prestaciones laborales en contra de su ex empleador **EMPRESA DE FERROCARRILES DEL ESTADO**, ya individualizado, acogerla a tramitación en todas sus partes, y en definitiva declarar que:

1. Solicita se declare que el demandante trabajó bajo subordinación y dependencia para la demandada desde el 15 de enero de 1996 hasta el 14 de julio 2017:
2. Solicita se declare que el trabajador fue objeto de un despido indebido y carente de motivo plausible, al tenor de lo dispuesto en el artículo 168 del Código del Trabajo, debiendo entenderse en consecuencia que la relación laboral ha terminado por la causal de necesidades de la empresa;
3. Solicita que la demandada deba ser condenadas a pagar de las siguientes indemnizaciones, según se detallará por trabajador:
 - a. Indemnización sustitutiva del aviso previo lo que asciende a la suma \$1.774.811, calculado en base al artículo 172 del Código del Trabajo:
 - b. Indemnización por 21 años de servicios trabajados, beneficio que establece el contrato colectivo, equivalente a la suma \$37.271.031.-
 - c. Que se declare que el despido es carente de motivo plausible, otorgándose un recargo legal de la indemnización por años de servicio de un 100% en virtud del artículo 168 letra c) inciso segundo del Código del Trabajo, por la suma de \$37.271.031.

Solicitó en subsidio de esta petición, que se condene a la demandada a un Recargo legal de la indemnización por años de servicio de un 80% en virtud del artículo 168 letra b) del Código del Trabajo, por la suma de \$29.816.825.-



4.- Solicita se condene a la demandada al pago de las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo, devengadas desde la fecha del despido, esto es, 14 de julio de 2017, hasta la fecha en que el ex empleador convalide el despido en los términos señalados por el artículo 162 incisos 5° y siguientes del Código del Trabajo. Asimismo, deberá enterar las cotizaciones de seguridad social adeudadas desde el inicio de la relación laboral, debiendo oficiar a las instituciones respectivas que se indican a continuación para que procedan a su liquidación y cobro;

NOMBRE TRABAJADOR	RUT	AFILIADO A AFP	INSTITUCION SALUD	AFC
OSORIO LOPEZ PATRICIO	9.508.979-0	PROVIDA	ISAPRE BANMEDICA	AFC CHILE

5.- Solicita se condene a la demandada al pago de las remuneraciones pendientes del trabajador, correspondientes a los 14 días del mes de julio 2017, las que incluyen sueldo base, bono ubicabilidad diario, colación, bono de relevo, horas extraordinarias, asignación nocturna, horas extraordinarias festivos, viáticos almuerzo, viatico de alojamiento, lo que asciende a \$2.228.741 o la suma y/o concepto mayor o menor que el Tribunal determine conforme a derecho, de acuerdo al siguiente detalle:

Concepto	Monto
Sueldo base	\$ 357.058
Bono ubicabilidad diario	\$ 62.235
Colación	\$ 84.458
Horas extraordinarias	\$ 997.272
Asignación nocturna	\$ 275.446
Horas extras festivo	\$ 69.255
Viatico almuerzo	\$ 69.564
Viatico comida	\$ 121.737
Viatico alojamiento	\$ 181.660
Medio viatico almuerzo	\$ 10.056
TOTAL	\$ 2.228.741

6.- Solicita se condene a la demandada al pago del feriado legal/proporcional y progresivo ascendente a la suma de \$1.713.154 de acuerdo al siguiente detalle:

	Días hábiles	Días corridos	total	Inspección del trabajo	A cobrar
Feriado legal	30	42	\$2.484.735		
Feriado progresivo	3	4,2	\$ 248.474		
Feriado proporcional	6	8,4	\$ 496.947		
	39	54,6	\$3.230.156	\$ 1.517.002	\$1.713.154

7. Solicita que todas las sumas sean con reajustes e intereses, conforme lo disponen los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo;

8. Solicita que la demandada deberá pagar las costas de la causa.

SEGUNDO: Contestación de la demanda. Que la denunciada **EMPRESA FERROCARRILES DEL ESTADO.**, ya individualizada, debidamente emplazada, contestó la denuncia, en los siguientes términos:

En primer término, solicita su absoluto rechazo con expresa condenación en costas, sobre la base de los siguientes antecedentes:

EN CUANTO A LA PRETENSIÓN DEL DEMANDANTE

Indica que, el actor denuncia que sus derechos fundamentales se violaron con ocasión del despido, específicamente el derecho a la honra y la no discriminación, por cuanto los hechos en que se fundó la causal de despido no son efectivos, solicitando que se acceda a la indemnización adicional solicitada en el artículo 489 del Código del Trabajo, además de las prestaciones por término de

contrato.

También solicita que se declare la nulidad del despido fundada en que no se le habría pagado las cotizaciones previsionales respecto de las horas extraordinarias trabajadas.

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA.

Contestación Preliminar.

Señala que, la acción tutela es meramente instrumental: sólo persigue abultar la cuantía demandada, ya que de verdad es completamente infundada.

Indica que, el actor con su acción, lamentablemente ha materializado la principal preocupación del foro cuando este nuevo procedimiento se introducía a la legislación, en cuanto a que el mismo pudiera ser usado como una forma de perseguir un lucro indebido por parte de los trabajadores, en reemplazo de las acciones pertinentes para exigir los derechos correspondientes.

Afirma que, es evidente que en la especie estamos en presencia de una discusión que sólo persigue un enriquecimiento injusto. Pero la realidad es que ninguno de los fundamentos que se exponen en la acción tutelar resiste un simple análisis, constituyendo un acto de temeridad de los autores de la misma y que por tanto deberá ser condenado en ejemplares costas.

Hechos pacíficos.

No se controvierte los siguientes hechos expresados en la demanda:

- a) Que la relación laboral con el actor estuvo vigente entre el 16 de Enero de 1996 y el 14 de Julio de 2017.
- b) Que el actor prestaba servicios de Jefe Unidad Servicios Operativos Especiales.
- c) Que fue despedido por la causal del artículo 160 N°1 letra a), esto es, falta de probidad y N°7, ambos del Código del Trabajo, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.
- d) Que se cumplieron con las formalidades legales del despido establecidas en el artículo 162 del Código del Trabajo.
- e) Que se encontraba afiliado al Sindicato Nacional de Vigilantes de EFE.

Indica que, todo el resto de los hechos, como las interpretaciones jurídicas

que se realizan en la demanda, esta parte las controvierte por ser infectivas y tendenciosas.

EN CUANTO AL TERMINO DE LA RELACION LABORAL

Señala que, tal como lo reconoce, el actor se desempeñaba como Jefe Unidad, a cargo de los Vigilantes Privados que integraban el Servicio de Vigilancia Privada, denominado Unidad de Servicio de Operaciones Especiales. SOE.

Indica que, Las labores ejecutadas por el demandante eran supervisar las labores ejecutadas por los Vigilantes Privados, quienes recorrían, vigilaban y resguardaban las diversas instalaciones de EFE a lo largo de la vía férrea, que incluye los recorridos: Alameda-Nos; 3 Hi Rail PK 7; San Francisco -Rancagua, y Rengo -Los Lirios, debiendo dar aviso de inmediato de cualquier tipo de dificultad o anomalía que adviertan en el ejercicio de sus tareas.

Expone que, la ejecución de esta labor por parte del demandante y de los Vigilantes en particular, se realiza mediante un sistema de turnos que son distribuidos entre ellos, en virtud del cual uno o dos Vigilantes deben patrullar el sector que se les hubiere previamente asignado, en un determinado horario, también asignado. Y la función de asignar los recorridos y horarios a los Vigilantes recaía en el señor Osorio, en su calidad de Jefe de Unidad "SOE". Esta asignación se realiza semanalmente, los días lunes de cada semana y era remitida por el demandante tanto a los Vigilantes como al Jefe Zonal, quien a dicha época era don Mario Ponce López.

Indica que, debido a la diversidad de recorridos y horarios, tanto el demandante como los Vigilantes están afectos a un sistema de remuneración variable, a la que además debe agregarse el viático, cuyo valor varía dependiendo la destinación semanal que le corresponda a cada uno. Por tanto, la remuneración y viáticos que recibían mensualmente los Vigilantes, dependía exclusivamente de la asignación de turnos que se les hiciera por parte del demandante, en su función de Jefe de Unidad SOE, autorizado por el Sr. Ponce, que actualmente se encuentra con un proceso de desafuero .

Afirma que, para efectos del pago de las remuneraciones y viáticos del

actor como de los Vigilantes, el procedimiento que se utilizaba consistía en un sistema de “Formularios de Alistación”, en los cuales se indicaba el nombre de los Vigilantes y los turnos asignados. Estos eran elaborados por el demandante y autorizados por el Sr. Ponce y luego de ello eran enviados, mensualmente, por el primero al Jefe de Seguridad, quien a su vez los remitía a la Subgerencia de Personas, donde se procesaban, determinaban y concretaba el pago de las remuneraciones correspondientes a ellos.

EN CUANTO A LOS HECHOS DEL DESPIDO

Expone que, en el mes de Marzo de 2017, la Gerencia de Seguridad Operacional en conjunto con la Subgerencia de Personas detectó que existía un monto no usual en el pago de remuneraciones variables asociadas a los Vigilantes Privados, se solicitó al Oficial de Cumplimiento de EFE, señor Matías Herrera Peters, que realizara una investigación interna, proceso en el cual estuvo asistido por doña Lorena Donoso Ubilla, auditora de cumplimiento. El objetivo de esta investigación era comprobar si existían anomalías en el proceso de asignación de los turnos contenidos en los “Formularios de “Alistación” informados por el señor Osorio y autorizados por el Sr. Lopez, en su calidad de Jefe Zonal, en relación a los montos de remuneraciones pagados por EFE a consecuencia de la realización de dichos turnos.

Indica que, para poder determinar los efectivos y reales turnos realizados por los Vigilantes del SOE en el período que abarca Octubre a Diciembre de 2016, se procedió a recopilar y luego analizar los siguientes documentos:

- a) Gráfico y Pauta de Planificación de turnos semanal enviada por correo electrónico por el Jefe del SOE a los vigilantes de dicha unidad.
- b) Copia Libro de Entrega de Armamento Diario.
- c) Libros de Novedades y de Sector de la Unidad SOE:
 - Libro de Novedades Jefe de Turno noche.
 - Libro de Novedades Jefe de Turno día.
 - Libro de Sector Alameda – Nos, turnos día y noche.
 - Libro de Sector Hi Rail PK 7, turno noche.



- Libro de Sector San Francisco – Rancagua, turno noche.
 - Libro de Sector Rengo – Los Lirios, turno noche.
- d) Alistaciones mensuales de cada vigilante de la Unidad SOE, correspondiente a los meses de Octubre, Noviembre y Diciembre de 2016, las que incluyen:
- Formulario único de alistación.
 - Planilla de viáticos.
 - Pacto de horas extraordinarias.
 - Copia del Libro de Asistencia.
- e) Liquidaciones de sueldo de cada vigilante privado del SOE, correspondientes a los meses de Noviembre y Diciembre de 2016, y Enero de 2017.

Afirma que, se pudo constatar que el SOE, organizaba los servicios de vigilancia de la faja vía entre Estación Central y Pelequén, en 4 sectores, cada uno de los cuales cuenta con un “Libro de Sector” y, además, el jefe del turno respectivo lleva un “Libro de Novedades” (uno de día y otro de noche).

Aclara que:

- los “Libros del Sector”, son aquellos libros que se utilizan en el SOE y que dejan evidencia de todas las novedades ocurridas durante el transcurso del turno respectivo y deben ser transportados por los Vigilantes durante todo su patrullaje.
- el “Libro de Novedades” es aquel libro manejado por el Jefe de Turno del día respectivo y en él se registran los nombres de los Vigilantes que se encontrarían de turno en un momento determinado. - Y los “Check List de Vigilantes Privados” es una documentación a cargo del Jefe Zonal (el Sr. Ponce), que evidencian la labor de supervisión y fiscalización de este profesional en relación a los Vigilantes privados. Y son firmados tanto por el Jefe Zonal y por el Vigilante respectivo.

Indica que, los resultados de la comparación de los Formularios Alistaciones con los Libros y Check List antes señalados, permitió demostrar que la información contenida en los primeros no era real, sino que se había abultado premeditadamente y con ello se había solicitado pagar más remuneraciones variables y viáticos que los que legalmente correspondía. Emolumentos que finalmente se pagaron y que han provocado un millonario fraude y perjuicio a la

empresa. En efecto:

i. En el mes de octubre de 2016, el Formulario Alistación contempló:

a. un “exceso” de 138 turnos nocturnos superiores a 30 kilómetros por sobre los efectivamente realizados;

b. un “exceso” de 9 turnos diarios más que los efectivamente realizados.

a) Comparación turnos informados en alistaciones v/s turnos efectivamente realizados en Octubre 2016.

Nombre Trabajador	Turno Día			Turno Noche < 30 Km.			Turno Noche > 30 Km.		
	Alistación	Realizados	Diferencia	Alistación	Realizados	Diferencia	Alistación	Realizados	Diferencia
Araya Z. Claudio	7	6	1	4	3	1	12	12	0
Basaura S. Patricio	5	5	0	0	7	-7	18	11	7
Calfulen P. Hernán	5	5	0	0	7	-7	19	5	14
Candia H. Pedro	5	1	4	0	8	-8	18	9	9
Díaz M. Juan	7	7	0	0	3	-3	15	10	5
Díaz O. Guillermo	3	3	0	8	5	3	12	14	-2
Espejo V. Rodrigo	1	1	0	11	11	0	11	8	3
Fuentes F. Carlos	4	3	1	0	11	-11	19	6	13
Huenchunao C. Juan	1	1	0	10	10	0	12	10	2
Lagos F. Héctor	0	0	0	0	9	-9	21	8	13
Morales E. Hugo	4	0	4	3	9	-6	15	8	7
Osorio L. Patricio	3	0	3	2	0	2	19	0	19
Ponce L. Mario	0	0	0	0	0	0	22	0	22
Ramírez M. Jorge	0	7	-7	7	4	3	15	6	9
Ramírez M. Pedro	2	2	0	3	9	-6	18	9	9
Tapia B. René	9	6	3	0	5	-5	15	7	8
TOTALES	56	47	9	48	101	-53	261	123	138

ii. En el mes de noviembre de 2016, el Formulario Alistación contempló:

a. un “exceso” de 101 turnos nocturnos superiores a 30 kilómetros por sobre los efectivamente realizados;

b. un “exceso” de 8 turnos diarios más que los efectivamente realizados.

El detalle es el siguiente:

b) Comparación turnos informados en alistaciones v/s turnos efectivamente realizados en Noviembre 2016.

Nombre Trabajador	Turno Día			Turno Noche < 30 Km.			Turno Noche > 30 Km.		
	Alistación	Realizados	Diferencia	Alistación	Realizados	Diferencia	Alistación	Realizados	Diferencia
Araya Z. Claudio	10	8	2	3	2	1	11	11	0
Basaura S. Patricio	0	6	-6	9	9	0	4	4	0
Calfulen P. Hernán	6	4	2	0	7	-7	18	8	10
Candia H. Pedro	5	1	4	0	5	-5	18	9	9
Díaz M. Juan	10	6	4	0	2	-2	14	14	0
Díaz O. Guillermo	6	6	0	2	3	-1	15	10	5
Espejo V. Rodrigo	4	4	0	6	6	0	12	9	3
Fuentes F. Carlos	0	0	0	12	12	0	12	12	0
Huenchunao C. Juan	6	4	2	0	9	-9	18	8	10
Lagos F. Héctor	3	3	0	0	6	-6	15	7	8
Morales E. Hugo	0	0	0	10	13	-3	14	11	3
Osorio L. Patricio	1	1	0	0	0	0	26	0	26
Ponce L. Mario	0	0	0	0	0	0	23	0	23
Ramírez M. Jorge	5	4	1	4	8	-4	14	10	4
Ramírez M. Pedro	1	1	0	10	10	0	13	13	0
Tapia B. René	7	8	-1	6	6	0	11	11	0
TOTALES	64	56	8	62	98	-36	238	137	101

iii. En el mes de diciembre de 2016, el Formulario Alistación contempló:

a. un “exceso” de 129 turnos nocturnos superiores a 30 kilómetros por sobre los efectivamente realizados;

b. un “exceso” de 29 turnos diarios más que los efectivamente realizados, de acuerdo al siguiente detalle:

b) Comparación turnos informados en alistaciones v/s turnos efectivamente realizados en Noviembre 2016.

Nombre Trabajador	Turno Día			Turno Noche < 30 Km.			Turno Noche > 30 Km.		
	Alistación	Realizados	Diferencia	Alistación	Realizados	Diferencia	Alistación	Realizados	Diferencia
Araya Z. Claudio	10	8	2	3	2	1	11	11	0
Basaura S. Patricio	0	6	-6	9	9	0	4	4	0
Calfulen P. Hernán	6	4	2	0	7	-7	18	8	10
Candia H. Pedro	5	1	4	0	5	-5	18	9	9
Díaz M. Juan	10	6	4	0	2	-2	14	14	0
Díaz O. Guillermo	6	6	0	2	3	-1	15	10	5
Espejo V. Rodrigo	4	4	0	6	6	0	12	9	3
Fuentes F. Carlos	0	0	0	12	12	0	12	12	0
Huenchunao C. Juan	6	4	2	0	9	-9	18	8	10
Lagos F. Héctor	3	3	0	0	6	-6	15	7	8
Morales E. Hugo	0	0	0	10	13	-3	14	11	3
Osorio L. Patricio	1	1	0	0	0	0	26	0	26
Ponce L. Mario	0	0	0	0	0	0	23	0	23
Ramírez M. Jorge	5	4	1	4	8	-4	14	10	4
Ramírez M. Pedro	1	1	0	10	10	0	13	13	0
Tapia B. René	7	8	-1	6	6	0	11	11	0
TOTALES	64	56	8	62	98	-36	238	137	101

Señala que, del total revisado sólo de estos tres meses, se determinó un “exceso” de 368 turnos nocturnos superiores a 30 kilómetros y 46 turnos diarios. La mayor concentración en turnos nocturnos superiores a 30 kilómetros, se explica ya que este turno tiene asignado viático completo, que incluye alojamiento y



comida, y por ende el pago es mayor al que se realiza por el turno diurno.

Asimismo señala que, el cruce de información permitió también comprobar que la empresa ha pagado una millonaria cantidad de dinero que no debió haber pagado por concepto de viáticos de tales turnos, por la simple razón de que no se trabajaron por los Vigilantes todas las horas que fueron informadas por el SOE a la Subgerencia de Personas para efectos de proceder con el pago de esas remuneraciones. Así:

- Respecto de los turnos informados como realizados en el mes de octubre de 2016 y cuyas remuneraciones se pagaron en noviembre de 2016, la diferencia fue un “exceso” de 1983 horas;
- Respecto de los turnos informados como realizados en el mes de noviembre de 2016 y cuyas remuneraciones se pagaron en diciembre de 2016, la diferencia fue un “exceso” de 1809,5;
- Respecto de los turnos informados como realizados en el mes de diciembre de 2016 y cuyas remuneraciones se pagaron en enero de 2017, la diferencia fue un “exceso” de 5991,5 horas;

Afirma que, debido a estos antecedentes, se tomó la decisión del despido el cual se materializó el día 14 de Julio de 2017, oportunidad en la cual también se procedió a despedir a los demás vigilantes y jefaturas involucrados en esta situación irregular.

**EN CUANTO A LOS RELATOS EFECTUADOS POR EL DEMANDANTE,
páginas 4 a 11.**

Aclara los siguientes puntos:

1. letra B, Contexto Unidad de Servicio de Operaciones Especiales (SOE).
 - a) El Patrullaje tiltil – Rungue, se trata de un patrullaje ocasional y se efectúa según necesidad. No es diario.
 - b) El servicio prestado entre el 12 y 16 de junio del año 2017 en las localidades Limache y Talagante, no es efectivo, ya que no fue dispuesta por el Jefe de Seguridad.
2. B) La Pauta de servicio semanal que se alude, nunca se envió al Jefe de

Seguridad por parte del Jefe Zonal.

3. Respecto del acápite N° 6, lo mencionado es falso debido a que tanto el Estudio de Seguridad y plan en vigencia para el servicio SOE, en el numeral 4.2.1 faculta a la seguridad de EFE, donde se menciona que los patrullajes pueden ser además por las vías adyacentes.

4. En el numeral 9 se menciona que el Jefe de Seguridad da la aprobación de los pagos de remuneración variables. No se menciona que el Jefe de Seguridad recibe el informe de lo ya efectuado. En ningún momento se le solicita la autorización para hacer las horas extraordinarias con la debida antelación para poder resolver. Lo mismo sucede con los viáticos. En el numeral 14 se vuelve a mencionar lo mismo, lo que no es real ya que como se mencionó anteriormente no es “previamente autorizado por el Jefe de Seguridad”

ARGUMENTOS DE DERECHO.

Sostiene que, a pesar de este hecho objetivo antes explicado justifica plenamente el término de la relación laboral, el actor en una actitud temeraria de su parte, ha elaborado una teoría del caso por la cual sostiene que fue despedido por la empresa con vulneración de garantías constitucionales. Se trata de un fundamento pobre, débil y contradictorio.

EN CUANTO AL DERECHO A LA HONRA.

Señala que, controvierte expresamente los fundamentos fácticos en los cuales descansa esta afectación, toda vez que no es efectivo que E.F.E. haya afectado la honra del demandante en forma alguna.

Respecto de la aseveración de que los hechos imputados en la comunicación de despido sería una suerte de corrupción, denostándolo de forma grosera y alevosa, afectando su imagen, ello es completamente falso, por cuanto existe un respaldo a nivel investigativo que permite establecer fehacientemente la configuración de las causales imputables al trabajador.

Cita al profesor José Luis Cea Egaña, en su obra Derecho Constitucional Chileno Tomo II, Ediciones Universidad Católica de Chile, Primera Edición, la honra es la buena fama, el crédito, prestigio o reputación de que una persona

goza en el ambiente social, es decir, ante el prójimo o los terceros en general, de manera que la honra resguardada es el honor en sentido objetivo, y en ningún caso la valoración personal que cada persona tiene de sí mismo, lo que se conoce por autoestima.

Indica que, nos encontramos frente a una carencia absoluta de fundamentos fácticos, más allá de palabras, o alegaciones, genéricas y comunes, no existe ningún sustento de hecho de otorgue veracidad a éstas, en cuanto a la forma en que se afectó el derecho a la honra.

Señala que, el despido lesivo de derechos fundamentales o en doctrina “despido abusivo”, exige para su configuración que el empleador limite los derechos esenciales del trabajador sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada sin respetar su contenido esencial, cuestión que en la especie no ha ocurrido. Claramente la justificación suficiente para despedir al trabajador se encuentra en la carta de aviso de término.

Indica que, es la propia ley la que contempla como causal de caducidad del contrato el incumplimiento grave de las obligaciones, el empleador está plenamente facultado para realizar esta clase de imputación si es que constata una infracción a la misma. Y si tal imputación es falsa o no se acreditó entonces el despido será declarado injustificado. Por lo tanto, no ha existido vulneración de derechos alguna a la honra del actor.

Indica que, es la propia ley la que contempla como causal de despido hechos que de por sí podrían ser considerados como hirientes y deshonorantes, pero no por ello provocan una lesión al derecho fundamental, toda vez que resulta ser una imputación del empleador a través de la vía idónea para hacer efectiva la facultad de poner término al contrato con la demandante y que puede ser impugnada perfectamente a través de la acción de despido injustificado, instancia en donde deberá acreditar tales hechos. En efecto, la mención podrá ser vaga, imprecisa o errada, sin embargo - aun siendo falsa- no resulta perturbadora, o al menos no más que las imputaciones que por lo general se realizan en una carta de despido, las que, desde luego, deben afectar a los trabajadores que las reciben



por el sólo hecho de comunicar el término de su contrato de trabajo.

Asimismo señala que, la carta de despido constituye la oportunidad legal que tiene el empleador para exponer los motivos por los cuales se pone término al contrato a objeto de que puedan ser conocidos y eventualmente atacados por el trabajador afectado a través de la acción legal pertinente.

Infiere que, no es jurídicamente procedente que se funde una supuesta vulneración a la honra producto de los hechos que motivaron el despido, ya que en el improbable caso que EFE no logre acreditar debidamente la causal invocada será sancionada con el recargo legal correspondiente. De lo contrario, la institución del despido unilateral quedaría sin uso, debido al riesgo que genera el invocarla para el empleador, lo que sería un total absurdo y el absurdo no tiene cabida en el derecho.

Señala que su argumentación ha sido respaldada reiteradamente por la jurisprudencia.

Acompaña jurisprudencia al respecto.

Causa RIT T-12-2011, Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso.

Causa RIT T - 546-2011, Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

Causa RIT T-52-2011, Juzgado del Trabajo de San Miguel

Causa RIT T-62-2012, Juzgado del Trabajo de San Miguel.

EN CUANTO AL DERECHO A LA DISCRIMINACION POR RAZONES SINDICALES

Señala que, al igual que en el punto anterior, el trabajador no señala de forma detallada y pormenorizada como lo exige la ley, de qué manera se materializó esta vulneración y de que forma la empresa fue la causante de aquella discriminación, en condiciones de que todo el relato que efectúa se basa en actos que no tienen conexión alguna con los hechos imputados a efectos de poner término a la relación laboral.

Indica que, Descarta de plano que el actor haya sufrido actos de discriminación por razones sindicales, de acuerdo al siguiente detalle:

- Indica que, en la demanda se señala que uno de los primeros hechos que habría

generado animadversión por parte de la empresa en contra del Sindicato es cuando se solicitó en Julio de 2015 una especie de rendición de los costos del Proyecto Rancagua Express, lo cual es falso y pretérito. Se entiende que un proyecto de esa envergadura y de ese nivel de gastos se encuentran en permanente conflicto con los distintos actores de la sociedad, siendo el Sindicato al cual pertenecían los demandantes uno más de ellos, y pretender que a propósito de una reunión en particular se había comentado que “se había pedido su cabeza” resulta ser un despropósito propio de la mente que creo ese nivel de fantasía en la demanda de autos;

- Señala que, posteriormente, se hace alusión que en Diciembre de 2016, se habría generado una arremetida brutal en contra del Sindicato de los demandantes por haberse opuesto a la división de las unidades SOE en las empresas filiales y que producto de ello se habría iniciado una investigación. Falso y nuevamente extemporáneo. El actor trata desesperadamente de restarle valor a la profusa y detallada investigación que efectuaron en EFE y que a la postre determinó que tanto el demandante como los Vigilantes Privados habían incurrido en actos reñidos con la probidad y que además constituían un incumplimiento grave de las obligaciones contractuales;

- Indica que, se hace alusión a que reclamos administrativos por la imposibilidad de las horas extras constituirían una suerte de discriminación en contra del actor, lo cual descartamos de plano, por cuanto per se, dichos reclamos no constituyen un beneficio en la práctica para los trabajadores y además es un criterio que utiliza un órgano administrativo, teniendo siempre la empresa la posibilidad de reclamar judicialmente cualquier resolución de multa que pueda aplicarse;

- Descarta de plano lo aseverado en la demanda en cuanto a que habría existido un intento de E.F.E. de traspasar a los vigilantes privados a las empresas filiales y que ello, constituya una discriminación sindical;

- Señala finalmente que, la impugnación de la solicitud de calificación de servicios mínimos había generado un malestar en la empresa, pero los trabajadores olvidan que la investigación se había iniciado en Marzo del presente año, por lo que no

existe ninguna posibilidad de relacionar un hecho ocurrido a finales de Mayo con la decisión de término de contrato del demandante, lo que descarta de plano que estemos en presencia de una discriminación por razones de sindicación.

Indica que EFE, es una empresa que cuenta con actualmente 430 trabajadores aproximadamente y con 8 Sindicatos, con los cuales actualmente existe un contrato o convenio colectivo vigente.

Afirma que, los trabajadores sindicalizados ascienden a más 310 de trabajadores, cifra que representa un 71,43% del total de trabajadores. Es decir, tres cuartas partes del universo de los trabajadores de la empresa son sindicalizados lo que entrega un primer antecedente de que la discriminación por motivos sindicales no existe al interior de la empresa.

Indica que, el contrato de trabajo se caracteriza por ser un contrato intuito persona, es decir, se celebra en consideración a la persona del trabajador, quien, además, debe prestar sus servicios personalmente, artículo 3° letra b Código del Trabajo. Este elemento característico del contrato de trabajo ocasiona una especial implicancia personal de las partes contratantes, la que será inversamente proporcional al tamaño de la empresa, lo que quiere decir que mientras más pequeña sea la empresa –lo que representa la regla general en nuestro mercado de trabajo – mayor será la vinculación personal entre el trabajador o los trabajadores, en su caso y el empleador.

Caso contrario es el de la empresa, que es de gran tamaño, con una gran cantidad de trabajadores sindicalizados, lo que descarta per se la existencia de un acto discriminatorio como el imputado.

Afirma que, no puede sostenerse seriamente que el despido del actor vulnere su derecho a no ser discriminada por su sindicalización si no existe un solo antecedente que permita entregar indicios de una intencionalidad en ese sentido.

Indica que, cuál sería la razón que tendría la empresa para haber despedido al actor perteneciente a un solo Sindicato, en condiciones que el universo de sindicalizados con los cuales tiene buena relación es largamente

superior.

EN CUANTO A LA INEXISTENCIA DE INDICIOS

Indica que, sin perjuicio de la pobre y vaga fundamentación fáctica planteada en la demanda, de la improcedente construcción jurídica de la misma, además por carecer de sustento fáctico y jurídico, lo cierto es que no existen indicios de la conducta atentatoria que se imputa a EFE.

Señala que, el actor no acompaña ninguna prueba o indicio de prueba al respecto, tal como lo exigen los artículos 490 y 493; es decir, no hay indicios de la conducta vulneratoria. Simplemente se limita a expresar hechos y acompaña documentos que son propios del término de un contrato de trabajo (reclamo ante la Inspección y comparendo de conciliación), otros propios de la afiliación sindical que ostentan (contrato colectivo y certificado de vigencia), pero no acompaña prueba alguna que de fundamento cierto y veraz a sus alegaciones.

Asimismo señala que, la jurisprudencia ha señalado que los indicios suficientes están constituidos por una serie de cuestiones de hecho, que han gatillado la aplicación de la regla; por ejemplo, la cercanía temporal entre un hecho determinado y el despido efectuado por el empleador es un indicio.

Cita jurisprudencia al efecto.

Indica que, derechamente o existe indicio alguno que permita ni siquiera considerar que el actor fue despedido malamente, por cuanto simplemente se limita a expresar hechos tergiversados, en forma tendenciosa y alejada de la realidad, lo cual es insuficiente para demostrar la existencia de una vulneración de derechos constitucionales.

El artículo 485 del Código del Trabajo establece la procedencia del procedimiento tutelar, en la medida que exista una lesión a los derechos fundamentales del trabajador. Y, como lo indica el inciso 3° de la misma norma, “se entenderá que los derechos y garantías a que se refieren los incisos anteriores resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquéllas:

- Sin justificación suficiente;

- En forma arbitraria o desproporcionada;
- Sin respeto a su contenido esencial; o
- Represalia como consecuencia de fiscalización o acciones judiciales

Señala que ninguna de aquellas se verificaría.

Señala que, queda en evidencia lo temeraria que resulta la acción deducida, debiendo así ser advertido el tribunal, quien deberá rechazarla, con expresa y ejemplar condena en costas.

EN CUANTO A LAS PETICIONES DE LA ACCION TUTELAR

Controvierte y objeta la base de cálculo propuesta, por cuanto la correcta asciende solamente a la suma de \$1.649.263, que corresponde al promedio de los últimos 3 meses trabajados íntegramente y que son Abril, Mayo y Junio 2017.

Rechazamos en todas sus partes las peticiones que se transcriben en el libelo y que son las siguientes:

- i) Indemnización por años de servicios y recargo legal.

Objetamos tanto la procedencia de la prestación por ser el despido totalmente justificado.

Asimismo, objeta que se adeuden años de servicios por sobre el límite establecido en el artículo 163 del Código del Trabajo, toda vez que la cláusula respectiva (séptima, letra a) es sumamente clara y precisa al señalar que no regirán los límites cuando se invoque una causal distinta necesidades de la empresa.

a) Indemnización por años de Servicios:

Cuando se ponga término al contrato de trabajo, invocando la causal de Necesidades de la Empresa según el artículo 161 inciso N° 1 del Código del Trabajo, La empresa pagará al trabajador las indemnizaciones legales establecidas y señaladas en el Código del Trabajo, con los topes legales del artículo 163 y 172 del mismo cuerpo legal.

Para el personal que suscribe este Contrato y que haya ingresado con anterioridad al 1° de julio de 2008, no regirá el límite de 11 años que establece el Código del Trabajo.

Tratándose de renuncia voluntaria, regulada por el N° 2 del artículo 159 del Código del Trabajo, se pagará a un máximo anual de tres (3) trabajadores, cuyo ingreso sea anterior a Julio del 2008, a quienes se les pagará las indemnizaciones legales establecidas en el Código del Trabajo sin los topes legales de los artículos 163 y 172 del mismo cuerpo legal.

EN CUANTO A LA INDEMNIZACION SUSTITUTIVA DEL AVISO

Al respecto señala, que objeta tanto la procedencia de la prestación por ser el despido totalmente justificado como el monto demandado respecto de aquellas bases de cálculo que se encuentran objetadas.

**EN CUANTO A LA INDEMNIZACION ADICIONAL EQUIVALENTE A 11 MESES
DE LA ULTIMA REMUNERACION**

Al respecto señala, que objeta tanto la procedencia de la prestación, ya que es evidente que la acción tutelar carece de todo fundamento y la misma es temeraria, lo que deberá redundar en una condena en costas.

**EN CUANTO A LAS REMUNERACIONES PENDIENTES DE PAGO DEL MES
DE JULIO DE 2017**

Expone que, en cuanto a los días efectivamente trabajados, **opone excepción de pago**, toda vez que al demandante se le pago la suma por este concepto, de forma tal que nada se le adeuda. El detalle de lo pagado de forma bruta asciende a \$2.313.199 y que se acreditara en la oportunidad procesal. Obviamente a la suma anterior, corresponde hacerle los descuentos legales pertinentes, por lo que existe una diferencia entre los haberes y el efectivamente pagado.

EN CUANTO AL FERIADO LEGAL Y PROPORCIONAL

Opone excepción de pago, toda vez que al trabajador demandante se le pago este concepto demandado por un total de \$1.847.002 en sede administrativa mediante vale vista, de forma tal que nada se le adeuda.

No se reconoce adeudar más de lo ya pagado al actor en sede administrativa.

**EN CUANTO A LA NULIDAD DEL DESPIDO POR NO PAGO DE
COTIZACIONES POR HORAS EXTRAORDINARIAS**

Señala que, no es procedente este concepto, debiendo ser rechazado en todas sus partes de acuerdo a los siguientes fundamentos.

Cita el artículo 162 del Código del Trabajo, en su texto definitivo luego de ser modificado por la Ley N° Ley 19.631, de fecha 28 de septiembre del año 1999.

Cita considerando octavo y noveno, en sentencia dictada en causa Rol: N°

8.647- 09. Pronunciada por la Cuarta Sala de la Corte Suprema, con fecha 28 de enero de 2010.

Afirma que, no es procedente la figura de la nulidad del despido y menos aún, el pago de prestaciones que pretende el actor. El supuesto elemental de la norma es que el empleador (“mero agente retenedor e intermediario entre las instituciones administradoras de fondos de pensiones y de salud y el trabajador”, como dispone el fallo recién citado y transcrito), al momento del despido o desvinculación del trabajador, haya pagado las cotizaciones previsionales correspondientes al mes anterior a aquél en que se verifique o produzca el despido.

Agrega que, E.F.E. ha dado fiel y oportuno cumplimiento al pago íntegro no solamente de todas sus remuneraciones, sino que además a todas las cotizaciones del demandante.

Afirma que, no existen deudas a este respecto como lo predica y pretende el actor. Todas y cada una de las cotizaciones fueron oportunamente solucionadas por la Empresa de los Ferrocarriles del Estado.

Expone que, la Ley N° 19.631 pretendió hacer frente a la gran morosidad en el pago de cotizaciones previsionales por parte de los empleadores, por las graves consecuencias que ello tiene para el trabajador y la sociedad en su conjunto.

Sostiene que, bajo ningún respecto puede prosperar la acción ejercida por el demandante, y su pretensión necesariamente deberá ser rechazada íntegramente y con costas.

Señala que, la ley sanciona el no pago de cotizaciones, pero en caso alguno el pago de sumas inferiores, según lo trata de argumentar el libelo del actor. Asegura que, EFE ha pagado, oportuna y fielmente también, las horas extraordinarias trabajadas por los demandantes durante toda la relación laboral, conforme consta en todas sus liquidaciones de sueldo. Estas sumas ingresaron a sus patrimonios al momento del pago, por cuanto se trata de dineros que son de propiedad del dependiente, y no fueron distraídas en finalidad es diversas por la parte demandada “sin que pueda admitirse la distracción de esos fondos en



finalidades diversas, considerando, especialmente, que se trata de dineros que son de propiedad del dependiente”. Conforme reza el fallo antes citado.

Sostiene que, carece de sentido tanto la argumentación como la pretensión de la contraria al sostener que los demandados debieron ajustar la base de cálculo de sus cotizaciones, agregando el porcentaje respectivo de dichas horas extraordinarias, y que debe, consecuentemente, ser condenado al pago de las mismas. El empleador no se apropió de estas sumas de dinero, que ciertamente no son imponibles, le fueron pagadas de manera regular, íntegra y oportunamente durante todo el período en que prestó servicios a la Empresa de los Ferrocarriles del Estado. Asumir, a la luz del pago total y oportuno de todas las cotizaciones del actor por parte del demandado, que éste deba igualmente ser condenado al pago de las “cotizaciones previsionales adeudadas, por concepto de todas las horas extraordinarias, no declaradas ni pagadas, desde el 14 de Julio de 2017 hasta la fecha de convalidación del despido”, conforme señala el petitorio del libelo de la contraria, importaría no solamente vulnerar los requisitos y supuestos elementales del artículo 162 del Código del Trabajo, sino además, incurrir en un enriquecimiento sin causa por parte del actor. Insistimos, la totalidad de las horas extraordinarias trabajadas le fueron pagadas oportuna, íntegra y fielmente al demandante, al igual que las cotizaciones respectivas conforme lo impone la Ley.

Indica que, el demandante pretende un doble pago por parte de EFE, las horas extraordinarias no son imponibles como hemos señalado, y el actor pretende que aun habiendo sido pagadas oportuna e íntegramente al ex empleado, se paguen nuevamente, configurando además del enriquecimiento sin causa antes referido, un pago de lo no debido.

Asegura que, es evidente el hecho de haberse pagado todas y cada una de las cotizaciones del actor, conforme dispone el artículo 162 del Código del ramo, que no existe causa judicial alguna en contra de la Empresa de los Ferrocarriles del Estado de los Ferrocarriles del Estado en la cual se pretenda el pago de cotizaciones no pagadas de los demandantes.

EN CUANTO AL REGIMEN NORMATIVO APLICABLE A LOS

TRABAJADORES DE EFE

Respecto de la impositibilidad de los estipendios variables:

Cita la Ley N° 17.273, la que determinó que para los efectos de la jubilación y montepío de los obreros y empleados de EFE, se computarían la totalidad de las remuneraciones anexas no impositibles. Sin embargo, la misma norma exceptuó de tal cómputo, entre otras, a las remuneraciones percibidas en tiempo extraordinario. Señala esta norma lo siguiente: “en todo caso, no se computarán para los efectos señalados las remuneraciones percibidas en tiempo extraordinario, viáticos, asignaciones de alimentación, casa, movilización, traslado, pérdidas de caja y asignación del artículo 19° de la Ley 15.386”.

Expone que, en el año 1978, el Decreto Ley N° 2.440 reafirmó esta idea al disponer en su artículo 8 que: “se considerarán remuneraciones impositibles para la determinación de la base de cálculo de las cotizaciones que debe pagar la Empresa de los Ferrocarriles del Estado a la Caja de Retiros y Previsión Social de los Ferrocarriles del Estado, las remuneraciones que sean computables para determinar el monto de la pensión de jubilación”. Además, debe considerar que en el año 1979, el artículo 14 transitorio del Decreto Ley N° 2.758, facultó al Presidente de la República para que, dentro del plazo de un año, modificara el régimen jurídico de las empresas del Estado -entre las cuales se encontraba EFE- con el exclusivo objeto de que pudieran someterse a las disposiciones de esa normativa, relativa a la negociación colectiva, para lo cual podría derogar las normas limitativas de remuneraciones actualmente aplicables a su personal, establecer el régimen laboral a que quedaría sujeto, designar sus órganos internos encargados de conducir la negociación colectiva y, reglamentar las relaciones entre la respectiva empresa y el Ministerio de Hacienda, durante el proceso de negociación.

Señala que, en virtud de esta atribución, el Presidente de la República dictó el año 1980 el Decreto Con Fuerza de Ley N°3, del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones, 21 bajo el epígrafe “Dispone negociación colectiva en los términos establecidos en el D. L. que indica”. El artículo 3° de este cuerpo

normativo dispuso que las relaciones de los trabajadores de EFE se regirían por las disposiciones del D.L. N° 2.200, de 1978, del Código del Trabajo y sus normas complementarias y demás normas comunes al sector privado. El artículo 10 del mismo DFL señala “que sus disposiciones no afectarían al régimen previsional de los trabajadores de EFE.” Por lo tanto, el D.L. 2758, en su artículo 10 dejó vigentes los preceptos relativos al régimen previsional de los trabajadores de EFE, contenidos en la Ley 17.273 y en el D.L. 2440, sin que la derogación a que alude el artículo 9° del citado D.F.L. lo haya comprendido.

En el mismo sentido, señala que dentro de ese régimen previsional, se encuentra la obligación de cotizar, aspecto que incluye, lo relativo a la base imponible como, a los porcentajes o tasas que deben aplicarse. No se trata de cuestiones netamente laborales ni, menos aún, propios de los trabajadores del sector privado.

Señala que, en el tiempo, la Ley N° 19.170, de 1992 modificó el antiguo DFL N° 94, de 1960, que había fijado el texto definitivo de la ley de administración de la Empresa de Ferrocarriles del Estado, sustituyendo su artículo 13 por el siguiente texto: “Los trabajadores de la Empresa se regirán por las normas de este decreto con fuerza de ley, por las disposiciones del Código del Trabajo y sus normas complementarias y por el decreto con fuerza de ley N° 3, de 1980, del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones. En consecuencia, no les será aplicable norma alguna que afecte a los trabajadores del Estado o de sus empresas. Para todos los efectos legales, se consideran como trabajadores del sector privado.”

Agrega que, en el año 1993, se dictó el DFL N°1 del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones que, por mandato del artículo 8 transitorio de la ley N° 19.170, fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley Orgánica de la Empresa de los Ferrocarriles del Estado.

El artículo 22 de esta norma refundida recogió la norma del antiguo artículo 13 del decreto con fuerza de ley 94.

Agrega que, este conjunto de normas se desprende que al hacer aplicable



el DFL N° 3, de 1980, se reconoce la aplicación y vigencia general para todos los trabajadores de EFE entre otras, de la norma que expresa que no se puede ver alterado su régimen previsional. Dicho de otra forma, esta disposición pasó ahora a estar contenida en la Ley Orgánica de la Empresa de Ferrocarriles del Estado.

Señala que, se corrobora lo anterior la norma contenida en el inciso final del artículo 22, que reconoce a los entonces afiliados al régimen antiguo su derecho a permanecer en éste, reconociendo, de esta forma, la aplicación general de la norma, es decir, que al aludir al 22 régimen previsional, lo hacía también respecto del Nuevo Sistema de Pensiones. Si no hubiera sido así, no habría tenido sentido aludir de manera expresa a la ex caja de Retiros y Previsión Social de los Ferrocarriles del Estado.

Indica que, lo sostenido no se opone a lo dispuesto en la parte final del inciso primero del artículo 22, esto es: “Para todos los efectos legales, se considerarán como trabajadores del sector privado”, pues ello solo significa lo que la misma norma indica: no les sería aplicable norma alguna que afecte a los trabajadores del Estado o de sus empresas.

Infiere que, la normativa que lleva a excluir del carácter de imponible a las horas extraordinarias mantuvo su plena vigencia, como, por lo demás, lo ha reconocido la Dirección del Trabajo en su Dictamen Ordinario 3209/163 del 23 de Mayo del año 1995. Y la Superintendencia de Seguridad Social en oficio N° 3674 de fecha 12 de Abril del año 1995. Así también lo ha entendido y asentado nuestra Excma. Corte Suprema, en causa rol: 2.780-98, concluyendo, en su considerando undécimo que “lo reflexionado y de los preceptos referidos precedentemente, cabe colegir que, dentro del régimen previsional especial aplicable a los trabajadores de la empresa demandada, los estipendios pagados con motivo u ocasión de los servicios prestados en tiempo extraordinario no son imponibles, es decir, no existía ni existe la obligación de cotizar a ese respecto”. Y termina por agregar, en su considerando decimotercero, que: “al no entenderlo así, la sentencia infringe los citados artículos 1° de la Ley 17.273, 8° del D.L. 2.440, en relación con lo previsto en los artículos 10 del D.F.L: N° 3 de 1980 y 1° transitorio de la Ley

19.170, vulneraciones éstas que inciden de modo determinante en la decisión, comoquiera que si tales preceptos se hubieren asumido en su recto alcance y sentido, contrariamente a lo que ocurrió, la demanda no habría prosperado”.

De esta manera EFE, al no pagar cotizaciones referidas a las horas extraordinarias, ha ajustado su actuar a las normas contenidas en los artículos 1° transitorio de la Ley 19.170, 10 del D.F.L. N°3, 1° de la Ley 17.273 y 8° del D.L. 2440 antes reseñadas.

Finalmente señala que, no es efectivo que el actor haya trabajado horas extraordinarias, en “más de 2 mil horas extraordinarias en un periodo de 4 años, como sostiene la contraria. No existe la “grave omisión” de parte del demandado, como también lo afirma la contraria en su presentación, en la especie, todas y cada una de las cotizaciones fueron pagadas al actor y al momento del despido se ajustó íntegramente a lo establecido por el artículo 162 del Código del Trabajo.

Afirma que la demanda del actor es mañosa, y confusa, pretendiendo la nulidad del despido, respecto de hechos y actuaciones que la ley que invoca no contempla, las cotizaciones al momento del despido estaban pagadas, íntegramente. En la especie el demandante carece del supuesto fáctico esencial para esgrimir la acción deducida, no se adeudaban cotizaciones, y trata de apartarse del claro objetivo y finalidad de la denominada “Ley Bustos”.

Afirma que, no es posible pretender la aplicación de la sanción legal que esgrime, por simple analogía o interpretando erróneamente el tenor de las normas que invoca.

Finalmente expone que, objeta el número de horas propuestas por el trabajador por este concepto y que se detallan en el cuadro de la página N° 3.

EN CUANTO A LA SOLICITUD DE REINTEGRO DEL DEMANDANTE A SUS FUNCIONES

Señala que, la pretensión es vaga, al indicar cómo única forma de reparación de las consecuencias lesivas del acto vulneratorio.

Solicita el rechazo de esta pretensión, por cuanto no se encuentra contemplada en el ordenamiento jurídico, para la acción de tutela de derechos



fundamentales, por cuanto la indemnización que trae aparejada éste procedimiento, es precisamente en carácter de reparativa.

Afirma que, descarta categóricamente estar en presencia de un despido vulneratorio de garantías constitucionales.

DEFENSA NEGATIVA

Señala que, sin perjuicio de las afirmaciones vertidas precedentemente en el cuerpo de esta presentación, esta parte asume una defensa negativa en todo aquello que no haya sido reconocido expresamente. De esta forma, y no obstante lo señalado anteriormente, venimos en señalar que nada de lo afirmado por el actor de autos es efectivo en cuanto a los fundamentos de sus pretensiones.

Concluyó, que de acuerdo a los argumentos antes expresados y a lo dispuesto en los artículos 446, 485 y siguientes del Código del Trabajo y demás disposiciones legales citadas

Solicita tener por contestada la demanda de tutela de derechos laborales, declarando que:

1. Que se rechace en su integridad la denuncia de vulneración de derechos fundamentales;
2. Que se declare que no existió actos vulneratorios del derecho a la honra, ni de discriminación;
3. Que el despido del actor es válido y justificado,
4. Que resulta improcedente la indemnización adicional solicitada y establecida en el artículo 489 del Código del Trabajo.
5. Debe acogerse la excepción de pago interpuesta en contra del cobro de los días trabajados en Julio de 2017 y del feriado legal/proporcional demandado.
6. Que es improcedente la nulidad del despido solicitada.
7. Que se condene ejemplarmente en costas al actor al carecer su acción de fundamento plausible.

En cuanto al rechazo de la demanda tutelar y de conformidad con lo establecido en los artículos 446 y siguientes del Código del Trabajo, evacua traslado conferido, procediendo a contestar la demanda subsidiaria por despido

injustificado y nulidad del despido interpuesta por Patricio Osorio en contra de Empresa de Ferrocarriles del Estado, solicitando desde ya su más absoluto rechazo, con expresa condena en costas, en virtud de los antecedentes que expone:

1. CONTESTACION DE LA DEMANDA

1.1. Hechos pacíficos.

Se remite a lo señalado en el punto 2.2. de la contestación por vulneración de derechos fundamentales

1.2. Contexto del despido.

Señala que, tal como lo reconoce, el actor se desempeñaba como Jefe Unidad, a cargo de los Vigilantes Privados que integraban el Servicio de Vigilancia Privada, denominado Unidad de Servicio de Operaciones Especiales (SOE).

Agrega que, las labores ejecutadas por el demandante eran supervisar las labores ejecutadas por los Vigilantes Privados, quienes recorrían, vigilaban y resguardaban las diversas instalaciones de EFE a lo largo de la vía férrea, que incluye los recorridos: Alameda -Nos; Hi Rail PK 7; San Francisco -Rancagua, y Rengo -Los Lirios, debiendo dar aviso de inmediato de cualquier tipo de dificultad o anomalía que adviertan en el ejercicio de sus tareas.

Expone que, la ejecución de esta labor por parte del demandante y de los Vigilantes en particular, se realiza mediante un sistema de turnos que son distribuidos entre ellos, en virtud del cual uno o dos Vigilantes deben patrullar el sector que se les hubiere previamente asignado, en un determinado horario, también asignado. Y la función de asignar los recorridos y horarios a los Vigilantes recaía en el señor Osorio, en su calidad de Jefe de Unidad "SOE".

Indica que, esta asignación se realizaba semanalmente, los días lunes de cada semana y era remitida por el demandante tanto a los Vigilantes como al Jefe Zonal, quien a dicha época era don Mario Ponce López.

Atendido a la diversidad de recorridos y horarios, tanto el demandante como los Vigilantes están afectos a un sistema de remuneración variable, a la que además debe agregarse el viático, cuyo valor varía dependiendo la destinación



semanal que le corresponda a cada uno. Por tanto, la remuneración y viáticos que recibían mensualmente los Vigilantes, dependía exclusivamente de la asignación de turnos que se les hiciera por parte del demandante, en su función de Jefe de Unidad SOE, autorizado por el Sr. Ponce, que actualmente se encuentra con un proceso de desafuero.

Y para efectos del pago de las remuneraciones y viáticos del actor como de los Vigilantes, el procedimiento que se utilizaba consistía en un sistema de “Formularios de Alistación”, en los cuales se indicaba el nombre de los Vigilantes y los turnos asignados. Estos eran elaborados por el demandante y autorizados por el Sr. Ponce y luego de ello eran enviados, mensualmente, por el primero al Jefe de Seguridad, quien a su vez los remitía a la Subgerencia de Personas, donde se procesaban, determinaban y concretaba el pago de las remuneraciones correspondientes a ellos.

HECHOS DEL DESPIDO.

Expone que, en el mes de Marzo de 2017, la Gerencia de Seguridad Operacional en conjunto con la Subgerencia de Personas detectó que existía un monto no usual en el pago de remuneraciones variables asociadas a los Vigilantes Privados, se solicitó al Oficial de Cumplimiento de EFE, señor Matías Herrera Peters, que realizara una investigación interna, proceso en el cual estuvo asistido por doña Lorena Donoso Ubilla, auditora de cumplimiento. El objetivo de esta investigación era comprobar si existían anomalías en el proceso de asignación de los turnos contenidos en los “Formularios de “Alistación” informados por el señor Osorio y autorizados por el Sr. Lopez, en su calidad de Jefe Zonal, en relación a los montos de remuneraciones pagados por EFE a consecuencia de la realización de dichos turnos.

Para poder determinar los efectivos y reales turnos realizados por los Vigilantes del SOE en el período que abarca Octubre a Diciembre de 2016, se procedió a recopilar y luego analizar los siguientes documentos:

f) Gráfico y Pauta de Planificación de turnos semanal enviada por correo electrónico por el Jefe del SOE a los vigilantes de dicha unidad.



- g) Copia Libro de Entrega de Armamento Diario.
- h) Libros de Novedades y de Sector de la Unidad SOE:
- Libro de Novedades Jefe de Turno noche.
 - Libro de Novedades Jefe de Turno día.
 - Libro de Sector Alameda – Nos, turnos día y noche.
 - Libro de Sector Hi Rail PK 7, turno noche.
 - Libro de Sector San Francisco – Rancagua, turno noche.
 - Libro de Sector Rengo – Los Lirios, turno noche.
- i) Alistaciones mensuales de cada vigilante de la Unidad SOE, correspondiente a los meses de Octubre, Noviembre y Diciembre de 2016, las que incluyen:
- Formulario único de alistación.
 - Planilla de viáticos.
 - Pacto de horas extraordinarias.
 - Copia del Libro de Asistencia.
- j) Liquidaciones de sueldo de cada vigilante privado del SOE, correspondientes a los meses de Noviembre y Diciembre de 2016, y Enero de 2017.

Se pudo constatar que el SOE, organizaba los servicios de vigilancia de la faja vía entre Estación Central y Pelequén, en 4 sectores, cada uno de los cuales cuenta con un “Libro de Sector” y, además, el jefe del turno respectivo lleva un “Libro de Novedades” (uno de día y otro de noche).

Cabe indicar que:

- los “Libros del Sector”, son aquellos libros que se utilizan en el SOE y que dejan evidencia de todas las novedades ocurridas durante el transcurso del turno respectivo y deben ser transportados por los Vigilantes durante todo su patrullaje.
- el “Libro de Novedades” es aquel libro manejado por el Jefe de Turno del día respectivo y en él se registran los nombres de los Vigilantes que se encontrarían de turno en un momento determinado.
- Y los “Check List de Vigilantes Privados”, es una documentación a cargo del Jefe Zonal (el Sr. Ponce), que evidencian la labor de supervisión y fiscalización de 27 este profesional en relación a los Vigilantes privados. Y son firmados tanto por

el Jefe Zonal y por el Vigilante respectivo.

Los resultados de la comparación de los Formularios Alistaciones con los Libros y Check List antes señalados, permitió demostrar que la información contenida en los primeros no era real, sino que se había abultado premeditadamente y con ello se había solicitado pagar más remuneraciones variables y viáticos que los que legalmente correspondía. Emolumentos que finalmente se pagaron y que han provocado un millonario fraude y perjuicio a la empresa. En efecto:

iv. En el mes de octubre de 2016, el Formulario Alistación contempló:

- a. un “exceso” de 138 turnos nocturnos superiores a 30 kilómetros por sobre los efectivamente realizados;
- b. un “exceso” de 9 turnos diarios más que los efectivamente realizados.

a) Comparación turnos informados en alistaciones v/s turnos efectivamente realizados en Octubre 2016.

Nombre Trabajador	Turno Día			Turno Noche < 30 Km.			Turno Noche > 30 Km.		
	Alistación	Realizados	Diferencia	Alistación	Realizados	Diferencia	Alistación	Realizados	Diferencia
Araya Z. Claudio	7	6	1	4	3	1	12	12	0
Basaure S. Patricio	5	5	0	0	7	-7	18	11	7
Calfulen P. Hernán	5	5	0	0	7	-7	19	5	14
Candia H. Pedro	5	1	4	0	8	-8	18	9	9
Díaz M. Juan	7	7	0	0	3	-3	15	10	5
Díaz O. Guillermo	3	3	0	8	5	3	12	14	-2
Espejo V. Rodrigo	1	1	0	11	11	0	11	8	3
Fuentes F. Carlos	4	3	1	0	11	-11	19	6	13
Huenchunao C. Juan	1	1	0	10	10	0	12	10	2
Lagos F. Héctor	0	0	0	0	9	-9	21	8	13
Morales E. Hugo	4	0	4	3	9	-6	15	8	7
Osorio L. Patricio	3	0	3	2	0	2	19	0	19
Ponce L. Mario	0	0	0	0	0	0	22	0	22
Ramírez M. Jorge	0	7	-7	7	4	3	15	6	9
Ramírez M. Pedro	2	2	0	3	9	-6	18	9	9
Tapia B. René	9	6	3	0	5	-5	15	7	8
TOTALES	56	47	9	48	101	-53	261	123	138

v. En el mes de noviembre de 2016, el Formulario Alistación contempló:

- a. un “exceso” de 101 turnos nocturnos superiores a 30 kilómetros por sobre los efectivamente realizados;
- b. un “exceso” de 8 turnos diarios más que los efectivamente realizados.

El detalle es el siguiente:

b) Comparación turnos informados en alistaciones v/s turnos efectivamente realizados en Noviembre 2016.

Nombre Trabajador	Turno Día			Turno Noche < 30 Km.			Turno Noche > 30 Km.		
	Alistación	Realizados	Diferencia	Alistación	Realizados	Diferencia	Alistación	Realizados	Diferencia
Araya Z. Claudio	10	8	2	3	2	1	11	11	0
Basaura S. Patricio	0	6	-6	9	9	0	4	4	0
Calfulen P. Hernán	6	4	2	0	7	-7	18	8	10
Candia H. Pedro	5	1	4	0	5	-5	18	9	9
Díaz M. Juan	10	6	4	0	2	-2	14	14	0
Díaz O. Guillermo	6	6	0	2	3	-1	15	10	5
Espejo V. Rodrigo	4	4	0	6	6	0	12	9	3
Fuentes F. Carlos	0	0	0	12	12	0	12	12	0
Huenchunao C. Juan	6	4	2	0	9	-9	18	8	10
Lagos F. Héctor	3	3	0	0	6	-6	15	7	8
Morales E. Hugo	0	0	0	10	13	-3	14	11	3
Osorio L. Patricio	1	1	0	0	0	0	26	0	26
Ponce L. Mario	0	0	0	0	0	0	23	0	23
Ramírez M. Jorge	5	4	1	4	8	-4	14	10	4
Ramírez M. Pedro	1	1	0	10	10	0	13	13	0
Tapia B. René	7	8	-1	6	6	0	11	11	0
TOTALES	64	56	8	62	98	-36	238	137	101

- vi. En el mes de diciembre de 2016, el Formulario Alistación contempló:
- un “exceso” de 129 turnos nocturnos superiores a 30 kilómetros por sobre los efectivamente realizados;
 - un “exceso” de 29 turnos diarios más que los efectivamente realizados, de acuerdo al siguiente detalle:
- b) Comparación turnos informados en alistaciones v/s turnos efectivamente realizados en Noviembre 2016.

Nombre Trabajador	Turno Día			Turno Noche < 30 Km.			Turno Noche > 30 Km.		
	Alistación	Realizados	Diferencia	Alistación	Realizados	Diferencia	Alistación	Realizados	Diferencia
Araya Z. Claudio	10	8	2	3	2	1	11	11	0
Basaura S. Patricio	0	6	-6	9	9	0	4	4	0
Calfulen P. Hernán	6	4	2	0	7	-7	18	8	10
Candia H. Pedro	5	1	4	0	5	-5	18	9	9
Díaz M. Juan	10	6	4	0	2	-2	14	14	0
Díaz O. Guillermo	6	6	0	2	3	-1	15	10	5
Espejo V. Rodrigo	4	4	0	6	6	0	12	9	3
Fuentes F. Carlos	0	0	0	12	12	0	12	12	0
Huenchunao C. Juan	6	4	2	0	9	-9	18	8	10
Lagos F. Héctor	3	3	0	0	6	-6	15	7	8
Morales E. Hugo	0	0	0	10	13	-3	14	11	3
Osorio L. Patricio	1	1	0	0	0	0	26	0	26
Ponce L. Mario	0	0	0	0	0	0	23	0	23
Ramírez M. Jorge	5	4	1	4	8	-4	14	10	4
Ramírez M. Pedro	1	1	0	10	10	0	13	13	0
Tapia B. René	7	8	-1	6	6	0	11	11	0
TOTALES	64	56	8	62	98	-36	238	137	101

Expone que, del total revisado sólo de estos tres meses, se determinó un “exceso” de 368 turnos nocturnos superiores a 30 kilómetros y 46 turnos diarios.

Afirma que, la mayor concentración en turnos nocturnos superiores a 30 kilómetros, se explica ya que este turno tiene asignado viático completo, que incluye alojamiento y comida, y por ende el pago es mayor al que se realiza por el



turno diurno.

Agrega que, el cruce de información permitió también comprobar que la empresa ha pagado una millonaria cantidad de dinero que no debió haber pagado por concepto de viáticos de tales turnos, por la simple razón de que no se trabajaron por los Vigilantes todas las horas que fueron informadas por el SOE a la Subgerencia de Personas para efectos de proceder con el pago de esas remuneraciones. Así:

- Respecto de los turnos informados como realizados en el mes de octubre de 2016 y cuyas remuneraciones se pagaron en noviembre de 2016, la diferencia fue un “exceso” de 1983 horas; -
- Respecto de los turnos informados como realizados en el mes de noviembre de 2016 y cuyas remuneraciones se pagaron en diciembre de 2016, la diferencia fue un “exceso” de 1809,5;
- Respecto de los turnos informados como realizados en el mes de diciembre de 2016 y cuyas remuneraciones se pagaron en enero de 2017, la diferencia fue un “exceso” de 5991,5 horas;

Así las cosas, con los antecedentes a la vista, se tomó la decisión del despido el cual se materializó el día 14 de Julio de 2017, oportunidad en la cual también se procedió a despedir a los demás vigilantes y jefaturas involucrados en esta situación irregular.

EN CUANTO A LOS ARGUMENTOS DE LA DEMANDA PARA SOLICITAR EL DESPIDO INJUSTIFICADO

Señala que, es bastante particular la defensa que plantea el actor, porque en el primer otrosí de su demandada no refuta de manera alguna los graves hechos que se le imputan, sino que sencillamente se dedica principalmente a copiar los mismos argumentos de la acción de tutela, sin dar una explicación acerca de los graves hechos que se le imputan en la carta de despido, en condiciones que es un hecho irrefutable a la luz de la investigación efectuada que cometió actos de deshonestidad y de incumplimiento grave de obligaciones, los cuales terminaron resultando perjudiciales para los intereses de EFE.

Lo que sostiene es lo siguiente a modo de defensas generales:

1.- “Que la carta de aviso previo no cumple con los requisitos legales para ser considerada valida...”

Sostiene que, es falso y que no es efectivo lo que se señala por cuanto es lo suficientemente detallada en explicar los hechos en los cuales se funda el término de los servicios, cuales son las obligaciones incumplidas y los perjuicios que el actuar de los demandantes le originó a EFE.

EN CUANTO A LA JUSTIFICACION DEL DESPIDO Y OBLIGACIONES DEL ACTOR

Señala que, el demandante suscribió su contrato de trabajo y anexos en distintas fechas, de acuerdo a los distintos cargos que fue desarrollando durante la vigencia de la relación laboral que lo unió a EFE.

Cita la jurisprudencia de la Excelentísima Corte Suprema de Justicia, ha señalado que el contrato de trabajo se encuentra también marcado por un contenido ético, es decir, por el imperio de ciertos principios que las partes, trabajador y empleador, deben respetar, entre ellos, el deber de fidelidad y lealtad a que ambas se encuentran obligadas, atendidas, entre otras, las circunstancias de alta competitividad en el que se desarrollan en el mundo moderno las actividades empresariales. Por lo mismo, las relaciones laborales han de desenvolverse en un clima de confianza, el que se genera en la medida que las partes cumplan con sus obligaciones en la forma estipulada, fundamentalmente, de buena fe, principio del cual se encuentra imbuida toda nuestra legislación y consagrado, especialmente en materia contractual, en el artículo 1546 del Código Civil. Cita jurisprudencia al efecto.

Agrega que, el Reglamento Interno, Orden, Higiene y Seguridad de la empresa, al detallar en el Título XIV la “aplicación de las normas de la ley orgánica de EFE y normas de probidad”, en su artículo 59, establece lo siguiente:

“Son aplicables a los trabajadores de la empresa, las normas contenidas en el artículo 10° del Decreto con Fuerza de Ley de 1993. La infracción a cualquiera de ellas, constituye causal de caducidad del respectivo contrato y son a saber: a)



Adoptar políticas o decisiones que no tengan por finalidad cumplir el objeto de la Empresa en la forma establecida en su ley orgánica o persigan beneficiar sus propios intereses o los de terceras personas con quienes existan relaciones de parentesco, amistad íntima o intereses comerciales o políticos.”

Expone que, en este mismo instrumento, cuando se detallan las obligaciones y prohibiciones generales de todo trabajador, además de aquellas establecidas en otros cuerpos normativos, dispone lo siguiente en el artículo 62°: “Los trabajadores de la empresa tendrán las siguientes prohibiciones de orden general;

- a) Las indicadas en el artículo 10° de la Ley Orgánica de EFE, mismas que se encuentran reproducidas en el artículo 59, letras a), b), c), d) y e), de este Reglamento.”

En este orden de ideas, la Ley Orgánica de Empresa de los Ferrocarriles del Estado dispone que:

- 1) Adoptar políticas o decisiones que no tengan por finalidad cumplir el objeto de la Empresa en la forma establecida en esta ley o persigan beneficiar sus propios intereses o los de terceras personas con quienes existan relaciones de parentesco, amistad íntima o intereses comerciales o políticos.
- 5) Realizar o incurrir en actos ilegales o inmorales, o contrarios a las normas de esta ley o al interés social, o usar de su cargo para obtener beneficios o prebendas indebidas para sí o para terceros con quienes tengan relación de parentesco, amistad íntima o intereses comerciales o políticos.

A mayor abundamiento, el actor también recibió el **Código de Ética y Conducta de EFE**, en cuyo instrumento se consagran aspectos como la probidad, lo que hace sino confirmar que los trabajadores estaban en perfecto conocimiento de cómo debía actuar.

Agrega que, tanto el Reglamento Interno, como los manuales, procedimientos, circulares, instrucciones, y todo otro documento que la empresa elabora y que contienen instrucciones, directrices y obligaciones, tiene por finalidad enmarcar las funciones de 32 sus trabajadores, precisamente para evitar



la discrecionalidad y arbitrariedad al momento de la prestación de los servicios, Lo que se persigue es precisamente precisar lo más posible el “qué, cómo, cuándo y dónde” se deben prestar los servicios, como una forma de orientar el mejor trabajo y por otra parte, exigir su cumplimiento. La potestad normativa de la empresa emana de su propio concepto contenido en el artículo 3° del Código del Trabajo, la cual es plena y totalmente vinculante para sus trabajadores, constituyendo parte del contenido obligacional del contrato de trabajo.

Así las cosas, es esencial destacar que la actividad ferroviaria en Chile tiene uno de sus pilares fundamentales en la seguridad del transporte hacia los pasajeros, de manera que exista plena certeza y seguridad que el servicio que se entrega es de excelencia, y las personas que intervienen en el desplazamiento de un ferrocarril por un determinada vía, es monitoreado por trabajadores altamente capacitados y con conocimientos comprobados en la materia.

En la importancia de este sencillo hecho radica que todos los operarios o trabajadores que intervienen en un desplazamiento de un tren gocen de la probidad y honestidad necesaria. Todo lo anteriormente expuesto, hace configurar respecto del demandado, las causales de despido que se le imputan.

EXISTENCIA DE PERJUICIO ECONOMICO PARA LA EMPRESA

Señala que, producto de estos hechos, EFE ha sido perjudicada económicamente debido al actuar del demandante, toda vez que se ha informado como tiempo trabajado jornadas de trabajo, para el exclusivo efecto de pagarles remuneraciones y viáticos, pero que no son reales. Lo decimos en términos claros y categóricos: el demandado autorizó informar a la Subgerencia de Personas, como horas trabajadas por sus Vigilantes dependientes, tiempos que jamás estos trabajaron, consiguiendo el pago ilegal e indebido de millonarias remuneraciones. Esto provocó un fraude para EFE en cuanto a las horas de \$10.560.165 distribuido en:

- **Octubre de 2016: pago indebido de \$4.087.556;**
- **Noviembre de 2016: pago indebido de \$2.973.552;**
- **Diciembre de 2016: pago indebido de \$3.499.057.**

En cuanto a los viáticos, el monto defraudado fue \$ 5.793.324.- distribuido

en:

- **Octubre de 2016: pago indebido de \$2.276.383;**
- **Noviembre de 2016: pago indebido de \$1.720.562;**
- **Diciembre de 2016: pago indebido de \$1.796.379.**

La suma de ambos perjuicios, sólo por 3 meses, alcanza un total de \$ 16.353.489.-

Señala que, en el caso del demandante, recibió el pago por concepto de horas ordinarias, extraordinarias, nocturnas, festivos y séptimos días que jamás trabajó, junto con el pago de viáticos, que jamás debió haber percibido ya que no realizó dichos turnos.

Señala que, de haber sido parte de un proceso concertado con el resto de los Vigilantes Privados, que tenía por objeto beneficiarse de forma injusta e ilegítimamente.

PRESTACIONES DEMANDADAS

Indica que, objeta la base de cálculo propuesta, por cuanto la correcta asciende solamente a la suma de \$1.649.263, que corresponde al promedio de los últimos 3 meses trabajados íntegramente y que son abril, mayo y junio 2017.

Rechaza en todas sus partes las peticiones que se transcriben en el libelo y que son las siguientes:

- iii) Indemnización por años de servicios y recargo legal.

Objetamos tanto la procedencia de la prestación por ser el despido totalmente justificado.

Agrega que, objeta que se adeuden años de servicios por sobre el límite establecido en el artículo 163 del Código del Trabajo, toda vez que la cláusula respectiva (séptima, letra a) es sumamente clara y precisa al señalar que no regirán los límites cuando se invoque una causal distinta a necesidades de la empresa.



a) Indemnización por años de Servicios:

Cuando se ponga término al contrato de trabajo, invocando la causal de Necesidades de la Empresa según el artículo 161 inciso N° 1 del Código del Trabajo, La empresa pagará al trabajador las indemnizaciones legales establecidas y señaladas en el Código del Trabajo, con los topes legales del artículo 163 y 172 del mismo cuerpo legal.

Para el personal que suscribe este Contrato y que haya ingresado con anterioridad al 1° de julio de 2008, no regirá el límite de 11 años que establece el Código del Trabajo.

Tratándose de renuncia voluntaria, regulada por el N° 2 del artículo 159 del Código del Trabajo, se pagará a un máximo anual de tres (3) trabajadores, cuyo ingreso sea anterior a Julio del 2008, a quienes se les pagará las indemnizaciones legales establecidas en el Código del Trabajo sin los topes legales de los artículos 163 y 172 del mismo cuerpo legal.

Expone que, nada se señala en la demanda acerca de los motivos por los cuales se debe acceder a esta prestación y de la ficción legal que se pide utilizar, lo que redundará en el rechazo de este concepto.

iv) Indemnización sustitutiva del aviso.

Objeta tanto la procedencia de la prestación por ser el despido totalmente justificado como el monto demandado respecto de aquellas bases de cálculo que se encuentran objetadas.

iii) Indemnización adicional equivalente a 11 meses de la última remuneración.

Objeta tanto la procedencia de la prestación, ya que es evidente que la acción tutelar carece de todo fundamento y la misma es temeraria, lo que deberá redundar en una condena en costas.

iv) Remuneraciones pendientes de pago del mes de Julio de 2017.

En relación a los días efectivamente trabajados, opone **excepción de pago**, toda vez que al demandante se le pago la suma por este concepto, de forma tal que nada se le adeuda. El detalle de lo pagado de forma bruta asciende a \$2.313.199 y que se acreditara en la oportunidad procesal. Obviamente a la suma anterior, corresponde hacerle los descuentos legales pertinentes, por lo que existe una diferencia entre los haberes y el efectivamente pagado.

v) Feriado legal y proporcional.

Opone **excepción de pago**, toda vez que al trabajador demandante se le pago este concepto demandado por un total de \$1.847.002 en sede administrativa mediante vale vista, de forma tal que nada se le adeuda.

No se reconoce adeudar más de lo ya pagado al actor en sede administrativa.

vi) Nulidad del Despido por no pago de cotizaciones por horas extraordinarias. -

Señala que, no es procedente este concepto, debiendo ser rechazado en todas sus partes de acuerdo a los siguientes fundamentos.

Cita artículo 162 del Código del Trabajo, en su texto definitivo luego de ser modificado por la Ley N° Ley 19.631, de fecha 28 de Septiembre del año 1999.

Indica que, sin perjuicio de las discusiones doctrinarias respecto de la naturaleza jurídica de la institución creada por la denominada “Ley Bustos”, es preciso hacer presente que en reiterados fallos dictados por nuestra Excma. Corte Suprema, se ha establecido que: “el objetivo perseguido por el legislador con el establecimiento de la norma en estudio, fue incentivar el pago de las cotizaciones previsionales por parte de los empleadores que habían efectuado la retención de los dineros respectivos - o se presume que así ha procedido por el hecho de haber pagado las pertinentes remuneraciones - para fines previsionales, desde el inicio del contrato de trabajo y para enterarlos en los organismos correspondientes, actuando como un mero agente retenedor e intermediario entre las instituciones administradoras de fondos de pensiones y de salud y el trabajador, sin que pueda admitirse la distracción de esos fondos en finalidades diversas, considerando, especialmente, que se trata de dineros que son de propiedad del dependiente”. “Que, por otra parte cabe destacar, que ha sido la propia ley la que se ha encargado de determinar los efectos que provoca el incumplimiento por parte del empleador de la obligación de estar al día en el pago de las cotizaciones al momento de despedir al dependiente.

Indica que, tal incumplimiento acarrea una severísima sanción, cual es la obligación de pagar las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo, mientras el empleador no proceda al entero pertinente, obligación que se mantiene desde la fecha del despido y la fecha de envío o entrega de la comunicación mediante la cual el empleador le hace saber al

trabajador que ha pagado las cotizaciones morosas, con las formalidades indicadas en el inciso sexto de la norma en comento. Lo anterior, de acuerdo con lo establecido en el artículo 1° de la Ley N° 20.194, que precisó los efectos y alcance del inciso séptimo del artículo 162 del Código del Trabajo”.

Señala que, no es procedente la figura de la nulidad del despido y menos aún, el pago de prestaciones que pretende el actor. El supuesto elemental de la norma es que el empleador (“mero agente retenedor e intermediario entre las instituciones administradoras de fondos de pensiones y de salud y el trabajador”, como dispone el fallo recién citado y transcrito), al momento del despido o desvinculación del trabajador, haya pagado las cotizaciones previsionales correspondientes al mes anterior a aquél en que se verifique o produzca el despido.

Sostiene que, E.F.E. ha dado fiel y oportuno cumplimiento al pago íntegro no solamente de todas sus remuneraciones, sino que además a todas las cotizaciones del demandante.

Afirma que, no existen deudas a este respecto como lo predica y pretende el actor. Todas y cada una de las cotizaciones fueron oportunamente solucionadas por la Empresa de los Ferrocarriles del Estado.

Señala que, la Ley N° 19.631 pretendió hacer frente a la gran morosidad en el pago de cotizaciones previsionales por parte de los empleadores, por las graves consecuencias que ello tiene para el trabajador y la sociedad en su conjunto. En este escenario entiende que bajo ningún respecto puede prosperar la acción ejercida por el demandante, y su pretensión necesariamente deberá ser rechazada íntegramente y con costas.

Agrega que, la ley sanciona el no pago de cotizaciones, pero en caso alguno el pago de sumas inferiores, según lo trata de argumentar el libelo del actor. Sostiene que el demandado ha pagado, oportuna y fielmente también, las horas extraordinarias trabajadas por los demandantes durante toda la relación laboral, conforme consta en todas sus liquidaciones de sueldo. Estas sumas ingresaron a sus patrimonios al momento del pago, por cuanto se trata de dineros

que son de propiedad del dependiente, y no fueron distraídas en finalidades diversas por la parte demandada (“sin que pueda admitirse la distracción de esos fondos en finalidades diversas, considerando, especialmente, que se trata de dineros que son de propiedad del dependiente”). Conforme reza el fallo antes citado y transcrito en lo pertinente). De esta manera, entendemos que carece de sentido tanto la argumentación como la pretensión de la contraria al sostener que los demandados debieron ajustar la base de cálculo de sus cotizaciones, agregando el porcentaje respectivo de dichas horas extraordinarias, y que debe, consecuentemente, ser condenado al pago de las mismas. El empleador no se apropió de estas sumas de dinero, que ciertamente no son impondibles, le fueron pagadas de manera regular, íntegra y oportunamente durante todo el período en que prestó servicios a la Empresa de los Ferrocarriles del Estado. Asumir, a la luz del pago total y oportuno de todas las cotizaciones del actor por parte del demandado, que éste deba igualmente ser condenado al pago de las “cotizaciones previsionales adeudadas, por concepto de todas las horas extraordinarias, no declaradas ni pagadas, desde el 14 de Julio de 2017 hasta la fecha de convalidación del despido”, conforme señala el petitorio del libelo de la contraria, importaría no solamente vulnerar los requisitos y supuestos elementales del artículo 162 del Código del Trabajo, sino además, incurrir en un enriquecimiento sin causa por parte del actor. Insistimos, la totalidad de las horas extraordinarias trabajadas le fueron pagadas oportuna, íntegra y fielmente al demandante, al igual que las cotizaciones respectivas conforme lo impone la Ley.

Sostiene que, el demandante pretende un doble pago por parte del demandado, las horas extraordinarias no son impondibles como hemos señalado, y el actor pretende que aun habiendo sido pagadas oportuna e íntegramente al ex empleado, se paguen nuevamente, configurando además del enriquecimiento sin causa antes referido, un pago de lo no debido. Es tan palmario el hecho de haberse pagado todas y cada una de las cotizaciones del actor, conforme dispone el artículo 162 del Código del ramo, que no existe causa judicial alguna en contra de la Empresa de los Ferrocarriles del Estado de los Ferrocarriles del Estado en la

cual se pretenda el pago de cotizaciones no pagadas de los demandantes.

ANTECEDENTES NORMATIVOS DEL REGIMEN LEGAL APLICABLE DE LOS TRABAJADORES DE EFE

Respecto de la impositibilidad de los estipendios variables.

Cita, la Ley N° 17.273, la que determinó que para los efectos de la jubilación y montepío de los obreros y empleados de EFE, se computarían la totalidad de las remuneraciones anexas no impositibles. Sin embargo, la misma norma exceptuó de tal cómputo, entre otras, a las remuneraciones percibidas en tiempo extraordinario. Señala esta norma lo siguiente: “en todo caso, no se computarán para los efectos señalados las remuneraciones percibidas en tiempo extraordinario, viáticos, asignaciones de alimentación, casa, movilización, traslado, pérdidas de caja y asignación del artículo 19° de la Ley 15.386”.

Sostiene que, el Decreto Ley N° 2.440 reafirmó esta idea al disponer en su artículo 8 que: “se considerarán remuneraciones impositibles para la determinación de la base de cálculo de las cotizaciones que debe pagar la Empresa de los Ferrocarriles del Estado a la Caja de Retiros y Previsión Social de los Ferrocarriles del Estado, las remuneraciones que sean computables para determinar el monto de la pensión de jubilación”. Además, debe considerar que en el año 1979, el artículo 14 transitorio del Decreto Ley N° 2.758, facultó al Presidente de la República para que, dentro del plazo de un año, modificara el régimen jurídico de las empresas del Estado -entre las cuales se encontraba EFE- con el exclusivo objeto de que pudieran someterse a las disposiciones de esa normativa, relativa a la negociación colectiva, para lo cual podría derogar las normas limitativas de remuneraciones actualmente aplicables a su personal, establecer el régimen laboral a que quedaría sujeto, designar sus órganos internos encargados de conducir la negociación colectiva y, reglamentar las relaciones entre la respectiva empresa y el Ministerio de Hacienda, durante el proceso de negociación.

Expone que, el Presidente de la República dictó el año 1980 el Decreto Con Fuerza de Ley N°3, del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones, bajo el epígrafe “Dispone negociación colectiva en los términos establecidos en el D. L.



que indica”. El artículo 3° de este cuerpo normativo dispuso que las relaciones de los trabajadores de EFE se regirían por las disposiciones del D.L. N° 2.200, de 1978, del Código del Trabajo y sus normas complementarias y demás normas comunes al sector privado. El artículo 10 del mismo DFL señala “que sus disposiciones no afectarían al régimen previsional de los trabajadores de EFE.” Por lo tanto, el D.L. 2758, en su artículo 10 dejó vigentes los preceptos relativos al régimen previsional de los trabajadores de EFE, contenidos en la Ley 17.273 y en el D.L. 2440, sin que la derogación a que alude el artículo 9° del citado D.F.L. lo haya comprendido. Debe recordarse que, dentro de ese régimen previsional, se encuentra la obligación de cotizar, aspecto que incluye (i) lo relativo a la base imponible como (ii) a los porcentajes o tasas que deben aplicarse. No se trata de cuestiones netamente laborales ni, menos aún, propios de los trabajadores del sector privado.

Agrega que, la Ley N° 19.170, de 1992 modificó el antiguo DFL N° 94, de 1960, que había fijado el texto definitivo de la ley de administración de la Empresa de Ferrocarriles del Estado, sustituyendo su artículo 13 por el siguiente texto: “Los trabajadores de la Empresa se regirán por las normas de este decreto con fuerza de ley, por las disposiciones del Código del Trabajo y sus normas complementarias y por el decreto con fuerza de ley N° 3, de 1980, del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones. En consecuencia, no les será aplicable norma alguna que afecte a los trabajadores del Estado o de sus empresas. Para todos los efectos legales, se consideran como trabajadores del sector privado.”

El año 1993, se dictó el DFL N°1 del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones que, por mandato del artículo 8 transitorio de la ley N° 19.170, fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley Orgánica de la Empresa de los Ferrocarriles del Estado. El artículo 22 de esta norma refundida recogió la norma del antiguo artículo 13 del decreto con fuerza de ley 94.

De todo este conjunto de normas se desprende que al hacer aplicable el DFL N° 3, de 1980, se reconoce la aplicación y vigencia general para todos los trabajadores de EFE entre otras, de la norma que expresa que no se puede ver



alterado su régimen previsional. Dicho de otra forma, esta disposición pasó ahora a estar contenida en la Ley Orgánica de la Empresa de Ferrocarriles del Estado.

Corrobora lo anterior la norma contenida en el inciso final del artículo 22, que reconoce a los entonces afiliados al régimen antiguo su derecho a permanecer en éste, reconociendo, de esta forma, la aplicación general de la norma, es decir, que al aludir al 40 régimen previsional, lo hacía también respecto del Nuevo Sistema de Pensiones. Si no hubiera sido así, no habría tenido sentido aludir de manera expresa a la ex caja de Retiros y Previsión Social de los Ferrocarriles del Estado.

Afirma que, lo sostenido no se opone a lo dispuesto en la parte final del inciso primero del artículo 22, esto es: “Para todos los efectos legales, se considerarán como trabajadores del sector privado”, pues ello solo significa lo que la misma norma indica: no les sería aplicable norma alguna que afecte a los trabajadores del Estado o de sus empresas.

Así las cosas, la normativa que lleva a excluir del carácter de imponible a las horas extraordinarias mantuvo su plena vigencia, como, por lo demás, lo ha reconocido la Dirección del Trabajo en su Dictamen Ordinario 3209/163 del 23 de Mayo del año 1995. Y la Superintendencia de Seguridad Social en oficio N° 3674 de fecha 12 de Abril del año 1995. Así también lo ha entendido y asentado nuestra Excma. Corte Suprema, en causa Rol 2.780-98, concluyendo, en su considerando undécimo que “lo reflexionado y de los preceptos referidos precedentemente, cabe colegir que, dentro del régimen previsional especial aplicable a los trabajadores de la empresa demandada, los estipendios pagados con motivo u ocasión de los servicios prestados en tiempo extraordinario no son imponibles, es decir, no existía ni existe la obligación de cotizar a ese respecto”. Y termina por agregar, en su considerando decimotercero, que: “al no entenderlo así, la sentencia infringe los citados artículos 1° de la Ley 17.273, 8° del D.L. 2.440, en relación con lo previsto en los artículos 10 del D.F.L. N° 3 de 1980 y 1° transitorio de la Ley 19.170, vulneraciones éstas que inciden de modo determinante en la decisión, comoquiera que si tales preceptos se hubieren asumido en su recto alcance y

sentido, contrariamente a lo que ocurrió, la demanda no habría prosperado”.

De esta manera EFE, al no pagar cotizaciones referidas a las horas extraordinarias, ha ajustado su actuar a las normas contenidas en los artículos 1° transitorio de la Ley 19.170, 10 del D.F.L. N°3, 1° de la Ley 17.273 y 8° del D.L. 2440 antes reseñadas.

Finalmente señala que, no es efectivo que el actor haya trabajado horas extraordinarias, en “más de 2 mil horas extraordinarias en un periodo de 4 años, como sostiene la contraria. No existe la “grave omisión” de parte del demandado, como también lo afirma la contraria en su presentación, en la especie, todas y cada una de las cotizaciones fueron pagadas al actor y al momento del despido se ajustó íntegramente a lo establecido por el artículo 162 del Código del Trabajo.

Señala que la demanda del actor pretende es confusa, pretendiendo la nulidad del despido, respecto de hechos y actuaciones que la ley que invoca no contempla, las cotizaciones al momento del despido estaban pagadas, íntegramente. En la especie el demandante carece del supuesto fáctico esencial para esgrimir la acción deducida, no se adeudaban cotizaciones, y trata de apartarse del claro objetivo y finalidad de la denominada “Ley Bustos”.

Afirma que, no es posible pretender la aplicación de la sanción legal que esgrime, por simple analogía o interpretando erróneamente el tenor de las normas que invoca.

Finalmente, objeta el número de horas propuestas por el trabajador por este concepto y que se detallan en el cuadro de la página N° 3.

DEFENSA NEGATIVA

Expone que, de las afirmaciones vertidas precedentemente en el cuerpo de esta presentación, esta parte asume una defensa negativa en todo aquello que no haya sido reconocido expresamente. De esta forma, y no obstante lo señalado anteriormente, venimos en señalar que nada de lo afirmado por el actor de autos es efectivo en cuanto a los fundamentos de sus pretensiones

CONCLUSIONES

Sobre la base de lo antes expuesto y lo dispuesto en las normas transcritas,

es posible concluir lo siguiente:

- El demandante fue despedido en forma justificada, al haber cometido un a contrato que constituye un incumplimiento grave las obligaciones establecidas en su contrato de trabajo, en el Reglamento Interno de la Empresa y otros documentos afines.
- No se adeudan indemnizaciones laborales ni recargos legales al actor y la base de cálculo se encuentra objetada.
- Debe acogerse la excepción de pago opuesta en contra de los días de Julio demandados así como el feriado legal/proporcional.
- Que no es procedente la sanción de nulidad del despido
- Que se condene ejemplarmente en costas a l actor al carecer su acción de fundamento plausible.

Concluyó señalando que, en razón de consideraciones de hecho y de derecho expresadas, anteriormente, solicita que se rechace la demanda intentada por el actor, con expresa condena en costas.

Expone que, en virtud de lo expuesto y lo dispuesto en los mismos artículos citados en lo principal y artículos 446 y siguientes del Código del Trabajo

Solicita tener por evacuado el traslado conferido a esta parte y tener por contestada la demanda y rechazarla en todas sus partes, por improcedente, con expresa condenación en costas.

TERCERO: Llamado a conciliación. Llamadas las partes a conciliación ésta no se produjo.

CUARTO: Hechos no controvertidos. Que, en la audiencia preparatoria se fijaron los siguientes hechos no controvertidos.

1. El inicio de la relación laboral data del 15 de enero de 1996.
2. Las labores al término de los servicios del actor correspondían a Jefe de Unidad de Servicio de Operaciones Especiales.
3. El demandante se encontraba afiliado al Sindicato Nacional de Vigilantes de la empresa.
4. El término de la relación laboral ocurrió el 14 de julio de 2017 por aplicación de

las causales previstas en los artículos 160 N° 1 letra a) y N° 7 del Código del Trabajo.

QUINTO. Hechos controvertidos. Que en la audiencia preparatoria se fijaron los siguientes hechos controvertidos.

- 1.- Cuantía de la remuneración para efectos indemnizatorios.
- 2.- Efectividad y circunstancias de las vulneraciones a los derechos fundamentales y la existencia de actos de represalia, según lo alegado por el demandante, con ocasión del despido.
- 3.- Término de la relación laboral. Pormenores y circunstancias. Efectividad de los hechos que fundan la decisión de desvinculación por parte del empleador.
- 4.- Horas extraordinarias trabajadas durante toda la relación laboral. Cuantía de las mismas.
- 5.- Efectividad de encontrarse pagadas las cotizaciones previsionales de la demandante a la fecha del término del contrato.
- 6.- Efectividad de encontrarse el actor exento del límite legal para el pago de la indemnización por años de servicios.
- 7.- Cuantía de la remuneración reclamada por el mes de julio de 2017. Efectividad de encontrarse pagada.
- 8.- Cuantía de los feriados reclamados. Efectividad de encontrarse pagados o compensados en su caso.

SEXTO: Prueba de la Parte Denunciante y Demandante. Que a fin de probar estos hechos, la parte demandante rindió las siguientes probanzas:

Documental:

1. Instructivo de viáticos, horas extraordinarias y horas nocturnas, emitido por Gerente de Personas de GRUPOEFE, de fecha 30 de septiembre de 2015, firmado y timbrado por el Sr. Ricardo Nanjari Román, Gerente de Personas del GRUPOEFE.
2. Ordinario n° 06/09/74 de fecha 22 de septiembre de 2011 emitido por la Fiscal de EFE, Macarena Gobantes
3. Set de veinticuatro (24) nóminas de personal vigilantes privados E.F.E.



SOE, correspondientes a los meses de junio a diciembre de 2015, enero a mayo, julio, septiembre, noviembre y diciembre de 2016, enero, marzo, abril y mayo de 2017.

4. Set de pautas de programación semanal y horarios más respectivos gráficos, donde se asignan los horarios, rutas y trabajadores por día, de los meses de junio, julio, agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre de 2014, enero, febrero, marzo, junio, julio, agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre de 2015, enero, febrero, marzo, mayo, agosto, octubre, noviembre y diciembre de 2016.

5. Set de catorce (14) correos electrónicos emitidos por Patricio Osorio, dirigidos a los Trabajadores de la unidad de Vigilantes Privados unidad de vigilancia SOE, que contiene la pauta y gráfico de horarios trabajadores de los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2016, con documentos adjuntos.

6. Set de once (11) correos electrónicos emitidos por Patricio Osorio dirigidos a Mario Ponce y/o Carlos Soto, cuyos asuntos son Control de Horas y Viáticos de los meses de octubre a diciembre de 2016 y enero y marzo de 2017 con documentos adjuntos de control de horas extras semanales y viáticos.

7. Set de formularios de alistación de los siguientes meses enero 2013, noviembre 2014; agosto 2016 a diciembre 2016: - mes de enero de 2013 - mes de noviembre de 2014 - mes de agosto de 2016 - mes de septiembre de - mes de octubre de 2016 - mes de noviembre de 2016 - mes de diciembre 2016.

8. Copia de 2 Hojas de alistación del mes de mayo de 2010 donde se informa el mismo mes, firmada y timbrada por el Sr. Gonzalo Barahona Vargas, jefe Servicio de Vigilantes Privados EFE, el Sr. José Vergara, Jefe Unidad de Vigilancia, Servicio y operaciones especiales EFE, el Sr. Marcelo Jesus Palacios Toro, Jefe de Departamento de Seguridad y vigilancia privada Subgerencia de Seguridad operacional EFE y el Sr. Mario Ponce López, Jefe Zonal EFE.

9. Hoja de alistación del mes de agosto de 2010, donde se informa el mes de julio de 2010, firmada y timbrada por el Sr. Gonzalo Barahona Vargas, jefe Servicio de Vigilantes Privados EFE, y el Sr. Augusto Carmona Reiman,



Subgerente de Seguridad de EFE.

10. Formulario único de alistación del mes de octubre de 2011, firmada y timbrada por el Sr. Marcelo Jesus Palacios Toro, Jefe de Departamento de Seguridad y vigilancia privada Subgerencia de Seguridad operacional EFE y el Sr. Augusto Carmona Reiman, Subgerente de Seguridad de EFE. 11. Set de sesenta (60) planillas de viáticos de los siguientes meses enero 2013, noviembre 2014, enero 2015, mayo 2016, agosto a diciembre 2016 de acuerdo al siguiente detalle: - mes de enero de 2013 de los trabajadores Patricio Osorio, Pedro Ramírez y René Tapia. - mes de noviembre de 2014 de los trabajadores Héctor Lagos, Juan Díaz, Pedro Candia y Hernán Calfulen. - mes de enero de 2015 de los trabajadores Carlos Fuentes, Héctor Lagos, Hugo Morales, Patricio Osorio y René Tapia. - mes de mayo de 2016 del trabajador Héctor Lagos. - mes de agosto de 2016 de los trabajadores Hugo Morales, Patricio Osorio, René Tapia, Pedro Ramirez, Jorge Ramirez, Patricio Osorio, Hugo Morales, Patricio Basaure, René Tapia y Pedro Ramírez. - mes de septiembre de 2016 de los trabajadores Juan Huenchunao, Carlos Fuentes, Hernán Calfulen y Jorge Ramírez. - mes de octubre de 2016 de los trabajadores René Tapia, Pedro Ramírez, Jorge Ramírez, Patricio Osorio y Héctor Lagos. - mes de noviembre de 2016 de los trabajadores René Tapia, Pedro Ramírez, Jorge Ramírez, Patricio Osorio, Hugo Morales, Héctor Lagos, Juan Huenchunao, Carlos Fuentes, Rodrigo Espejo, Guillermo Díaz, Juan Díaz, Pedro Candia, Hernán Calfulen, Patricio Basaure, Claudio Araya y Juan Díaz. - mes de diciembre de 2016 de los trabajadores Rene Tapia, Pedro Ramírez, Jorge Ramírez, Patricio Osorio, Héctor Lagos, Hugo Morales, Juan Huenchunao, Carlos Fuentes, Rodrigo Espejo, Guillermo Díaz, Pedro Candía, Hernán Calfulen y Claudio Araya.

12. Set de planillas Pacto de Horas Extraordinarias de los meses diciembre 2014, octubre a diciembre del año 2016, de acuerdo al siguiente detalle - mes de mayo 2016, de los trabajadores Juan Huenchunao, Carlos Fuentes, Juan Díaz y Pedro Ramírez. - mes de agosto (sin año especificado), de los trabajadores Héctor Lagos, Patricio Osorio, Jorge Ramírez, René Tapia, Pedro Ramírez, Jorge

Ramírez, Patricio Osorio, Hugo Morales, Héctor Lagos y René Tapia. - mes de septiembre (sin año especificado), de los trabajadores Pedro Ramírez, Rodrigo Espejo, Guillermo Díaz, Juan Díaz, Pedro Candia, Hernán Calfulen y Patricio Basaure. - mes de diciembre del año 2014, de los trabajadores Juan Díaz, Carlos Fuentes y Patricio Osorio. - Mes de septiembre del año 2016, del trabajador Claudio Araya. - mes de octubre del año 2016, de los trabajadores Claudio Araya, Patricio Basaure, Hernán Calfulen, Pedro Candia, Patricio Osorio, Héctor Lagos, Hugo Morales, Juan Huenchunao, Carlos Fuentes, Rodrigo Espejo y Guillermo Díaz. - mes de noviembre del año 2016, de los trabajadores Rodrigo Espejo, Guillermo Díaz, Juan Díaz, Pedro Candia, Hernán Calfulen, Patricio Basaure, Claudio Araya, Jorge Ramírez, René Tapia, Carlos Fuentes, Patricio Osorio y Héctor Lagos. - mes de diciembre del año 2016, de los trabajadores Claudio Araya, Hernán Calfulen, Pedro Candia, Juan Díaz, Guillermo Díaz, Rodrigo Espejo, Hugo Morales, Juan Huenchunao, René Tapia, Pedro Ramírez y Jorge Ramírez.

13. Set planilla Excel hoja de alistación del mes de abril de 2013, de los meses de junio, julio, agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre de 2014, de los meses de enero, febrero, marzo, abril, mayo, junio, julio, agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre de 2015, de los meses de enero, febrero, marzo, abril, mayo, julio, septiembre, noviembre y diciembre de 2016, de los meses de enero, febrero, marzo, abril, mayo y junio de 2017.

14. Set de "Check List" de V.V.P.P. de acuerdo al siguiente detalle: - 19 paginas, de fechas 03 al 28 de octubre de 2016, Todas firmadas y timbradas por el Sr. Mario Ponce junto a firmas no identificadas. Acompañada de tres listas de chequeo Verificación de las medidas de seguridad de fechas de fecha 03, 13 y 27 de octubre de 2016, firmadas por el Sr. Mario Ponce. - 19 paginas, de fecha 01 al 27 de noviembre de 2016, Todas firmadas y timbradas por el Sr. Mario Ponce junto a firmas no identificadas. Acompañada de tres listas de chequeo Verificación de las medidas de seguridad de fechas de fecha 07, 16 y 29 de noviembre de 2016, firmadas por el Sr. Mario Ponce.

- Set de 14 “Check List” de V.V.P.P. de fecha 01 al 15 de enero de 2017, Todas firmadas y timbradas por el Sr. Mario Ponce junto a firmas no identificadas.
 - Set de 16 “Check List” de V.V.P.P. de fecha 07 al 28 de febrero de 2017, Todas firmadas y timbradas por el Sr. Mario Ponce junto a firmas no identificadas.
 - Set de 15 “Check List” de V.V.P.P. de fecha 02 al 29 de marzo de 2017, Todas firmadas y timbradas por el Sr. Mario Ponce junto a firmas no identificadas.
 - Set de 16 “Check List” de V.V.P.P. de fecha 04 al 27 de abril de 2017, Todas firmadas y timbradas por el Sr. Mario Ponce junto a firmas no identificadas.
15. Set de diecisiete (17) formularios Check List Estaciones del Sr. Mario Ponce, correspondientes al mes de junio de 2016.
 16. Informe sobre revisión de Check List de Vigilantes Privados y cruce con alistaciones y libros de sector, de fecha 13 de julio de 2017, firmada por la Srta. Lorena Donoso Ubilla, auditora de cumplimiento Grupo EFE y el Sr. Matías Herrera Peters Oficial de Cumplimiento Grupo EFE.
 17. Contrato colectivo de fecha 31 de marzo 2015 entre Empresa de Ferrocarriles del Estado y Sindicato de Trabajadores N° Santiago, N° 1 San Bernardo y Sindicato Nacional de Vigilantes.
 18. Copia Acta de comparendo de conciliación colectiva, de fecha 11 de septiembre de 2017, realizada ante el Centro de Conciliación y Mediación Región Metropolitana Poniente de la Dirección del Trabajo junto a copia simple depósito a la vista emitido a nombre del actor de fecha 06 de septiembre de 2017.
 19. Correo electrónico de fecha 4 de septiembre de 2015, del Sr. Carlos Soto Sanhueza dirigido al Sr. Mario Ponce, Víctor Sanhueza y el Sr. Guido Fica. Asunto “Fiestas Patrias”.
 20. Correo electrónico de fecha 21 de octubre de 2015, del Sr. Mario Ponce dirigido al Sr. Carlos Soto Sanhueza. Asunto “Distribución Patrullas”. Con documento adjunto “Horizontal”.
 21. Correo electrónico de fecha 29 de septiembre de 2015, del Sr. Mario Ponce dirigido al Sr. Carlos Soto Sanhueza, con copia al Sr. Raúl Fernando Etcheverry Muñoz. Asunto “Protección instalaciones Grupo EFE”.



22. Correo electrónico de fecha 29 de marzo de 2017, del Sr. Alejandro Olivares Pizarro dirigido al Sr. Mario Ponce. Asunto “información requerida”.
23. Set de 5 correos electrónicos de fecha 02 de junio de 2015, del Sr. Carlos Alberto Soto Sanhueza dirigido al Sr. Mario Ponce, al Sr. Víctor Sanhueza Orellana y al Sr. Guido Andrés Fica Tejeda, cuyo asunto señala “Plan verificación medidas seguridad”.
24. Set de 5 correos electrónicos cadena, de fecha 26 de octubre al 1 de noviembre de 2015, iniciado por el Sr. Mario Ponce a la Srta. Jacqueline Herrera Román, con copia al Sr. Ricardo Nanjari Román y reenvío al Sr. Carlos Alberto Soto Sanhueza, con asunto “Remuneración”.
25. Caratula de informe de fiscalización de fecha 01 de marzo de 2016, incluye informe de exposición de fecha 30 de marzo de 2016, ambos de la Dirección del Trabajo Dirección Regional Metropolitana Poniente IPT Santiago, Unidad de Fiscalización.
26. Set de 5 correos cadena, de fecha 18 de julio al 22 de julio de 2016, iniciado por el Sr. Carlos Alberto Soto Sanhueza, dirigido al Sr. Víctor Sanhueza Orellana, al Sr. Mario Antonio Ponce López, al Sr. Guido Fica Tejeda y al Sr. Pedro Octavio Pérez Marchant, con copia al Sr. Juan Enrique Pavez Prüssing, con asunto “Alistaciones Junio 2016”.
27. Set de 4 correos electrónicos de fecha 15 de julio de 2017, del Sr. Juan Enrique Pavez Prüssing dirigido al Sr. Carlos Alberto Soto Sanhueza, cuyo asunto señala “Alistaciones junio 2016”.
28. Correo electrónico enviado por el jefe de seguridad EFE Alejandro Olivares, el día 18 de abril de 2017 a varios destinatarios, entre ellos al actor, cuyo asunto es, programación servicios.
29. Correo enviado por el jefe de seguridad efe, Carlos Soto Sanhueza el día 29 de septiembre de 2015 a varios destinatarios, entre ellos al actor, cuyo asunto es, protección instalaciones grupo EFE.
30. Copia cadena de correos electrónicos cuyo asunto es Información Requerida para seguimiento, de fechas 8 y 9 de febrero de 2017



31. Chats de whatsapp con entre Mario Ponce y Cristian Gaete del 13 al 22 de junio de 2017 (3 páginas), junto con Set de 4 fotografías.
32. Correo electrónico dirigido a Mario Ponce emitido por Carlos Soto, de fecha 05 de septiembre de 2016, cuyo asunto es Fwd: RV: Solicitud de Apoyo.
33. Correo electrónico dirigido a Patricio Osorio emitido por Mario Ponce, de fecha 09 de septiembre de 2016, cuyo asunto es Fwd: RV: Plan de Contingencia 11 de septiembre.
34. Correo electrónico dirigido a Mario Ponce emitido por Carlos Soto, de fecha 09 de septiembre de 2016, cuyo asunto es Fwd: Patrullaje faja vía.
35. Correo electrónico dirigido a Mario Ponce, emitido por Carlos Soto, de fecha 12 de septiembre de 2016, cuyo asunto es Fwd: Solicitud de apoyo personal VVPP.
36. Correo electrónico dirigido a Mario Ponce, con copia al actor, emitido por Carlos Soto, de fecha 15 de septiembre de 2016, cuyo asunto es Fwd: Servicio PK 7/10/12.
37. Correo electrónico dirigido a Mario Ponce, emitido por Carlos Soto, de fecha 22 de septiembre de 2016, cuyo asunto es FWD: RV: PO afectada por quema de elementos en faja vía.
38. Correo electrónico dirigido a Mario Ponce, con copia al actor, de fecha 04 de octubre de 2016, cuyo asunto es Fwd: Trabajos PK 7Postes 10/11.
39. Correo electrónico dirigido a Joaquín Fernández, emitido por Carlos Soto, de fecha 11 de octubre de 2016, cuyo asunto es Fwd: RV: Robo catenaria.
40. Correo electrónico dirigido a Pedro Candia, emitido por Patricio Osorio, de fecha 12 de octubre de 2016, cuyo asunto es Fwd: Protección Perímetro taller Siglo XXI.
41. Correo electrónico dirigido a Mario Ponce, emitido por Carlos Soto, de fecha 14 de noviembre de 2016, cuyo asunto es Fwd: Solicitud Carabineros.
42. Correo electrónico dirigido al actor, emitido por Mario Ponce, de fecha 29 de septiembre de 2016, cuyo asunto es FWD: RV: Visita a terreno de Autoridades de TC y EFE.



43. Correo electrónico dirigido a Mario Ponce y otros, emitido por Carlos Soto, de fecha 15 de noviembre de 2016, cuyo asunto es Fwd: Personal vigilancia servicio Tren Teletón.
44. Correo electrónico dirigido a Mario Ponce, emitido por Carlos Soto, de fecha 14 de noviembre de 2016, cuyo asunto es Fwd: RV: Solicitud de Seguridad. Trabajos desviadores Lo Espejo.
45. Correo electrónico dirigido a Mario Ponce, emitido por Carlos Soto, de fecha 17 de noviembre de 2016, cuyo asunto es Fwd: RV: Gestiones Ruido y vibraciones Melipilla.
46. Correo electrónico dirigido a Carlos Soto, emitido por Mario Ponce, de fecha 18 de noviembre de 2016, cuyo asunto es Fwd: Informe n° 11 de VVPP Patricio Basaure, con documentos adjunto “PARTE N° 11 VVPP Patricio Basaure S. doc.”.
47. Correo electrónico dirigido al actor, emitido por Mario Ponce, de fecha 9 de noviembre de 2016, cuyo asunto es Fwd: RV: Incidente Lo Espejo.
48. Correo electrónico dirigido a Mario Ponce, emitido por el actor, de fecha 24 de noviembre de 2016, cuyo asunto es Fwd: Actividad viernes 25 de noviembre.
49. Correo electrónico dirigido a Mario Ponce y otros, emitido por Carlos Soto, de fecha 22 de noviembre de 2016, cuyo asunto es Fwd: RV: Operativo Puente La Máquina – Ajustes Finales-.
50. Correo electrónico dirigido a Cristian Gaete, emitido por Carlos Soto, de fecha 29 de noviembre de 2016, cuyo asunto es Fwd: Apoyo para termino de Línea 12 KV en PK 7/10 a 7/11.
51. Correo electrónico dirigido a Mario Ponce y otros, emitido por Carlos Soto, de fecha 30 de noviembre de 2016, cuyo asunto es Fwd: Plan Navidad 2016 Tren Central, con documentos adjunto PLAN DE CONTINGENCIA CON MOTIVO DE LAS FIESTAS DE FIN DE AÑO 2016.pdf
52. Correo electrónico dirigido a Mario Ponce, emitido por Carlos Soto, de fecha 12 de diciembre de 2016, cuyo asunto es Fwd: RV: Reenviar: Personal a ingresar en locales técnicos semana del 12 al 16 de diciembre del 2016.
53. Correo electrónico dirigido a R. Urtubia, con copia al actor, emitido por Carlos Soto, de fecha 15 de noviembre de 2016, cuyo asunto es Fwd: RV: Fw:



Solicita reunión con personal de ferrocarriles del estado.

54. Correo electrónico dirigido al actor, emitido por Carlos Soto, de fecha 13 de diciembre de 2016, cuyo asunto es Fwd: RV: Toma de terreno franja férrea.

55. Correo electrónico dirigido a Mario Ponce, emitido por Carlos Soto, de fecha 16 de diciembre de 2016, cuyo asunto es Fwd: RV: Circulación trenes XM – Semana 52 – desde el 19 al 25 de diciembre de 2016.

56. Correo electrónico dirigido al actor, emitido por Mario Ponce, de fecha 19 de diciembre de 2016, cuyo asunto es Fwd: RV: COORDINACIÓN HI RIEL.

57. Correo electrónico dirigido a Mario Ponce, emitido por Carlos Soto, de fecha 20 de diciembre de 2016, cuyo asunto es Fwd: RV: Confinamiento Puente la Maquina.

58. Correo electrónico dirigido a Pedro Candia, emitido por el actor, de fecha 17 de enero de 2017, cuyo asunto es Fwd: RV: Monitoreo diario La Máquina, con documento adjunto “Informe diario puente la maquina”.

59. Correo electrónico dirigido al actor, emitido por Mario Ponce, de fecha 21 de diciembre de 2016, cuyo asunto es Fwd: RV: Servicio preventivo que anticipa los desplazamientos de los XTrápolis.

60. Correo electrónico dirigido a Mario Ponce, emitido por Carlos Soto, de fecha 07 de febrero de 2017, cuyo asunto es Fwd: Cierre cruce Fernández Albano.

61. Correo electrónico dirigido a Carlos Soto, con copia al actor, emitido por Mario Ponce, de fecha 14 de diciembre de 2016, cuyo asunto es Fwd: Trabajos en PK 09.

62. Correo electrónico dirigido a Mario Ponce, emitido por el actor, de fecha 26 de diciembre de 2016, cuyo asunto es Fwd: RV: Apoyo en conducción de Hi Rail, con documento adjunto “Cursos de conducción hi rail.xlsx”.

63. Correo electrónico dirigido a Mario Ponce, emitido por Carlos Soto, de fecha 30 de diciembre de 2016, cuyo asunto es Fwd: RV: Servicio especial de resguardo.

64. Correo electrónico dirigido a Víctor Sanhueza y otros, emitido por Carlos Soto, de fecha 18 de julio de 2016, cuyo asunto es “Fwd: RV: Alistaciones junio



2016”.

65. Correo electrónico dirigido a Mario Ponce, emitido por Carlos Soto, de fecha 14 de julio de 2016, cuyo asunto es Fwd: RV: Necesidades trenes semana del 18 al 22 de julio.
66. Correo electrónico dirigido a Mario Ponce, emitido por Carlos Soto, de fecha 15 de julio de 2016, cuyo asunto es Fwd: RV: Apoyo para trasbordo del Terra Sur.
67. Correo electrónico dirigido a Lissett Mardones, emitido por Carlos Soto, de fecha 01 de agosto de 2016, cuyo asunto es Fwd: Solicita personal de guardia.
68. Correo electrónico dirigido a Mario Ponce, emitido por Carlos Soto, de fecha 09 de agosto de 2016, cuyo asunto es Fwd: RV: Resumen robos de cables de señalización.
69. Correo electrónico dirigido a Mario Ponce, emitido por Carlos Soto, de fecha 09 de agosto de 2016, cuyo asunto es Fwd: RV: RV: Solicitud apoyo.
70. Correo electrónico dirigido a Mario Ponce y otros, emitido por Carlos Soto, de fecha 10 de agosto de 2016, cuyo asunto es Fwd: Robo cables de cobre.
71. Correo electrónico dirigido a Mario Ponce, emitido por Carlos Soto, de fecha 11 de agosto de 2016, cuyo asunto es Fwd: RV: Servicio nocturno preventivo.
72. Correo electrónico dirigido a Mario Ponce, emitido por Carlos Soto, de fecha 11 de agosto de 2016, cuyo asunto es Fwd: RV: Vigilancia Pasarela Pasaje SeisHuamalata (PAC).
73. Correo electrónico dirigido a Mario Ponce y otros, emitido por Carlos Soto, de fecha 24 de agosto de 2016, cuyo asunto es Fwd: RV: movimiento de tren.
74. Correo electrónico dirigido a Mario Ponce, emitido por Carlos Soto, de fecha 29 de agosto de 2016, cuyo asunto es Fwd: RV: Apoyo de seguridad en trabajos PK 7/10 y //11.
75. Correo electrónico dirigido a Mario Ponce, emitido por Carlos Soto, de fecha 05 de septiembre de 2016, cuyo asunto es Fwd: RV: Solicitud de Apoyo.
76. Correo electrónico dirigido a Mario Ponce, emitido por Carlos Soto, de fecha 28 de noviembre de 2016, cuyo asunto es Fwd. RV: Posible toma de la vía férrea.
77. Correo electrónico dirigido a Mario Ponce, emitido por Carlos Soto, de fecha



30 de noviembre de 2016, cuyo asunto es Fwd: Plan Seguridad Trabajos Proyecto NX.

78. Correo electrónico dirigido a Víctor Sanhueza y Otros, emitido por Carlos Soto, de fecha 15 de diciembre de 2016, cuyo asunto es Fwd: RV: Plan de Contingencia con motivo de las Fiestas de Fin de Año, con archivo adjunto plan de contingencia con motivo de las fiestas de fin de año 2016.pdf.

79. Correo electrónico dirigido a Mario Ponce y Otros, emitido por Carlos Soto, de fecha 03 de noviembre de 2016, cuyo asunto es Fwd: RV: Control de registros.

80. Correo electrónico dirigido a Jacqueline Herrera, emitido por el actor, de fecha 22 de noviembre de 2016, cuyo asunto es Fwd: Antecedentes, con documentos adjuntos “PARTE N° 10 VVPP PATRICIO BASAURE”, “IMGY11154756-0001” Y “PARTE N° 11 VVPP PATRICIO BASAURE SOTO”.

81. Correo electrónico dirigido a Víctor Sanhueza y al actor, emitido por Carlos Soto, de fecha 16 de enero de 2017, cuyo asunto es Fwd: RV: Ocupaciones Ilegales en la Faja Vía – Diciembre 2016.

82. Correo electrónico dirigido al actor, emitido por Mario Ponce, de fecha 27 de febrero de 2017, cuyo asunto es Fwd: Modificaciones servicio patrullaje.

83. Correo electrónico dirigido a Carlos Soto, emitido por el actor, de fecha 17 de marzo de 2015, cuyo asunto es FWD: Formularios de Comunicación Hechos Delictuales.

84. Correo electrónico dirigido a Pedro Candia, emitido por el actor, de fecha 16 de febrero de 2017, cuyo asunto es Fwd: RV: RV: información requerida para seguimiento.

85. Correo electrónico dirigido al actor y otros, emitido por Marcelo Palacios Toro, de fecha 04 de septiembre de 2012, cuyo asunto es Fwd: RV: Información de Variables Septiembre, con documentos adjunto “Formulario de Variables.xls”.

86. Correo electrónico dirigido a Mario Ponce, emitido por el actor, de fecha 08 de noviembre de 2016, cuyo asunto es Fwd: Informes Solicitados, con 4 documentos adjuntos “informe de lo sucedido” “Informe de lo sucedido” “informe de lo sucedido” “Carta”.



87. Cadena de correo electrónico dirigido a Claudio Araya y otros, emitido por el actor, de fecha 13 de mayo de 2013, cuyo asunto es Fwd: Pauta, con documentos adjuntos “Señores.docx” y “Pauta – MAY.xlsx”.

88. Correo electrónico dirigido a Patricio Basaure, emitido por el actor, de fecha 21 de noviembre de 2016, cuyo asunto es Fwd: NO firma libro de asistencia, con fotografía adjunta.

89. Correo electrónico dirigido a Mario Ponce y Carlos Soto, emitido por el actor, de fecha 18 de noviembre de 2016, cuyo asunto es Fwd: VVPP P. Basaure, con documentos adjuntos “Informe Psicológico”, “Carta de Juan Huenchunao” y “Carta de Pedro Ramírez”.

90. Correo electrónico dirigido a Mario Ponce, emitido por el actor, de fecha 25 de septiembre de 2015, cuyo asunto es Fwd: Informe de Insultos.

Documentos Patricio Osorio:

91. Set de veintiséis (26) liquidaciones de sueldo emitidas por la demandada, correspondiente a los meses de noviembre de 2013, marzo, octubre y diciembre de 2014, enero a mayo y septiembre a diciembre de 2015, enero a agosto de 2016 y febrero a junio de 2017.

92. Certificado de cotizaciones por AFP Provida, de fecha 31 de enero de 2018.

93. Certificado de cotizaciones de salud pagadas emitidas por Isapre Banmédica S.A. de fecha 01 de febrero de 2018.

94. Certificado de cotizaciones de salud pagadas a optima de Isapre Nueva Más Vida emitido a nombre del actor de fecha 01 de febrero de 2018.

95. Consulta de afiliación al RUT del actor, desde la web de la Superintendencia de Pensiones, que certifica la no incorporación del actor a la AFC, de fecha 31 de enero de 2018.

Documentos Patricio Basaure:

96. Copia constancia folio N° 3888/2017 emitido a nombre de Patricio Basaure Soto, de fecha 19 de julio de 2017, emitido por Carabineros de Chile Prefectura Central Norte 1ra Comisaria Santiago, con timbre y firma de Paulina Doris Ardiles Hermosilla.



97. Set de liquidaciones de remuneraciones del trabajador Patricio Basaure de los meses de enero a junio de 2017.

Documentos Hernán Calfulen:

98. Copia constancia folio N° 3885/2017 emitido a nombre de Hernán Calfulen, de fecha 19 de julio de 2017, emitido por Carabineros de Chile Prefectura Central Norte 1ra Comisaria Santiago, con timbre y firma de Paulina Doris Ardiles Hermosilla.

99. Set de liquidaciones de remuneraciones del trabajador Hernán Calfulen de los meses de enero a diciembre de 2016 y enero a mayo de 2017.

Documentos Pedro Candia:

100. Copia constancia folio N° 3893/2017 emitido a nombre de Pedro Candia, de fecha 19 de julio de 2017, emitido por Carabineros de Chile Prefectura Central Norte 1ra Comisaria Santiago, con timbre y firma de Paulina Doris Ardiles Hermosilla.

101. Set de liquidaciones de remuneraciones del trabajador Pedro Candia de los meses de enero de 2015 a junio de 2017.

Documentos Juan Díaz:

102. Copia constancia folio N° 3883/2017 emitido a nombre de Juan Díaz, de fecha 19 de julio de 2017, emitido por Carabineros de Chile Prefectura Central Norte 1ra Comisaria Santiago, con timbre y firma de Paulina Doris Ardiles Hermosilla.

103. Set de liquidaciones de remuneraciones del trabajador Juan Díaz comprendidos entre el mes de enero de 2015 a junio de 2017.

Documentos Juan Huenchunao:

104. Copia constancia folio N° 3888/2017 emitido a nombre de Juan Huenchunao, de fecha 19 de julio de 2017, emitido por Carabineros de Chile Prefectura Central Norte 1ra Comisaria Santiago, con timbre y firma de Paulina Doris Ardiles Hermosilla.

105. Set de liquidaciones de remuneraciones del trabajador Juan Huenchunao comprendidos entre el mes de enero de 2015 a junio de 2017.

Documentos Héctor Domingo Lagos Fernández:

106. Copia de Constancia ante Primera Comisaria de Santiago, Prefectura Central Norte de Carabineros de Chile a nombre de Héctor Domingo Lagos Fernández de fecha 19 de julio 2017.

107. Set de liquidaciones de remuneraciones desde enero 2015 a febrero 2017 a nombre del Trabajador Héctor Domingo Lagos Fernández.

Documentos Hugo Alejandro Morales Escobar:

108. Copia de Constancia ante Primera Comisaria de Santiago, Prefectura Central Norte de Carabineros de Chile a nombre de Hugo Alejandro Morales Escobar de fecha 19 de julio 2017.

109. Set de liquidaciones de remuneraciones que se extienden desde enero de 2015 a enero 2017 a nombre de Jorge Eduardo Ramírez Millaguay.

Documentos de Pedro Exequiel Ramírez Millaguay:

110. Copia de Constancia ante Primera Comisaria de Santiago, Prefectura Central Norte de Carabineros de Chile a nombre de Pedro Exequiel Ramírez Millaguay de fecha 19 de julio 2017.

111. Set de liquidaciones de remuneraciones que se extienden desde enero de 2012 a abril 2017 a nombre de Pedro Exequiel Ramírez Millaguay.

Documentos de Rene Oscar Tapia Betanzo:

112. Copia de Constancia ante Primera Comisaria de Santiago, Prefectura Central Norte de Carabineros de Chile a nombre de Rene Oscar Tapia Betanzo de fecha 19 de julio 2017.

113. Set de liquidaciones de remuneraciones que se extienden desde enero de 2015 a mayo 2017 a nombre de Rene Oscar Tapia Betanzo.

114. Copia simple libro de asistencia del mes de abril de 2017 de los trabajadores Patricio Basaure, Hernán Calfulen, Pedro Candia, Juan Díaz, Guillermo Díaz, Rodrigo Espejo, Juan Huenchunao, Héctor Lagos, Hugo Morales, Osorio López, Jorge Ramírez, Pedro Ramírez y René Tapia.

115. Oficio N° 675, de fecha 7 de agosto de 2008, emitido por la Subdirección de seguridad privada de Carabineros de Chile dirigido a la Empresa de Ferrocarriles

del Estado, firmado por el Sr. Víctor Hugo Arroyo Melgarejo, Coronel de Carabineros, Subdirector de Carabineros.

116. Acta recepción planes de seguridad, de fecha 10 de febrero de 2017, entregada por el Sr. Mario Ponce al Sr. Pedro Candia Herrera quien firma la recepción del mismo y de los documentos que el acta indica.

117. Carta enviada por Eduardo Sánchez Zamorano, Presidente Sindicato N°8 EFE, al Departamento Jurídico de la Dirección del Trabajo de fecha 27 de mayo 2014.

118. Copia simple demanda en causa RIT: I-237-2017 ante el 1er Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, sobre reclamo de multa administrativa, junto a documentos fundantes de la demanda.

119. Sentencia recaída en causa I-237-2017, de fecha 20 de julio de 2017, pronunciada por el 1er Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

120. Sentencia de causa ROL 1571-2017 ante la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago, recaída en recurso de Nulidad que impugnó sentencia en causa I-237-2017, de fecha 21 de noviembre de 2017.

121. Ordinario N° 14336 del 13 de junio 2016, emitido por la Superintendencia de Pensiones, cuya materia es Pago de cotizaciones referidas a las horas extraordinarias, en relación con los trabajadores de la Empresa de los Ferrocarriles del Estado, afiliados al sistema de Pensiones regulado por el DL 3500 de 1980. consta de 8 páginas.

122. Ordinario 5216 del 24 de diciembre 2014, emitido por la Dirección del Trabajo, cuya materia es Horas extraordinarias, remuneración, impenibilidad relacionado de Empresa de Ferrocarriles del Estado.

123. Certificado de Cotizaciones Previsionales a nombre del actor, emitido por ProVida AFP, de fecha 31 de enero de 2018.

124. Certificado de vigencia N° 1301/2017/9171 Sindicato Nacional De Vigilantes De La Empresa De Los Ferrocarriles Del Estado, Afines Y Conexos, emitido por la dirección del Trabajo de fecha 25 de agosto de 2017.

125. Certificado N° 1301/2017/6606 de fecha 6 de junio de 2017 emitido por la



jefa de división de relaciones laborales de la Dirección del Trabajo Wendoling Silva Reyes en que se indica que la Federación Nacional N° 1 de Trabajadores Ferroviarios de Chile de la Empresa de los Ferrocarriles del Estado Afines y conexos.

126. Copia reclamo interpuesto por la Federación Nacional N° 1 de trabajadores Ferroviarios de Chile de la Empresa de los Ferrocarriles de Chile, afines y conexos, R.S.U. 13010581, presentado ante la Dirección Regional del Trabajo Metropolitana Poniente, con fecha 10 de julio de 2017, en relación a la solicitud de calificación de servicios mínimos en la empresa de Ferrocarriles del Estado.

127. Recurso jerárquico en contra de resolución N° 617 de 13 de julio de 2017 por medio de la cual se procede a la calificación de servicios mínimos en la empresa de Ferrocarriles del Estado de fecha 24 de julio de 2017.

128. Propuesta de contrato colectivo entre el Sindicato de Trabajadores N° 1 de la empresa de Ferrocarriles del Estado de Chile; el Sindicato de trabajadores de Mantenimiento Ferrocarriles del Estado N° 1 San Bernardo y Sindicato Nacional de Vigilantes De La Empresa De Los Ferrocarriles Del Estado, Afines Y Conexos, presentado a la Empresa de los Ferrocarriles del Estado con fecha 16 de agosto de 2017.

129. Correo electrónico de fecha 30 de septiembre de 2016, del Sr. Claudio Rosales Cancino dirigido a la Srta. Isabel Cubillos, al Sr. Mario Ponce y al Sr. Patricio Passek Carrillo. Asunto “Solicita Reunión”.

130. Correo electrónico de fecha 8 de marzo de 2017, del Sr. Claudio Rosales Cancino dirigido a la Srta. Marisa Kausel, Srta. Cecilia Araya, Srta. Jacqueline Herrera, al Sr. Mario Ponce y al Sr. Patricio Passek. Asunto “Solicita reunión de trabajo”.

131. Correo electrónico de fecha 21 de marzo de 2017, del Sr. Claudio Rosales Cancino dirigido a la Srta. Marisa Kausel, Sr. Raúl Etcheverry, Sr. Alejandro Olivares, Sr. Mario Ponce, Sr. Patricio Passek y Sr. Claudio Rosales. Asunto “Oficio Sra. Gerente General”. Con documentos adjuntos “Gerente general 21.03.17 pdf” y “Gerente General 21.03.17 pdf 2”.



132. Resolución N° 1769, del Departamento de Relaciones Laborales Unidad Servicios Mínimos de la Dirección del Trabajo, de fecha 16 de noviembre de 2017.

133. Denuncia dirigida al Sr. Gustavo González Jure, Director de General de Carabineros de Chile, presentada con fecha 10 de julio de 2013, firmada por el Sr. Claudio Rosales Cancino, el Sr. Patricio Passek Carrillo y el Sr. Mario Ponce.

134. Denuncia presentada ante la Prefectura de Carabineros Santiago Costa, de fecha 15 de mayo de 2014, presentada por el Sr. Claudio Rosales Cancino y el Sr. Mario Ponce López en su calidad de secretario y presidente, respectivamente, del Sindicato Nacional de Vigilantes.

Confesional:

Comparece Doña doña María Jesús Vidal Medina, mediante mandato, en representación de la Empresa de los Ferrocarriles del Estado.

Testimonial:

- 1) Mario Ponce López, RUT: 8.958.784-0.
- 2) Jorge Eduardo Ramírez Millaguay, RUT: 13.809.030-2.
- 3) Hernán Rigoberto Calfulén Pailaya, RUT:13.393.345-K.
- 4) Claudio Rosales Cancino, RUT: 9.266.970-K.

Exhibición de documentos:

1) Contrato de trabajo y anexos de Patricio Osorio . Cumplido.

2) Liquidaciones de remuneraciones del demandante por todo el periodo trabajado de enero de 1996 a julio de 2017. Exhibe liquidaciones de enero de 2015 a julio de 2017. Parte denunciante y demandante solicita hacer efectivo el apercibimiento del artículo 453 N° 5 del Código del Trabajo, respecto de los documentos faltantes.

3) Exhibición de los libros de asistencia que contemple los meses de octubre 2016 a abril de 2017 de Patricio Osorio, Mario Ponce López de la Unidad Soe y:



Apellido paterno	Apellido materno	Nombres	RUT
Basaure	Soto	Patricio Antonio	11594158-5
Calfulén	Pailaya	Hernán Rigoberto	13393345-K
Candia	Herrera	Pedro Antonio	10787453-4
Díaz	Maza	Juan Enrique	8051935-4
Huenchunao	Cayuhan	Juan Lorenzo	10684200-0
Lagos	Fernández	Héctor Domingo	12685152-9
Morales	Escobar	Hugo Alejandro	11.395.736-0
Ramírez	Millaguay	Jorge Eduardo	13809030-2
Ramírez	Millaguay	Pedro Exequiel	15203364-8
Tapia	Betanzo	René Oscar	8788762-6

Parte denunciante y demandante: Se desistió de esta solicitud de exhibición.

4) Formulario único de alistación, la hoja de alistación, planilla de viáticos, pacto de horas extraordinarias, de los meses de octubre 2016 a abril de 2017.

- Araya Zúñiga Claudio: Exhibe desde septiembre de 2016 a diciembre de 2016, y de enero a marzo de 2017. Faltó abril 2017.
- Basaure Soto Patricio: Exhibe desde octubre de 2016 a diciembre de 2016. Faltó el resto.
- Calfulen Pailaya Hernán: Exhibe desde octubre de 2016 a diciembre de 2016. Faltó el resto.
- Candia Herrera Pedro: Exhibe desde octubre de 2016 a diciembre de 2016. Faltó el resto.
- Díaz Maza Juan: Exhibe desde octubre de 2016 a diciembre de 2016. Faltó el resto.
- Díaz Orellana Guillermo (trabajando): Exhibe desde octubre de 2016 a diciembre de 2016. Faltó el resto.
- Espejo Villanueva Rodrigo: Exhibe diciembre de 2016, enero a marzo de 2017. Faltó Octubre y noviembre de 2016, y abril de 2017.
- Fuentes Fuentes Carlos: Exhibe septiembre 2016 y noviembre 2016. Faltó octubre y diciembre de 2016, y de enero a abril de 2017.
- Huenchunao Cayuhan Juan: Exhibe desde octubre de 2016 a diciembre de 2016. Faltó el resto.
- Lagos Fernández Héctor: Exhibe desde octubre de 2016 a diciembre de 2016.



Faltó el resto.

- Morales Escobar Hugo: Exhibe desde octubre de 2016 a diciembre de 2016.

Faltó el resto.

- Osorio López Patricio: Exhibe desde octubre de 2016 a diciembre de 2016, y de enero a abril de 2017. Faltó abril de 2017.

- Ramírez Millahuay Jorge: Exhibe desde octubre de 2016 a diciembre de 2016.

Faltó el resto.

- Ramírez Millahuay Pedro: Exhibe desde octubre de 2016 a diciembre de 2016.

Faltó el resto.

- Tapia Betanzo René: Exhibe desde octubre de 2016 a noviembre de 2016.

Faltó el resto.

- Vera Luna Julio (trabajando) de octubre a diciembre de 2016 no estaba en la Unidad: Parte denunciante y demandante tiene por cumplida la exhibición respecto de este trabajador.

Parte denunciante y demandante solicita hacer efectivo el apercibimiento del artículo 453 N° 5 del Código del Trabajo, respecto de los documentos faltantes.

5) Liquidaciones de remuneraciones de octubre 2016 a abril 2017 de:

Apellido paterno	Apellido materno	Nombres	RUT
Basaure	Soto	Patricio Antonio	11594158-5
Calfulén	Pailaya	Hernán Rigoberto	13393345-K
Candía	Herrera	Pedro Antonio	10787453-4
Díaz	Maza	Juan Enrique	8051935-4
Huenchunao	Cayuhan	Juan Lorenzo	10684200-0
Lagos	Fernández	Héctor Domingo	12685152-9
Morales	Escobar	Hugo Alejandro	11.395.736-0
Ramírez	Millaguay	Jorge Eduardo	13809030-2
Ramírez	Millaguay	Pedro Exequiel	15203364-8
Tapia	Betanzo	René Oscar	8788762-6
Osorio		Patricio	
Ponce	López	Mario	

Se tiene por cumplido, salvo la falta de exhibición de liquidación de Octubre de 2016 de René Oscar Tapia Betanzo. Parte denunciante y demandante solicita hacer efectivo el apercibimiento del artículo 453 N° 5 del Código del Trabajo, respecto del documento faltante.



6) Libro de novedades de día y de noche 2016 y 2017. Parte denunciante y demandante: Se desistió de esta solicitud de exhibición.

7) Libro de sectores del 2016 y 2017:

1. Alameda Nos de día,
2. Alameda Nos y Alameda águila Sur de noche;
3. Rancagua-San Francisco;
4. Los Lirios- Rengo;
5. Rengo- Pelequén

Parte denunciante y demandante: Se desistió de esta solicitud de exhibición.

Tribunal resuelve, que las peticiones de apercibimiento serán resueltas en la sentencia definitiva.

Oficios:

1. Incorpora respuesta de Oficio solicitado a Isapre Banmédica, el que da cuenta del certificado histórico del demandante.
2. Incorpora respuesta de Oficio solicitado a la Dirección del Trabajo, sobre denuncia de imposibilidad de horas extras, como asimismo, antecedentes sobre calificación de servicios mínimos.

SEPTIMO: Prueba de la parte denunciada y demandada. Que a fin de probar estos hechos, la parte denunciada y demandada rindió las siguientes probanzas:

Documental:

- 1 - Copia de anexo de contrato de 30 de agosto de 2012.
- 2 - Copia de contrato de trabajo de 30 de noviembre de 2014.
- 3 - Descripción de cargo de Jefe de Unidad de Vigilancia
- 4 - Copia de carta de despido de 14 de julio de 2017 y comprobante de envío y constancia ante la Inspección del Trabajo.
- 5 - Liquidación de julio de 2016 a julio de 2017
- 6 - Certificado de pago de Banco Chile de julio de 2017
- 7 - Acta de comparendo de 11 de septiembre de 2017
- 8 - Certificado de pago de cotizaciones de Previred de abril de 2013 a

julio de 2017.

- 9 - 10 comprobantes de feriado firmados por el actor entre el 20 de marzo de 2013 y el 23 de diciembre de 2016.
- 10 - Comprobante de recepción de código de ética y conducta de 17 de enero de 2013.
- 11 - Código de ética y conducta de Efe.
- 12 - Comprobante de recepción de Reglamento interno de 17 de enero de 2013.
- 13 - Texto del reglamento interno de orden, higiene y seguridad de la empresa.
- 14 - Certificado de situación laboral emitido por la sub gerencia de personas de EFE.
- 15 - Copia de convenio colectivo entre EFE y sindicato 7 de 10 de diciembre de 2015.
- 16 - Copia de contrato colectivo entre EFE y sindicato de trabajadores de movilización de 1 de agosto de 2015.
- 17 - Copia de contrato colectivo entre EFE y sindicato nacional 8 de 2 de agosto de 2016.
- 18 - Copia de contrato colectivo entre EFE y sindicato nacional de trabajadores de 7 de julio de 2017.
- 19 - Copia de contrato colectivo entre EFE y sindicato nacional de supervisores de 8 de septiembre de 2017.
- 20 - Informe de investigación n° 2 de 12 de abril de 2017.
- 21 - Informe de monitoreo de ventas variables y viáticos unidad de servicios y operaciones especiales de 7 de julio de 2017.
- 22 - Procedimiento de supervisión de vigilantes EFE de 21 de diciembre de 2016.
- 23 - Copia de querrela presentada por EFE de 12 de julio de 2017 ante el 6 JG de Santiago RIT 5335-2017.
- 24 - Oficio 13-2017 de 8 de julio de 2017 firmado por Matías Herrera.



- 25 - Informe check list de vigilantes privados de 13 de julio de 2017.
- 26 - Acta de entrevista de Pedro Candia Herrera, Hugo Morales Escobar, Hernán Calfulen, Juan Huenchunao, Patricio Osorio, Mario Ponce, René Tapia, Pedro Ramirez, Héctor Lagos, Jorge Ramirez, Juan Díaz, Rodrigo Espejo, Patricio Basaure, Guillermo Díaz.
- 27 - Contrato colectivo entre EFE y Sindicato 1 de Santiago, 1 de San Bernardo, y Sindicato Nacional de Vigilantes de 31 de marzo de 2015.
- 28 - Correo entre Mario Ponce y Alejandro Olivares de 29 de marzo de 2017. Asunto: "Información requerida".
- 29 - Correo entre Mario Ponce y Alejandro Olivares de marzo de 2017. Asunto: Solicitud de información.
- 30 - Correo enviado de 28 de marzo de 2017 enviado por Lorena Donoso, Asunto: Revisión viáticos Soe.
- 31 - Correo entre Mario Ponce y Alejandro Olivares de 27 de marzo de 2017. Asunto: Consulta.
- 32 - Correo electrónico entre Cristian Gaete y Jacqueline Herrera de 14 de marzo de 2017. Asunto: Revisión de antecedentes.
- 33 - Correo electrónico entre Mario Ponce y Carlos Soto, Cristian Gaete y Lorena Donoso. De 1 de marzo y 2 de marzo de 2017. Asunto: Solicitud libros.
- 34 - Lista de trabajadores Soe.
- 35 - Copia libro entrega y recepción diaria meses de octubre y diciembre de 2016.
- 36 - Planilla de comparación, formularios de alistación, alistación octubre de 2016.
- 37 - Planilla de comparación valore informados y pagados, alistación octubre de 2016.
- 38 - Correo electrónico enviado por Cristian Gaete de 1 de marzo de 2017. Asunto check list octubre de 2016 y correo adjunto con 22



check list de los vigilantes privados.

- 39 - Correo electrónico enviado por Cristian Gaete el 1 de marzo de 2017. Asunto Resumen alistación octubre 2016.
- 40 - Set de respaldo de alistación informado para pago de remuneraciones de noviembre de 2016 correspondiente a alistación de octubre de 2016.
- 41 - Copia de formulario único de alistación , planilla de viático, pacto de horas extras y registro de asistencia de Pedro Candia, Hugo Morales, Hernán Calfulen, Juan Huenchunao, Patricio Osorio, Mario Ponce, René Tapia, Pedro Ramirez, Héctor Lagos, Jorge Ramirez, Juan Díaz, Rodrigo Espejo, Patricio Basaure, Guillermo Díaz.
- 42 - Copia de liquidaciones de noviembre de 2016 de Pedro Candia, Hugo Morales, Hernán Calfulen, Juan Huenchunao, Patricio Osorio, Mario Ponce, René Tapia, Pedro Ramirez, Héctor Lagos, Jorge Ramirez, Juan Díaz, Rodrigo Espejo, Patricio Basaure, Guillermo Díaz.
- 43 - Anexo 3 A Gráfico Grupo Soe remuneración noviembre de 2016, correspondiente a alistación de octubre de 2016.
- 44 - Planilla anexo 1 B, verificación pauta grupo Soe versus libro alistación octubre de 2016.
- 45 - Reporte ausentismo de los trabajadores de la unidad Soe.
- 46 - Correo electrónico con pautas correspondientes a octubre de 2016 enviado por Claudio Araya a Lorena Donoso.
- 47 - Planilla de comparación de formulario de alistación de noviembre de 2016.
- 48 - Planilla comparación de valores informados y pagados con alistación de noviembre de 2016.
- 49 - Correo electrónico de 1 de marzo de 2016 Check list de noviembre de 2016, enviado por Cristian Gaete.
- 50 - Correo electrónico de 1 de marzo de 2017 resumen alistación



noviembre de 2016.

- 51 - Set de respaldo alistación informada para pago de remuneraciones de 2016.
- 52 - Copia de liquidaciones de remuneración de diciembre de 2016 Pedro Candia, Hugo Morales, Hernán Calfulen, Juan Huenchunao, Patricio Osorio, Mario Ponce, René Tapia, Pedro Ramirez, Héctor Lagos, Jorge Ramírez, Juan Maza, Rodrigo Espejo, Patricio Basaure, Guillermo Díaz.
- 53 - Anexo 3 A grafico Gráfico Grupo Soe remuneración diciembre de 2016, correspondiente a alistación de noviembre de 2016.
- 54 - Planilla anexo 1 B, verificación pauta grupo Soe versus libro alistación noviembre de 2016.
- 55 - Correo electrónico con pautas correspondientes a noviembre de 2016 enviado por Claudio Araya a Lorena Donoso.
- 56 - Planilla de comparación de formulario de alistación de diciembre de 2016.
- 57 - Planilla comparación de valores informados y pagados con alistación de diciembre de 2016.
- 58 - Correo electrónico de 1 de marzo de 2016 Check list de diciembre de 2016, enviado por Cristian Gaete.
- 59 - Correo electrónico de 1 de marzo de 2017 resumen alistación diciembre de 2016.
- 60 - Set de respaldo alistación informada para pago de remuneraciones de enero de 2017 por alistación de diciembre de 2016.
- 61 - Copia de liquidaciones de remuneración de enero de 2017
- 62 - Anexo 3 A grafico Gráfico Grupo Soe remuneración enero de 2017, correspondiente a alistación de diciembre de 2016.
- 63 - Planilla anexo 1 B, verificación pauta grupo Soe versus libro alistación diciembre de 2016.
- 64 -Reporte ausentismo enero de 2017.



- 65 - Correo electrónico con pautas correspondientes a diciembre de 2016.
- 66 - Carta de término de contrato de trabajo de Pedro Candia, Hugo Morales, Hernán Calfulen, Juan Huenchunao, , René Tapia, Pedro Ramírez, Héctor Lagos, Jorge Ramírez, Juan Días, Rodrigo Espejo, Patricio Basaure.

Testimonial:

1. Richard Arraigada Gutiérrez
2. Agustín Barrales Navarrete.
3. Cristian Andrés Gaete Ulé.

OCTAVO: Renuncia de acciones. Que, resulta absolutamente necesario, previo a entrar al análisis y valoración de la prueba incorporada, verificar si el denunciante y actor, en su libelo, ha dado estricto cumplimiento a lo dispuesto en el inciso final del artículo 489 del Código del Trabajo.

Que, el inciso final del artículo 489 del Código del Trabajo, prescribe que:

*“Si de los mismos hechos emanaren dos o más acciones de naturaleza laboral, y una de ellas fuese la de tutela laboral de que trata este Párrafo, dichas acciones deberán ser ejercidas conjuntamente en un mismo juicio, salvo si se tratase de la acción por despido injustificado, indebido o improcedente, la que deberá interponerse subsidiariamente. En este caso no será aplicable lo dispuesto en el inciso primero del artículo 488. **El no ejercicio de alguna de estas acciones en la forma señalada importará su renuncia**”.*

Que la norma antes transcrita, contempla una obligación que imperativamente debe ser observada por el denunciante de Tutela, cual es que si de los mismos hechos emanaren dos o más acciones de naturaleza laboral, ellas deberán ser ejercidas conjuntamente con la acción de tutela en el juicio, como debió ocurrir en el presente caso, con las acciones correspondientes a:

- a) Que se declare que el actor trabajó bajo subordinación y dependencia para la demandada desde el 15 de enero de 1996 hasta el 14 de julio de 2017.



- b) Nulidad del despido, específicamente las sanciones contempladas en los incisos 5° y 7° del artículo 62 del Código del Trabajo, desde la fecha del despido, esto es, 14 de julio de 2017, hasta la fecha en que el empleador convalide el despido.
- c) Cotizaciones adeudadas desde el inicio de la relación laboral, debiendo oficiar a las instituciones respectivas para que procedan a su liquidación y cobro.
- d) Remuneraciones pendientes correspondientes a 14 días del mes de julio de 2017 por un monto de \$ 2.228.741.-
- e) Feriado legal/proporcional y progresivo ascendente la suma de \$ 1.713.154.-

Que, del examen del libelo del denunciante y actor, se constata que en lo principal ejerció la acción de tutela de derechos fundamentales con ocasión del despido, conjuntamente con las acciones antes señaladas, para el caso que no se ordene el reintegro del mismo, no obstante lo cual, ha ejercido idénticas acciones de manera subsidiaria, en el primer otrosí de su escrito fundamental, lo que irroga una insalvable posibilidad de conocer de las mismas, toda vez que lo ha hecho tanto en forma conjunta como de manera subsidiaria, lo que necesariamente trae como consecuencia la sanción a que se refiere el inciso final del artículo 489 del Código del Trabajo, cual es, que se tengan por renunciadas las otras acciones erráticamente ejercidas.

Que de la simple lectura del inciso final del artículo 489 del Código del Trabajo, se extrae que el legislador ha previsto una sanción expresa para el caso de se ejerzan las otras acciones de naturaleza laboral, derivadas *de los mismos hechos*, - como acontece en el caso en examen-, de una manera distinta a como la norma lo exige, esto es, que se ejerzan de manera conjunta con la acción de tutela, toda vez que no resulta plausible ni sostenible que estas acciones sean ejercidas tanto de manera conjunta como de forma subsidiaria como lo ha hecho el actor, dado lo perentoria de la norma, en cuanto exige que se ejerzan de manera conjunta, y **“el no ejercicio de alguna de estas acciones en la forma**



señalada importará su renuncia”, lo que precisamente acontece y verifica en el presente caso, en que ha ejercido las otras acciones derivadas de los mismos hechos, de manera conjunta con la acción de tutela y a la vez de forma subsidiaria con la acción de calificación del despido, resultando en consecuencia que han de tenerse por renunciadas irremediabilmente las acciones correspondientes a:

- a) Que se declare que el actor trabajó bajo subordinación y dependencia para la demandada desde el 15 de enero de 1996 hasta el 14 de julio de 2017.
- b) Nulidad del despido, específicamente las sanciones contempladas en los incisos 5° y 7 ° del artículo 62 del Código del Trabajo, desde la fecha del despido, esto es, 14 de julio de 2017, hasta la fecha en que el ex empleador convalide el despido.
- c) Cotizaciones adeudadas desde el inicio de la relación laboral, debiendo oficiar a las instituciones respectivas para que procedan a su liquidación y cobro.
- d) Remuneraciones pendientes correspondientes a 14 días del mes de julio de 2017 por un monto de \$ 2.228.741.-
- e) Feriado legal/proporcional y progresivo ascendente la suma de \$ 1.713.154.-

NOVENO: Renuncia de la demanda de despido indebido. Que el inciso final del artículo 489 del Código del Trabajo, igualmente contempla la forma en que debe ser interpuesta la acción de despido injustificado, indebido o improcedente, la que no obstante de emanar de los mismos hechos, ella debe ser ejercida de manera subsidiaria.

Al respecto, la norma ya transcrita en el motivo anterior, establece igualmente la sanción de tener por renunciada dicha acción de despido injustificado, indebido o improcedente, si la misma no se ejerce subsidiariamente de la manera que la norma ordena, vale decir, cuando sea insertada de manera conjunta a la acción de



tutela laboral. En tal sentido, es perentorio dicho precepto en disponer que el no ejercicio de alguna de ellas, de manera subsidiaria, importa su renuncia.

Que, del examen del escrito fundamental del denunciante y actor, se puede verificar, que éste conjuntamente con la acción de tutela, claramente ha ejercido la acción de calificación del despido como injustificado, indebido o improcedente, toda vez que a partir de la página 14 del libelo, en el **acápite C. ANTECEDENTES DEL TERMINO DE LA RELACIÓN LABORAL**, bajo los N° 2 y 3, asegura que fue despedido el día 14 de julio de 2017, alrededor de las 11 horas aproximadamente, de manera verbal, sin otorgar algún otro tipo de motivo, sin informar ni entregar ni informar razón alguna, prohibiéndole además ingresar a las dependencias de la Maestranza San Eugenio, sin que hubiera recibido carta de despido alguna, razón por la cual, el 19 de julio de 2017, a fin de evitar un despido por inasistencias injustificadas, asistió a la Primera Comisaría de Santiago a fin de dejar constancia, indicando que prestaba servicios como vigilante privado, en calidad de Jefe de la Unidad SOE, para la Empresa de los Ferrocarriles del Estado, en Maestranza San Eugenio ubicada en calle Centenario S/N, Estación Central y que el día viernes 14 de julio 2017 había sido despedido verbalmente por Alejandro Olivares, agregando en el punto 5. del acápite en examen, que ante la Inspección del Trabajo habría obtenido copia de la carta de despido, la cual se funda en las causales del artículo 160 N° 1 letra a) y N° 7 del Código del Trabajo, la cual transcribe íntegramente, procediendo desde la página 25 del libelo, a partir del N° 6, a controvertir pormenorizada y detalladamente los hechos invocados en la referida carta, señalando “Respecto de los hechos contenidos en la carta en referencia formulo las siguientes alegaciones y defensas que permiten desvirtuar el incumplimiento descrito: “, pasando luego de manera detallada -y no exenta de síntesis-, al análisis de los hechos, a saber:

- a) Se indica en la carta que el sistema de turno de los vigilantes es distribuido entre ellos. Esta afirmación no es correcta toda vez que el mecanismo de asignación de turnos es determinada y autorizada por la

empresa. Así se ha realizado durante toda la existencia de la Unidad SOE.

- b) En cuanto al supuesto aumento de la remuneración variable del mes de marzo de 2017.
- c) Respecto del supuesto aumento de las remuneraciones variables de los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2016.
- d) (No obstante indica corresponder la letra e. en página 38 del libelo) En cuanto a los documentos recopilados y analizados por la investigación.
- e) (No obstante indica corresponder la letra f. en página 39 del libelo) Del punto tres de la carta de despido.
- f) (No obstante indica corresponder la letra g. en página 40 del libelo) Del punto 4 de la carta.

De lo anterior se puede afirmar, que el denunciante de tutela, dedica desde la página 14 hasta la página 42 de su libelo, a analizar la calificación de su despido, controvirtiendo uno a uno los hechos invocados en la carta de despido, el que por cierto inicialmente señaló había sido efectuado de manera verbal.

Asimismo, a partir de la página 64 del libelo y siempre inmerso dentro de la acción de tutela, el actor procede a analizar el cumplimiento de los requisitos de la carta de despido y las causales de despido invocadas por el empleador, conforme a los artículos 162 y 454 N° 1 del Código del Trabajo, arribando a las siguientes afirmaciones:

“En el presente caso, si bien el empleador invocó la causal legal de despido - falta de probidad e incumplimiento grave-, posteriormente, al describir los hechos en que se funda, no se precisa la (sic) los días, en qué lugar supuestamente se hubiese detectado exceso de turnos nocturnos, confunde turnos nocturnos con viáticos, indica horas en exceso de octubre noviembre, diciembre 2016 sin señalar a que trabajador corresponde, cuales son los días impugnados, cuales son los lugares impugnados y tampoco indica si el numero indicado por mes corresponde a horas extraordinarias, séptimo días, festivos, horas nocturnas, describiendo en consecuencia genéricamente los resultados de

una investigación realizada, sin indicar posteriormente la participación que habrían tenido los trabajadores en los mismos”.

*Agrega a continuación: “Como hemos dicho, la carta de despido debe bastarse a sí misma. No basta, para entender que se han cumplido con las formalidades del despido, que se relate genéricamente alguna situación ocurrida en la empresa y que luego se califique dicha situación como un incumplimiento grave de obligaciones o una falta de probidad, sobre todo si se tiene en vista la gravedad de los resultados de la investigación que la empresa dice haber realizado. De la lectura de la carta de despido de nuestro representado se desprende que la empresa, luego de invocar las causales legales del despido, explica en qué consiste la unidad especial en la cual ellos (sic) se desempeñaban, describiendo genéricamente sus funciones. Luego, da a conocer que, a raíz de un supuesto exceso de remuneraciones en el mes de marzo de 2017, inician una investigación, en la cual habrían detectado el pago en exceso de diversos rubros variables de la remuneración de los trabajadores por los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2016. Sin embargo, la carta adolece de graves errores que hacen **que las causales aplicadas sean completamente indebidas**. En primer lugar, no indica cuáles habrían sido los turnos concretos que supuestamente no realizaron (sic) y que no obstante lo cual, fueron devengados el pago de una serie de conceptos variables que tampoco se indican con precisión. Lo único que se extrae de las (sic) cartas (sic) de despido en estos puntos es que en los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2016 hubo un pago indebido de asignaciones que no se reflejan en sus turnos reales: horas extraordinarias, días festivos, turnos nocturnos y viáticos. Sin embargo, para los efectos de poder haber articulado una defensa a los hechos imputados en la carta, primero, nuestro representado debe conocer cuál es la responsabilidad que tendrían en esos pagos en exceso, porque esa supuesta responsabilidad implica haber vulnerado sus obligaciones contractuales, y cuándo (día, mes y año) habrían registrado turnos que en la práctica no realizaron (sic)”.*



Asimismo, del N° 9 de la página 60 del libelo, se afirma *“En este caso, estamos frente a un despido que no cumple con las exigencias para efectos de calificar su justificación...”*, a lo que se debe agregar que en la petición 5ª de la acción de tutela, además de solicitar las indemnizaciones propias provenientes de un despido calificado como injustificado, indebido o improcedente, bajo la letra “d.” pide que *“se declare que el despido es carente de motivo plausible, otorgándose el recargo legal de la indemnización por años de servicio de un 100%...”*.

A la vez, de la demanda subsidiaria de despido indebido contenida en el primer otrosí del libelo, se expone textualmente lo siguiente: *“Dado que los hechos y el derecho en que se funda la demanda subsidiaria por despido injustificado son los mismos que latamente se exponen en la denuncia de tutela por vulneración de derechos fundamentales interpuesta en lo principal de esta presentación, por razones de economía procesal, ruego a S.S., dar por íntegramente reproducidos en esta parte los hechos ya descritos”*.

En el mismo orden de ideas, en la petitoria de la demanda subsidiaria, se solicita bajo el N° 2, lo siguiente: *“Que se declare que nuestro representado fue objeto de un despido indebido y carente de motivo plausible, al tenor de lo dispuesto en el artículo 168 del Código del Trabajo, debiendo entenderse en consecuencia que la relación laboral ha terminado por la causal de necesidades de la empresa”*, solicitando bajo en N° 3, el pago de las mismas indemnizaciones y los recargos que efectuó conjuntamente con la acción de tutela.

Que de todo lo antes expuesto, fluye con absoluta claridad y certeza que el actor ha ejercido, conjuntamente con la denuncia de tutela, la acción de declaración del despido indebido –o injustificado como igualmente lo señaló-, lo que deviene en sostener que el inciso final del artículo 489 del Código del Trabajo ha dispuesto una sanción expresa para el caso que las referidas acciones se interpongan de la manera descrita, consistiendo tal castigo en tenerse por renunciada la de despido injustificado, indebido o improcedente, toda vez que:



1. Que, en el desarrollo de lo principal de tal presentación, fluye que se solicita la declaración de despido injustificado, indebido o improcedente indicando que, al tenor de lo expuesto en la carta de despido, ésta resultaba del todo ambigua y no cumplía con el estándar legal, dado que no se verificaba la realidad de las circunstancias invocadas de las causales invocadas en la misma.
2. Que en consonancia con lo anterior resulta inconcuso que el actor propuso la denuncia de tutela en conjunto con la de despido injustificado, según se razonó, por lo que se hace procedente la sanción procesal del inciso final del artículo 489 del Código del Trabajo.
3. Que la circunstancia de haberse interpuesto además de manera subsidiaria la demanda de despido indebido –injustificado como igualmente lo indicó-, en nada puede evitar la sanción procesal reseñada, atendida la explícita verificación de los antecedentes que la hacen producir en lo principal del libelo que contiene la denuncia de tutela de derechos fundamentales.

Que, en este aspecto, lo anteriormente razonado se encuentra avalado por lo resuelto por la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago, en los autos Rol N° 2072-2017, en donde se decidió que: *“del examen de la sección principal de libelo deducido por el actor, fluye que en su contenido, desarrollo y fundamentación se entremezclan las acciones de tutela de derechos fundamentales y de despido injustificado, al punto que se sustentan en los mismos hechos, lo que permite concluir que se las ha hecho valer en forma conjunta, esto es, que se ha incumplido el expreso mandato del artículo 489 del Código del Trabajo. En nada altera lo concluido la circunstancia que en un otrosí se haya planteado la acción de despido injustificado, indebido o improcedente en forma subsidiaria, por dos razones: en primer término, porque ello no remedia el hecho que ya fueron interpuestas conjuntamente por vía principal que es precisamente lo que la ley prohíbe-, y, enseguida, porque -inclusive se pretende deducir subsidiariamente*

esa acción con los mismos fundamentos vertidos en lo principal. Por todo ello se concluye que en la sentencia se hizo una correcta aplicación de la norma que se dice infringida, motivo por el cual el arbitrio deber rechazarse. ”

Valga recalcar, que en la demanda subsidiaria del actor se hace directa remisión a los hechos expuestos en la tutela para basar lo indebido o injustificado del despido de aquel, solicitando que se dieran por reproducidos todos los hechos expuestos en lo principal de su presentación.

Que, conforme con todo lo anteriormente expuesto, no cabe sino concluir que en la especie se ha constatado la interposición conjunta, como se dijo, de las acciones de tutela y despido indebido –injustificado- en el libelo de la denuncia y demanda de autos, por lo que no cabe más que declarar la sanción prevista en el inciso final del artículo 489 del Código del Trabajo, teniéndose, en consecuencia, por renunciada la acción de despido indebido –injustificado- incoada por el actor.

DECIMO: De la acción de tutela por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido. Que, conforme a lo razonado en los motivos precedentes, resulta que la única acción que finalmente ha quedado sometida a conocimiento y resolución del tribunal lo es la de tutela, para lo cual se conviene tener presente que la acción de tutela de derechos fundamentales fue incorporada a través de la Ley N° 20.087, buscando con ello principalmente la protección, resguardo y eficacia de ciertos derechos fundamentales del trabajador al interior de su relación laboral, ya sea mientras ésta se desarrolla o bien al llegar su término, a fin de que se restablezca el ejercicio de él o los derechos lesionados, reparando el daño producido en la ejecución de la relación laboral o bien derechamente resarcir o sancionar la vulneración que realice el empleador con ocasión del despido. Con ello se consagra el reconocimiento de la ciudadanía en la empresa, esto es la proyección de los derechos fundamentales de contenido civil y político del trabajador dentro de la relación laboral, para con ello evitar el abuso del ejercicio de las amplias potestades de mando que nuestra propia legislación laboral le reconoce al empleador.



Sin perjuicio de lo anterior, resulta necesario destacar que el mencionado procedimiento de tutela no busca desconocer las potestades empresariales, sino que por el contrario, su objetivo es conocer y sancionar aquellas afectaciones graves, de envergadura, intolerables o como señala el inciso tercero del artículo 485 del Código del Trabajo para los casos en que se limita el pleno ejercicio de los derechos fundamentales del trabajador, sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial. En consecuencia, las molestias de menor envergadura que pudiesen sufrir alguno de estos derechos, queda excluida de la misma. Lo anterior no obsta en modo alguno a la posibilidad de que estas afectaciones, produzcan alguna consecuencia indeseada, de acuerdo a las especiales particularidades de quien se ve enfrentado dentro de la organización empresarial, a situaciones o restricciones que fuera de este ámbito serían inaceptables.

En efecto, lo señalado no significa un desconocimiento de la ciudadanía en la empresa, sino que por el contrario, una constatación de que en la práctica se produce constantemente una tensión entre derechos que colisionan entre ellos, por un lado, los propios y característicos de la potestad de mando y disciplinaria que ha sido asociada al derecho de propiedad y a la libertad empresarial, y por otro, los derechos que emanan del reconocimiento de que el trabajador es un ciudadano que está amparado constitucionalmente por la protección de su dignidad, libertad e igualdad.

UNDECIMO: Que así, se entiende que se vulneran estos derechos cuando en el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, se limita el pleno ejercicio de aquéllos respecto de los trabajadores, sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial.

DUODECIMO: Que, no resultó controvertida la existencia de una relación laboral entre las partes, la que se inició el 15 de enero de 1996, en donde el denunciante al término de sus servicios se desempeñaba como Jefe Unidad de Servicio de Operaciones Especiales –SOE-, encontrándose afiliado al Sindicato Nacional de Vigilantes de la empresa, habiéndose puesto término a dicha relación



laboral el día 14 de julio de 2017 por aplicación de las causales previstas en los artículos 160 N° 1 letra a) y N° 7 del Código del Trabajo, esto es, falta de probidad e incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

Que, conforme a lo anterior, sin perjuicio de estimarse por renunciada la petición que se declarase la existencia de una relación laboral entre las partes, la misma no se encuentra controvertida, por lo que incluso resultaba innecesaria tal petición, la que por lo demás, en ninguna parte de la denuncia se fundamentó, en forma clara y circunstanciada, las razones que llevaron al actor a efectuar tal petición, si del relato efectuado no se vislumbra que la relación laboral se hubiere encontrado para el propio denunciante como discutida.

DECIMO TERCERO: Que, en relación a la vulneración o afectación al derecho a la honra del denunciante, en lo medular lo hace consistir en los hechos invocados por la empresa denunciada, para poner término a la relación laboral.

Al respecto, se indica en relación a dicho término, lo siguiente:

1. Que el denunciante **Patricio Omar Osorio López** pertenecía a la Unidad SOE, y junto con los demás trabajadores que pertenecían a esta Unidad, fueron despedidos el 14 de julio 2017.

2. El día viernes 14 de julio 2017, alrededor de las 11 horas aproximadamente, el jefe de Seguridad Sr. Alejandro Olivares le informo al Jefe Zonal Sr. Mario Ponce López que el denunciante **Patricio Omar Osorio López** y los demás vigilantes privados estaban despedidos sin otorgar algún tipo de motivo, prohibiéndole además ingresar a las dependencias de la Maestranza San Eugenio, sin entregar ni informar razón alguna.

3. Que el denunciante **Patricio Omar Osorio López** no recibió carta alguna de despido, razón por la cual el 19 de julio 2017, a fin de evitar un despido por inasistencias injustificadas, asistió a la Primera Comisaria de Santiago a fin de dejar una constancia, indicando que prestaba servicios como vigilante privado, en calidad de Jefe de la Unidad SOE, para la Empresa de los Ferrocarriles del Estado, en Maestranza San Eugenio ubicada en calle Centenario S/N, Estación



Central, y que el día viernes 14 de julio 2017 había sido despedido verbalmente por Alejandro Olivares.

4. Que con fecha 29 de agosto 2017 el denunciante junto con los demás vigilantes acudieron a la Inspección del Trabajo a fin de interponer un reclamo por despido indebido, celebrándose la audiencia de conciliación el día 11 de septiembre 2017, donde se obtuvo un abono al pago del feriado adeudado, sin lograr acuerdo en los demás conceptos, especialmente en lo relativo a la causal de despido aplicada y el cobro de las prestaciones laborales adeudadas.

5. En dicha oportunidad se obtuvo copia de la carta de despido, la cual se funda en las causales del artículo 160 N°1 letra a) y N°7 del Código del Trabajo.

En este aspecto, afirmó que la carta de despido contiene la descripción de hechos graves y falsos que vulneran Derechos fundamentales del trabajador denunciante, en especial el Derecho a la Honra y el Derecho a no ser objeto de discriminación por razones sindicales, la cual en su parte central señala:

“Los resultados de la comparación de los Formularios Alistaciones con los Libros de Sectores antes señalados, permitió demostrar que la información contenida en los primeros no era real, sino que se había abultado premeditadamente y con ello se había solicitado pagar más remuneraciones variables y viáticos que los que legalmente correspondía. Emolumentos que finalmente se pagaron y que han provocado un millonario fraude y perjuicio a la empresa.

Agrega la carta: *“El resultado de la investigación realizada fue categórico. Se comprobó que se falsificaron los formularios “Alistaciones” que se presentaron a la Subgerencia de Personas, incorporando una cantidad de turnos, horas trabajadas y viáticos, que no corresponden a los efectivamente realizados por los Vigilantes y entre ellos Ud., obteniendo así que la empresa liquide y pague a los trabajadores de dicha unidad y entre ellos a UD. Una mayor cantidad de dinero por concepto de remuneración variable y viáticos, por turnos no realizados, en perjuicio de la compañía.”*

En lo medular, el denunciante de tutela, alega que se le acusa de hechos sumamente graves: de abultar premeditadamente el pago de remuneraciones variables, de falsificar los formularios de alistación, siendo que se trata de un proceso transparente, siempre autorizado por el Jefe de Seguridad y por lo demás funciones que han sido debidamente cumplidas, según la asignación que le fuere otorgada, haciendo presente que tiene 21 años de servicio, sin reproche alguno de su función, por lo que su despido con tales acusaciones infundadas vulnera abiertamente su honra.

A mayor abundamiento, para justificar la supuesta afectación alegada, indica que los hechos descritos dañan profundamente su honra, toda vez que se ha dedicado por años al servicio de la Vigilancia de los Ferrocarriles del Estado, al imputarle hechos de gravedad, que configurarían una corrupción en la institución de parte de los trabajadores con el único objeto de enriquecerse, cuestión que conlleva una denostación grosera y alevosa, afectando su imagen y prestigio profesional, lo que restringe posibilidades de acceder a otra fuente de trabajo.

Que, de lo predicado precedentemente por el denunciante en relación a la vulneración al derecho a la honra con ocasión del despido, fundada en los hechos invocados en la carta de despido, dable resulta destacar que la que fuera incorporada por la parte denunciada en la audiencia de juicio, -sin que fuera impugnada ni objeto de reproche u observación alguna por el denunciante-, además fue transcrita en su libelo por éste, a partir de la página 16, bajo el N° 5, señalando que *“Por la presente, comunicamos a usted que hemos resuelto poner término a su contrato de trabajo a contar de esta fecha, basado en la causal del artículo 160 N°1 letra a) y 160 N° 7 del Código del Trabajo, esto es, falta de probidad e incumplimiento grave de las obligaciones que le impone el contrato”*, para luego pasar a detallar los hechos en que se fundan las referidas causales.

Que, sentado lo anterior, resulta posible afirmar, que los hechos descritos en la carta de despido no pueden ser constitutivos de la vulneración de Derechos Fundamentales como la Honra consagrada en el N° 4 del artículo 19 de nuestra Carta fundamental; toda vez, que se ha aplicado por parte del empleador la

normativa legal vigente, esto es, el artículo 160 N° 1 letra a) y N° 7 del Código del trabajo, los que contemplan expresamente la falta de probidad y el incumplimiento de obligaciones graves; y es la propia ley la que exige dar cuenta en la carta de despido los motivos en que se funda, en este caso, las acusaciones de falta de probidad que se le atribuyen al actor, las que no han sido expresadas en términos ofensivos, injuriosos ni descalificadores por lo que malamente se puede entender dañada la Honra del trabajador.

Al respecto, resulta posible afirmar que de seguir la teoría de la parte denunciante de tutela, no se podría aplicar ninguna de las dos causales señaladas anteriormente en el despido de un trabajador, pues al ser acusado el mismo de un hecho que revistiere caracteres de delito, como es el caso, dicha acusación, siempre sería objeto de vulneración del Derecho Constitucional de la Honra; todo ello, sin perjuicio del derecho que le asiste al trabajador de reclamar el despido injustificado lo que debe ser análisis de otra materia, toda vez que así lo ha planteado y ratificado la Jurisprudencia de nuestros Tribunales de Justicia en diferentes fallos y la doctrina *-(Jéssica Fuentes Olmos, Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, “La defensa de las Partes en el Procedimiento de Tutela Fundado en el Derecho a la Honra del Trabajador”, Revista De Derecho de la PUCV XXXIX, 2012, segundo semestre, pp. 141-160)-*, los que han ido sentando las siguientes bases en cuanto a que en relación a la comunicación formal del despido, deben plantearse como elementos de análisis los siguientes:

- i. el contenido de la carta de despido; y,
 - ii. los sujetos destinatarios de la carta de despido.
- i) En relación al contenido de la carta de despido en la forma prevista en el artículo 162 del Código del Trabajo, deviene en un verdadera protección que otorga el ordenamiento jurídico al trabajador en dos sentidos: el empleador debe ajustar su conducta a la ley y el trabajador cuenta con los medios de oposición y defensa necesarios ante la resolución misma del contrato.

En armonía con lo antes señalado, la jurisprudencia reiteradamente ha venido señalando que la imputación de infracciones en la carta de despido no es suficiente para dar por afectada la honra de la persona, particularmente porque la propia ley exige dar cuenta en la carta de despido de los motivos en que se funda. De esta forma se ha resuelto en la causa RIT T-6-2010 del Juzgado del Trabajo de Coyhaique, en cuyo fallo de 23 de septiembre de 2010, considerando séptimo se determinó que: *“no se ha logrado acreditar indicio alguno que permita a partir de allí estimar vulnerado los derechos del actor ya que la sola imputación de hechos en la carta de despido, por sí sola, no resulta suficiente para este efecto, más aún que es la propia ley que exige que en dicha carta se contengan los hechos que fundamentan la causal invocada”*.

En igual sentido, en la causa Rol 829-2010 de la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago, con fecha 18 de octubre de 2010, conociendo del recurso de nulidad interpuesto, resolvió que *“el empleador en su redacción no utilizó expresiones ofensivas ni empleó calificativos respecto de la persona de la actora, sólo se limitó a imputarle una conducta determinada; que con ella se pretendía alcanzar un fin legítimo, poner término a la relación laboral, para cuyo efecto debía necesariamente fundamentar adecuadamente tal decisión desde el punto de vista fáctico [...]”*.

Que de lo precedentemente expuesto, resulta ajustado afirmar que la carta de despido no constituye un atentado al derecho a la honra en cuanto impute ciertos hechos que fundan el despido, máxime aún que todo despido efectuado por invocación de las causales contempladas en el artículo 160 del Código del Trabajo, lleva implícito una valoración negativa de la conducta del trabajador que lo sustenta, ya que representan la medida disciplinaria de mayor fuerza que el sistema normativo entrega al empleador con base en su poder de dirección. (Gajardo Harboe, María Cristina, *“Nuevo Procedimiento de Tutela Laboral: los derechos protegidos. El derecho a la Vida y a la integridad física y psíquica de la persona, Revista Laboral Chilena, 19, Santiago 2009, 7, p.80*).

Por el contrario, lo que sí puede darse con ocasión de la carta de despido es que se produzca la afectación si se utiliza un lenguaje inapropiado que menoscabe o atente contra la dignidad del trabajador, (Rit T-8-2009, Juzgado del Trabajo de Osorno), lo que del análisis y atenta lectura de la misma ni remotamente se vislumbra, toda vez que la descripción fáctica obedece y se enmarca exclusivamente en la necesaria fundamentación de los hechos invocados para sustentar las causales esgrimidas, en un lenguaje claro y exento de cualquier atribución denostativa efectuada fuera del ámbito estrictamente de la relación laboral que unió a las partes, por lo que no se divisa en su redacción expresiones ofensivas ni calificativos respecto de la persona del denunciante, sino que la referida carta se ha limitado a imputar al trabajador conductas determinadas, con las cuales se pretendía alcanzar un fin legítimo, cual es, poner término al vínculo laboral existente, para cuyo efecto la empleadora se encontraba obligada legalmente a fundamentar adecuadamente tal decisión desde el punto de vista fáctico.

- ii) Los sujetos destinatarios de la carta de despido o de los motivos del mismo. Es posible que la divulgación de la carta de despido se extralimite sin que sea justificado, porque el trabajador es el único destinatario natural de la misma. Dependiendo de la forma de la comunicación de la carta de despido, puede estarse atentando contra la honra, simulando la imposibilidad de llevarla a cabo personalmente para dar una publicidad innecesaria. En relación a este punto resulta pertinente citar la causa RIT T-49-2009 del Juzgado del Trabajo de Valparaíso, donde se señaló que: ***“el legislador no ha considerado que el despido constituya en sí una violación de derechos fundamentales, porque de esa manera, todos los despidos por falta de probidad serían vulneratorios del derecho a la honra, entre otros derechos fundamentales. Y en el caso de que se trata no se ha acreditado que se haya expuesto al trabajador al escarnio o publicidad, sino que por el contrario, el mismo actor dice desconocía el hecho que motivó su exoneración, enterándose sólo por rumores”.***

Que, en el presente caso, la parte denunciante primero afirmó que su despido fue verbal, para luego señalar que se enteró de la carta de despido únicamente en la audiencia de conciliación verificada el día 11 de septiembre de 2017, no obstante que la carta y su respectivo comprobante de remisión por Correos de Chile, incorporados por la denunciada, señalan precisamente la dirección del trabajador, lo que por lo demás ni siquiera fue materia de controversia en la presente causa, toda vez que incluso ello se fijó como hecho no controvertido, por lo que no se ha efectuado por parte de la denunciada una divulgación de la referida carta, ni menos se incorporó algún indicio de haberse publicitado la misma o revelado algún tipo de escándalo por los medios de comunicación o prensa en general, agregado que todos los testigos que concurrieron al juicio por parte de la denunciante, pese a encontrarse en similares condiciones, ni siquiera señalaron atisbo alguno de elemento que pudiera llegar, siquiera sospechar, para inferir que detrás de los hechos invocados en la carta de despido, se ocultaba un afán perverso de la empleadora de mancillar la honra del trabajador, no incorporándose ninguna prueba que diera cuenta de aquello, agregado que ni siquiera fue un tema abordado durante la audiencia de juicio, ni menos que ello hubiera trascendido a personas distintas que el destinatario de la carta de despido.

Que, conforme a todo lo antes expuesto la acción de tutela por este motivo no puede prosperar.

DECIMO CUARTO: Que, en lo referido a la vulneración del derecho a no ser objeto de discriminación por razones sindicales, el denunciante argumenta, en lo sustancial y relevante, lo siguiente:

- a) Que el despido es también una represalia por las acciones sindicales llevadas a cabo por la organización sindical a la que pertenece, dando una señal de poder a los trabajadores y a la organización que ha sido debilitada previo al inicio de un proceso de negociación colectiva.

Que, durante la audiencia de juicio declararon como testigos del denunciante los señores Mario Ponce López, RUT: 8.958.784-0, Jorge Eduardo



Ramírez Millaguay, RUT: 13.809.030-2, Hernán Rigoberto Calfulén Pailaya, RUT: 13.393.345-K y Claudio Rosales Cancino, RUT: 9.266.970-K.

Asimismo, compareció a absolver posiciones a petición del denunciante, en representación de la Empresa de los Ferrocarriles del Estado doña **María Jesús Vidal Medina**.

Que, tanto los testigos antes individualizados como la absolvente representante de la Empresa de los Ferrocarriles del Estado, respondieron todas y cada una de las preguntas que le fueron formuladas por la propia parte denunciante, quien encaminó su línea de interrogatorio derechamente al procedimiento que debía seguirse en torno a la confección de los turnos, pago de horas extras, viáticos y bonos en general, culminando en definitiva con el formulario de Alistación y pago de remuneraciones, quienes respondieron tanto las preguntas que le fueron efectuadas por la denunciante como las aclaraciones y precisiones que le fueron solicitadas por el tribunal, sin que en momento alguno fueran consultados por la situación sindical del denunciante, ni menos por ninguno de los hechos en que hace consistir esta vulneración, por lo que en parte alguna del interrogatorio efectuado durante toda la secuela del juicio, no solo a la absolvente sino que a sus propios testigos, les formulara alguna pregunta relacionada con este aspecto preciso y concreto, toda vez que lo verbalizado por éstos solo fue tangencial, sin que de sus dichos pudiera extraerse alguna señal tendiente a establecer esta imputación, lo que conlleva ante tan tamaña falta de ilustración y pleno olvido de los motivos de la acción de tutela, a sostener que los letrados del denunciante concentraron toda su estrategia, en tratar de atacar los hechos fundantes de la carta de despido, preteriendo toda información que podrían haber ingresado al juicio para establecer esta vulneración alegada, en donde resultaron insuficientes los referidos a la documental incorporada, toda vez, que sin un contexto explicativo que pudiese unir el despido efectuado con la conducta atribuida a la denunciante, resulta la inexistencia de un nexo causal entre lo predicado, -lo que por cierto no fue acreditado-, con la imputación efectuada, lo que devino en que le Empresa de los Ferrocarriles del Estado, no se

encontrara siquiera en la obligación de justificar la supuesta conducta, toda vez que ella no logró ser establecida.

- b) Que la organización en la que participaba el denunciante y los demás vigilantes despedidos, en julio de 2015 - Sindicato Nacional de Vigilantes de la empresa de los Ferrocarriles del Estado de Chile, Afines y Conexos-, solicitó en julio de 2015 una reunión a EFE y presentó como solicitud al Gerente General de EFE que se diera cuenta de los costos del Proyecto Rancagua Express, dado que un proyecto que inicialmente había sido presupuestado que costaría \$254.000.000 terminó costando \$700.000.000. Esta presentación se hizo en presencia del Gerente General de la época, Ricardo Silva y el Gerente de Operaciones, Raúl Echeverría, jefe directo de Mario Ponce. Dicha presentación causó muchas animadversiones por parte de la empresa contra el Sindicato, principalmente contra su presidente, y textualmente agrega “nuestro representado”, vale decir, el denunciante Patricio Omar Osorio López, de quien afirma “Se comenta que se habría pedido su cabeza”.

Que, además de lo señalado en la letra a) anterior respecto de la testimonial y confesional, resulta necesario destacar a este respecto los hechos que relata habrían ocurrido en el mes de julio del año 2015, en donde se habría solicitado una reunión y efectuado una presentación por parte del Sindicato al Gerente General de EFE que se diera cuenta de los costos del Proyecto Rancagua Express.

Al respecto, no resulta sostenible endilgar una situación que habría ocurrido dos años antes del despido del denunciante, para justificar esta supuesta afectación del derecho a no ser objeto de discriminación por razones sindicales, toda vez, que no se especifica en que habrían consistido las supuestas animadversiones por parte de la empresa en contra del Sindicato, sin señalar por cierto que hubieren sido ejecutadas en desmedro del denunciante, ni menos como ellas podrían conectarse -después de tan largo periodo-, con el despido del trabajador, llamando poderosamente la atención el que se afirme que “se comenta



que se habría pedido su cabeza”, afirmación del todo insustentable, dado que ninguno de los testigos señaló ni menos esbozo algo sobre esta situación, la que si bien señala de contexto, ello no puede servir de base para construir un indicio, sobre todo que no existe prueba alguna incorporada a este respecto, además de lo vaguedad como se ha efectuado.

- c) Que, a continuación señala que en diciembre de 2016 el gerente de seguridad operacional convocó a tres jefes zonales y al representante de los trabajadores “para informar” que EFE había determinado y definido que la Filial Tren Central contrataría sus propios vigilantes privados por lo que las unidades SOE se dividirían y que los trabajadores se ubicarían en otros lugares. Ante esto, el Sr. Mario Ponce, Presidente del Sindicato al cual “nuestro representado estaban (sic) afiliados (sic), manifestó que no estaba de acuerdo y que si el proceso se hacía pasando a llevar los derechos de los trabajadores el problema se judicializaría dado la prohibición de que las filiales contraten vigilantes privados según el Reservado N° 675 de 7 de agosto de 2008 emitido por la Subdirección de Seguridad Privada de Carabineros. Agregando, que “Esto generó una arremetida brutal de EFE contra el Sindicato Nacional de Vigilantes de la empresa de Ferrocarriles del Estado de Chile, Afines y Conexos y principalmente, contra su Presidente Mario Ponce. Pues bien, justo luego de estos hechos comenzó la investigación interna que habría realizado EFE, a que aluden en la carta de despido”. Igualmente, en este mismo acápite, afirmó que “Cabe indicar que no solo se inició un proceso de desafuero en contra del Presidente de la Organización sindical, sino también se dio termino a los contratos de trabajo de un total de doce vigilantes todos socios del organización que “preside nuestro representado”.

Sin perjuicio, de lo antes señalado, resulta importante destacar que a esta convocatoria de diciembre de 2016, se asegura que el Señor Mario Ponce asistió en calidad de representante de los trabajadores como Presidente del Sindicato, a



la supuesta reunión en que se habría entregado dicha información a la cual habría tenido oportunidad de replicar el antes individualizado Presidente.

Que, no resultó menor que uno de los testigos que declaró en el juicio fue precisamente **MARIO ANTONIO PONCE LÓPEZ**, quien conforme al documento N° 124 incorporado por el denunciante correspondiente al Certificado de Vigencia del Sindicato Nacional de Vigilantes de la Empresa de los Ferrocarriles del Estado, Afines y Conexos, N° 1301/2017/9171 de 25 de agosto de 2017, detentó la calidad de Presidente de dicha Organización Sindical desde el 30/12/2015 al 30/12/2017, no obstante lo cual, no verbalizó, ni mencionó nada respecto de esta supuesta situación, lo que torna en una falta de seriedad al hecho enarbolado, en donde los tres letrados que concurren en representación del denunciante en la audiencia en que el testigo antes individualizado declaró, no formularon pregunta alguna en relación a este tópico, y por cierto a respecto de ninguno de los otros hechos invocados en la denuncia de tutela.

A este respecto, la afirmación que se habría generado una brutal arremetida de parte de EFE contra el Sindicato y contra su Presidente señor **MARIO ANTONIO PONCE LÓPEZ**, además de no precisar en que habrían consistido dichas arremetidas, el testigo en caso alguno avaló dicha aseveración, sino que por el contrario, nada señaló acerca de su existencia, ni menos en que habrían consistido, ni por qué tendrían el calificativo de “brutales”, lo que permite desde ya descartar este hecho, como indicio de la vulneración alegada, dada la nula verbalización sobre el mismo de parte de quien directamente se predicó participación y destinatario de éste, como fue el testigo **MARIO ANTONIO PONCE LÓPEZ**.

Que, en nada altera lo que se ha venido razonando, el Reservado N° 675 de 7 de agosto de 2008 emitido por la Subdirección de Seguridad Privada de Carabineros, incorporado por la denunciante bajo en N° 115 de la documental, toda vez, que por un lado dicho instrumento es del año 2008, vale decir, 8 años antes de la supuesta reunión, agregado que no se incorporó prueba alguna en torno a que la denunciada EFE hubiera efectivamente determinado y definido que



la Filial Tren Central contrataría sus propios vigilantes privados por lo que las unidades SOE se dividirían y que los trabajadores se ubicarían en otros lugares, y como consecuencia de ello, menos fue incorporada prueba alguna que EFE hubiere procedido a materializar dicha medida, por lo que no resulta sostenible, esta afirmación enarbolada, la que no quedó sino en los dichos del denunciante plasmado en su denuncia, sin un insumo probatorio que hubiere sido puesto en la mesa del debate, para siquiera inferir que aquello podría haber ocurrido, no obstante que de haberlo sido efectivamente, no se señala cómo ello hubiera gatillado el despido del denunciante de una manera vulneratoria como la que endilga, si a dicha fecha ni siquiera tenía la calidad de dirigente sindical, por lo que el despido antisindical enarbolado, no tuvo un sustrato en que cimentarse, para construir a partir de aquello un criterio de sospecha para generar algún indicio de la afectación alegada.

Que, no resulto sostenible que por un lado se predicara que el Presidente del Sindicato a diciembre de 2016 fuera don **MARIO ANTONIO PONCE LÓPEZ**, tal como se acreditó con la documental antes referida, y por otro se indicara que *“se inició un proceso de desafuero en contra del Presidente de la Organización sindical, sino también se dio termino a los contratos de trabajo de un total de doce vigilantes todos socios del organización que **“preside nuestro representado”**”*, vale decir, ahora señala que el denunciante Patricio Omar Osorio López tenía la calidad de Presidente, lo que resulta inaceptable, aun cuando se enarbolara un error de transcripción o de redacción, toda vez, que la acción de tutela, además de la obligación de cumplir los requisitos del artículo 254 del Código de Procedimiento Civil, por expresa remisión del artículo 432 del Código del Trabajo, debe cumplir con los requisitos del artículo 446 del cuerpo laboral, el que prescribe que *“la demanda se interpondrá por escrito y deberá contener: N° 4. La exposición clara y circunstanciada de los hechos y consideraciones de derecho en que se fundamenta, cuya exigencia se ve incrementada en lo que dispone el artículo 490, en cuanto dispone que **“La denuncia deberá contener, además de los requisitos generales que establece el artículo 446, la enunciación clara y precisa de los***

hechos constitutivos de la vulneración alegada...”, lo que conlleva a sostener, que tanto por este motivo, como por las imprecisiones y vaguedades antes detectadas, la acción de tutela no pueda prosperar.

- d) Que el despido se habría producido ad portas de una negociación colectiva reglada, siendo relevante que el Sindicato fue uno de los pocos que se opuso a la calificación de servicios mínimos realizada por la Inspección del Trabajo a requerimiento de la empresa.

Que, en relación a este tópico lo cierto es que no se incorporó antecedente alguno que se hubiere efectuado alguna denuncia por práctica antisindical en contra de la Empresa de los Ferrocarriles del Estado.

Asimismo, resulta importante precisar, que no resulta procedente sea iniciada una negociación colectiva reglada, mientras no se encuentren debidamente calificados los servicios mínimos y equipos de emergencia, -de encontrarse al empresa en alguna de las tres hipótesis que el artículo 359 del Código del Trabajo establece para ello, a saber, servicios mínimos de seguridad, servicios mínimos de funcionamiento y los servicios mínimos para prevenir daños ambientales o sanitarios- ello en atención a que el inciso 1° del artículo 360 del Código del Trabajo, dispone que **“los servicios mínimos y los equipos de emergencia deberán ser calificados antes del inicio de la negociación colectiva”**.

Que, de la propia prueba incorporada por la parte denunciante, referida a la documental incorporada bajo los N° 126, 127, 128 y 132, se desprende lo siguiente:

1. Que a la fecha del despido del denunciante, esto es, al 14 de julio de 2017, no estaban calificados los servicios mínimos, por lo que mal podrían encontrarse ad portas o dar inicio a una negociación colectiva reglada.
2. Que el documento N° 126 dice relación con el reclamo interpuesto por la **Federación Nacional N° 1 de Trabajadores Ferroviarios de Chile de la Empresa de los Ferrocarriles del Estado, Afines y Conexos**, en

donde si bien esta Organización tiene como Presidente al testigo **MARIO ANTONIO PONCE LOPEZ**, conforme se desprende de la documental N° 125 correspondiente al certificado de vigencia de la misma, resulta ser una persona jurídica distinta al Sindicato al que pertenecía el denunciante, por lo que al haber actuado dicha Federación en representación del Sindicato a que pertenecía el denunciante, puede concluirse que el ya referido Sindicato se opuso a la calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia, toda vez que el reclamo incorporado bajo en N° 126, de fecha 10 de julio de 2017, se encuentra firmado por MARIO PONCE LOPEZ en calidad de Presidente de la **Federación Nacional N° 1 de Trabajadores Ferroviarios de Chile de la Empresa de los Ferrocarriles del Estado, Afines y Conexos**, indicando en el mismo que lo hace en representación del Sindicato.

3. Que el documento N° 127 incorporado por el denunciante, correspondiente al recurso jerárquico, presentado por el testigo MARIO ANTONIO PONCE lo fue en calidad de Presidente de la **Federación Nacional N° 1 de Trabajadores Ferroviarios de Chile de la Empresa de los Ferrocarriles del Estado, Afines y Conexos**, indicando en el mismo que lo hace en representación del Sindicato al que pertenecía el actor, lo que deviene que a la fecha de desvinculación del trabajador denunciante, no resultaba procedente el inicio de la negociación colectiva reglada, al no encontrarse ejecutoriada la resolución de calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia.
4. Que el Proyecto de Contrato Colectivo incorporado por el denunciante bajo el N° 128 de la documental, da cuenta que con fecha 16 de agosto de 2017, fue presentado dicho proyecto por parte del Sindicato a que pertenecía el denunciante a la Empresa de los Ferrocarriles del Estado, lo que permite sostener que dicho Proyecto fue presentado con posterioridad a la terminación del contrato de trabajo del actor, y sin que estuviera ejecutoriada la resolución que calificó los servicios mínimos,



por lo que resultaba improcedente dar inicio a una negociación colectiva reglada, si dichos servicios aún no se encontraban determinados a esa fecha en atención a encontrarse aún pendiente de resolución el recurso jerárquico presentado ante el Director Nacional del Trabajo por parte de la **Federación Nacional N° 1 de Trabajadores Ferroviarios de Chile de la Empresa de los Ferrocarriles del Estado, Afines y Conexos, -quien además lo hizo en representación de Sindicato-** lo que permite sostener que la negociación reglada no podía comenzar, no por una actuación de la empresa denunciada, sino por una actuación de impugnación de la ya referida Federación, por lo que no puede esta situación ahora ser endilgada para tratar de justificar un indicio que pudiera generar algún grado de sospecha en la decisión de desvinculación adoptada, vale decir, que ella se debiera a una represalia, sino más bien, aparece que a la fecha de Presentación del Proyecto de Contrato Colectivo, por una parte el denunciante ya no formaba parte de la empresa al encontrarse desvinculado, como asimismo, que no resulta posible predicar que su despido se produjo ad portas de una negociación colectiva reglada, toda vez, que al momento del mismo, no resultaba procedente la iniciación de ésta.

5. Que, contribuye a lo anterior, el documento incorporado por el propio denunciante bajo el N° 132, referido a la Resolución N° 1769 del Departamento de Relaciones Laborales, Unidad Servicios Mínimos de la Dirección del Trabajo de fecha 16 de noviembre de 2017, por medio del cual se resolvió el recurso jerárquico, acogiéndolo parcialmente y por ende, recién a dicha fecha quedó ejecutoriada la resolución de calificación de servicios mínimos que determinó el número de trabajadores que debían conformar los equipos de emergencia, de lo que se desprende que solamente a partir de la fecha antes citada, -al no haberse reclamado judicialmente de dicha resolución-, pueda



estimarse que resultaba posible dar inicio al proceso de negociación colectiva reglada.

6. Que de todo lo antes expuesto, resulta concluir que a la fecha del despido del denunciante, no se encontraban ad portas del inicio de una negociación colectiva reglada, en atención a que no se encontraban calificados –de manera a firme-, los servicios mínimos y equipos de emergencia, lo que sólo se terminó por resolver el 16 de noviembre de 2017, sin que se vislumbrara que la impugnación de calificación de los ya referidos servicios mínimos, haya gatillado o sea el motivo real para haber desvinculado al actor, máxime aún, que ningún testigo, ni siquiera MARIO PONCE LOPEZ, dio cuenta de esta situación.
7. Que el supuesto impacto en la capacidad negociadora por haberse despedido al actor y demás vigilantes el día 14 de julio de 2017, no se incorporó prueba alguna, toda vez, que el Presidente del Sindicato y Presidente de la Federación antes señaladas señor MARIO PONCE LOPEZ, en su declaración como testigo no indicó ningún atisbo de esta situación, el que por lo demás a la fecha del despido del denunciante mantenía dos fueros sindicales por la calidad de dirigente de ambas organizaciones, -tal como se desprendió de la documental incorporada por el denunciante referida tanto al Certificado de Vigencia del Sindicato como al de la Federación-, de lo que se desprende que se encontraba mayormente capacitado para indicar el futuro de la negociación colectiva reglada, iniciada con posterioridad a la dictación de la Resolución N° 1769 del Departamento de Relaciones Laborales, Unidad Servicios Mínimos de la Dirección del Trabajo de fecha 16 de noviembre de 2017, no obstante lo cual, nuevamente se omitió toda alusión a este aspecto en el interrogatorio por parte de los tres letrados del denunciante presentes en la audiencia, lo que conllevó a que quedara sin un sustrato fáctico esta supuesta inconducta de parte de la empresa denunciada.



- e) Que ha sido el Sindicato a que pertenecía el actor, el que habría luchado constantemente por la imposibilidad de las horas extraordinarias de los trabajadores, realizando denuncias a las instancias administrativas correspondientes, en virtud de las cuales la empresa ha sido multada, agregando que se trata de una organización activa, en defensa de los trabajadores, actividades que han sido vista con recelos por el empleador y que en definitiva motivan el inicio de una estrategia de debilitamiento y desarticulación del sindicato, cuestión que es concretada por estos despidos masivos que afectaron en un 100% a trabajadores afiliados al Sindicato Nacional de Vigilantes Privados, fundándolos en hechos graves que no tienen sustento fáctico.

Que, resulta sorprendente esta afirmación que efectúa el denunciante, al señalar que las actividades realizadas por el Sindicato al que pertenecía el trabajador denunciante, habrían sido vistas con recelo por parte del empleador, *“y que en definitiva motivan el inicio de una estrategia de debilitamiento y desarticulación del sindicato, cuestión que es concretada por estos despidos masivos que afectaron en un 100% a trabajadores afiliados al Sindicato Nacional de Vigilantes Privados”*.

Que, nuevamente la prueba incorporada por el propio denunciante da cuenta de algo opuesto a lo antes predicado en torno a que los despidos masivos afectaron al 100% de los trabajadores afiliados al Sindicato, ello en atención que de haber sido ello efectivo, el mismo se hubiera disuelto, no obstante lo cual, el documento 124 correspondiente al Certificado de Vigencia del mismo, da cuenta que al día 25 de agosto de 2017, dicha Organización se encontraba vigente y que su directiva estaba compuesta por **MARCO ANTONIO PONCE LOPEZ** como Presidente, **PATRICIO FERNANDO PASSEK CARRILLO** como tesorero, y **CLAUDIO ARTURO ROSALES CANCINO** en calidad de Secretario, lo que unido a la Propuesta de Contrato Colectivo incorporada bajo el N° 128 de la documental, recepcionada por la Empresa denunciada el día 16 de agosto de 2017, vale decir un mes después del despido del actor, en el referido instrumento se consigna bajo



la CLAUSULA 1. DEL OBJETO Y DE LAS PARTES DEL CONTRATO, que, *“El presente contrato colectivo tiene por objeto establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones entre la Empresa de los Ferrocarriles del Estado con sus trabajadores afiliados a los siguientes sindicatos: Sindicato de Trabajadores N° 1 de la Empresa de Ferrocarriles del Estado de Chile; al Sindicato de Trabajadores de Mantenimiento Ferrocarriles del Estado N° 1 San Bernardo y Sindicato Nacional de Vigilantes de la Empresa de los Ferrocarriles del Estado, Afines y Conexos cuyos trabajadores se individualizan en las nóminas signadas como Anexo N° 1 y que forma parte integrante del presente instrumento colectivo”*.

Que del análisis de referido Anexo N° 1 de la Propuesta o Proyecto de Contrato Colectivo, se desprende con absoluta claridad y sin margen de duda alguna del recuadro 3 denominado SOCIOS SINDICATO NACIONAL DE VIGILANTES, que ha dicha fecha era de los 3 Sindicatos involucrados en dicho Proyecto, el con mayor número de afiliados, esto es, 42 trabajadores, por lo que no resulta sostenible que se hubiera despedido al 100 % de los trabajadores afiliados al Sindicato a que pertenecía el denunciante, de manera masiva dado que dicho instrumento da cuenta de algo diametralmente opuesto, cual es, que el ya referido Sindicato era el más fuerte y con mayor número de afiliados en comparación a los otros dos, toda vez que el Sindicato N° 1 Santiago contaba con 10 afiliados y el Sindicato N° 1 San Bernardo con 3 afiliados, por lo que no se divisa el debilitamiento que asegura el denunciante, máxime aún que resultó de su propia prueba incorporada, desvirtuada su afirmación.

A este respecto, el que hubieren efectuado reclamos por la imposibilidad de las horas extras, si bien se alega como uno de los elementos más a considerar para haber supuestamente desvinculado al 100% de los integrantes del Sindicato a que pertenecía el actor, -lo que por lo antes señalado no resultó efectivo-, ello en caso alguno se oculta bajo los motivos que se invocaron en la carta de despido, toda vez, que siendo una materia cuestionable, en donde incluso todos los testigos de la parte demandante y la absolvente de la Empresa de los Ferrocarriles del

Estado señalaron que dichas horas debido a una interpretación legal no se estimaron que eran impondibles y que a ninguno de ellos se les descontó las imposiciones de dichas horas, las que se pagaron íntegramente, sin deducción alguna, sin que ninguno hubiera devuelto o reintegrado la parte que percibieron y reclamaban como impondible.

En este sentido, el testigo **CLAUDIO ARTURO ROSALES CANCINO**, quien por cierto resultó ser el Secretario del Sindicato a que pertenecía el actor, -lo que igualmente acredita la ineffectividad en torno a que se desvinculó al 100% de sus afiliados, toda vez que al día de su declaración aún prestaba servicios en calidad de Jefe de la Unidad de Vigilancia en la Estación de Ferrocarriles de Curicó-, ante la pregunta del tribunal en torno a la impondibilidad de las horas extras y si habían devuelto parte de lo percibido por dicho concepto, dijo que en el tiempo que hicieron horas extras les pagaron esas horas, y no les descontaron cotizaciones previsionales, que no habían devuelto la plata que correspondería a cotizaciones, pasando insólitamente a sostener que “el que paga mal paga doble”, y que por eso estimaban que tenían que pagarles las imposiciones sobre las horas extras efectuadas, por lo que por un lado todos reconocieron que percibieron íntegramente el pago de las horas extras trabajadas, en donde ninguna prueba pudo ilustrar cuantas habían sido durante el transcurso de la relación laboral del denunciante, agregado que la absolvente por la Empresa de los Ferrocarriles del Estado **MARIA JESUS VIDAL MEDINA** afirmó que recién en mayo de 2018 comenzaron a descontar del monto correspondientes a horas extras, las cotizaciones previsionales respectivas, debido a un Dictamen de la Inspección del Trabajo, el que por cierto no comparte este sentenciador, por las razones que se dirán a continuación de este motivo, todo lo cual se traduce en la falta de precisión y debida acreditación de al menos un indicio para sostener o afirmar que estos reclamos hayan sido el motivo del despido del trabajador, y que la investigación efectuada lo haya sido ex profeso dirigida a “inventar” deliberadamente hechos falsos para encubrir el real motivo del despido, en donde



ninguna prueba al respecto se incorporó, por lo que, no resulta posible hacer lugar a la acción de tutela con ocasión del despido intentada en la presente causa.

DECIMO QUINTO: Que en atención a lo antes razonado, resulta innecesario pronunciarse sobre la excepción de pago opuesta por la denunciada Empresa de los Ferrocarriles del Estado, en atención a la renuncia de la prestación reclamada por la que fue opuesta.

DECIMO SEXTO: Que, sin perjuicio de todo lo antes reflexionado, no resulta indiferente a este Juez, la discusión sobre la impositividad de las horas extras, como asimismo, la sanción de nulidad del despido para el caso de un empleador, en este caso una empresa del Estado.

Que, en lo que dice relación a la impositividad o no de las horas extras de los trabajadores de la Empresa de los Ferrocarriles del Estado, de la normativa que los rige, a juicio de este sentenciador, dichas horas extras no tienen el carácter de impositivas, conforme a los siguientes fundamentos:

- 1.- La Ley 17.273, de 1970, determinó las remuneraciones computables para jubilación y montepío de los obreros y empleados de la Empresa de los Ferrocarriles del Estado, estableciendo que se computaría la totalidad de sus remuneraciones anexas no impositivas, excluyendo expresamente, entre otros estipendios, las remuneraciones percibidas en tiempo extraordinario.
- 2.- El Decreto Ley 2.440, de 1979 –que traspasó de la Empresa de los Ferrocarriles del Estado a la Caja de Retiros y Previsión Social de los Ferrocarriles del Estado la administración de las prestaciones previsionales que indica– no alteró la situación de la ley antes mencionada, de modo que la remuneración por horas extraordinarias no es computable para efectos de determinar el monto de la jubilación.
- 3.- En ejercicio de la facultad otorgada al Presidente de la República por el artículo 14 transitorio del Decreto Ley 2.758, de 1979, –que estableció normas sobre negociación colectiva– se dictó el Decreto con Fuerza de Ley N° 3, de 1980, del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones, que reguló la negociación colectiva en la Empresa de los Ferrocarriles del Estado, disponiendo, en lo que



interesa, que lo dispuesto en él no afectaría el régimen previsional de los trabajadores de esa empresa, por lo que permaneció vigente la norma que excluyó a la remuneración por horas extraordinarias para calcular la jubilación y el montepío de tales trabajadores.

4.- De lo reflexionado y de los preceptos referidos precedentemente cabe colegir que dentro del régimen previsional aplicable a los trabajadores de la empresa mencionada –y demandada– **los estipendios pagados con motivo y ocasión de los servicios prestados en tiempo extraordinario no son imponibles, es decir, no existía ni existe la obligación de cotizar a ese respecto.** Siendo así y, por extensión ineludible, es claro –también– que tales sumas no pueden ni deben considerarse para justificar una Nulidad del Despido.

Al respecto, lo anterior se encuentra avalado íntegramente por lo resuelto en este aspecto por nuestra Excelentísima Corte Suprema de Justicia, por sentencia de fecha 12 de noviembre de 1998 dictada en la causa Rol N° 2780-98, conociendo del recurso de casación en el fondo interpuesto por la Empresa de los Ferrocarriles del Estado, en cuanto determinó:

3°) Que la Ley 17.273, publicada en el Diario Oficial el 15 de enero de 1970, determinó las remuneraciones computables para la jubilación y montepío de los obreros y empleados de la Empresa de los Ferrocarriles del Estado. En su artículo 1°, estableció que para los efectos de la jubilación y montepío de los mencionados trabajadores se computaría la totalidad de sus remuneraciones anexas no imponibles, con las particularidades que indicó, agregando, al final de su inciso tercero, lo siguiente: “En todo caso, no se computarán para los efectos señalados las remuneraciones percibidas en tiempo extraordinario, viáticos, asignaciones de alimentación, casa, movilización, traslado, pérdidas de caja y asignación del artículo 19° de la Ley 15.386”. En consecuencia, la ley citada estableció que para la jubilación y montepío de los trabajadores de la Empresa de los Ferrocarriles del Estado no se computarían las remuneraciones percibidas en tiempo extraordinario, vale decir, aquellas correspondientes a las remuneraciones de horas extraordinarias de trabajo o sobresueldos;



4°) *Que el Decreto Ley N° 2.440, publicado en el Diario Oficial de 18 de enero de 1979, traspasó de la Empresa de los Ferrocarriles del Estado a la Caja de Retiros y Previsión Social de los Ferrocarriles del Estado la administración de las prestaciones previsionales que indica y creó en esta última Institución los Fondos de Pensiones y de Desahucios. El artículo 8° del referido texto legal prescribió: “Se considerarán remuneraciones imponibles para la determinación de la base de cálculo de las cotizaciones que debe pagar la Empresa de los Ferrocarriles del Estado a la Caja de Retiros y Previsión Social de los Ferrocarriles del Estado, las remuneraciones que sean computables para determinar el monto de la pensión de jubilación”; De consiguiente, dado que en virtud de la Ley N° 17.273 la remuneración por horas extraordinarias no era computable para determinar el monto de pensiones de jubilación, no podía considerársele como remuneración imponible para la determinación de la base de cálculo de las cotizaciones previsionales que debía pagar la empresa antes mencionada a la Caja de Previsión antedicha;*

5°) *Que resulta evidente, del claro tenor de los textos legales señalados en los dos fundamentos que anteceden, que ellos eran atinentes al régimen previsional de los trabajadores de la Empresa de los Ferrocarriles del Estado;*

6°) *Que el artículo 14 transitorio del Decreto Ley N°2.758, publicado en el Diario Oficial de 6 de julio de 1979, que estableció normas sobre negociación colectiva, facultó al Presidente de la República para modificar el régimen jurídico de las empresas del Estado con el exclusivo objeto de que pudieren someterse a las disposiciones del referido Decreto Ley, pudiendo, para ello, derogar normas limitativas de remuneraciones, establecer el régimen laboral a que quedaría sujeto el personal de tales empresas, designar sus órganos internos encargados de conducir la negociación colectiva y reglamentar las relaciones entre la respectiva empresa y el Ministerio de Hacienda durante el proceso de negociación. Pero la referida norma legal agregó: “El ejercicio de esta facultad no podrá afectar el régimen previsional de estos trabajadores”;*



7°) *Que en ejecución de la facultad mencionada en el fundamento que precede, el Presidente de la República dictó el Decreto con Fuerza de Ley N° 3, de 4 de agosto de 1980, del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones, publicado en el Diario Oficial de 6 de agosto del mismo año, que estableció normas sobre negociación colectiva para la Empresa de Ferrocarriles del Estado que en su artículo 3° dispuso que las relaciones de los trabajadores de la referida empresa con ésta se regirían por las disposiciones del Decreto Ley N° 2.200, de 1973, del Código del Trabajo y sus normas complementarias y demás normas comunes del sector privado. Y en su artículo 9° prescribió: “Se entenderán derogadas todas las disposiciones legales o reglamentarias, generales o especiales, contrarias o incompatibles con lo establecido en los artículos precedentes. Asimismo, la ley orgánica y demás cuerpos legales o reglamentarios aplicables a la Empresa de los Ferrocarriles del Estado y su personal se entenderán derogados y/o modificados para los efectos de la negociación individual o colectiva en aquellas disposiciones que sean incompatibles o contradictorias con las normas del Decreto Ley N° 2.758 y de este Decreto con Fuerza de Ley”;*

8°) *Que, sin embargo, el referido Decreto con Fuerza de Ley N° 3 contuvo un artículo 10°, que dijo: “Lo dispuesto en el presente Decreto con Fuerza de Ley no afectará al régimen previsional de los trabajadores de la Empresa de los Ferrocarriles del Estado”. En consecuencia, esta disposición, dictada en armonía con la norma delegatoria de facultades reseñada en el fundamento 6°, dejó vigentes los preceptos atinentes al régimen previsional de los trabajadores de la normada empresa contenidos en la Ley N° 17.273 y en el Decreto Ley N° 2.440, de 1979, referidos en los fundamentos 3° y 4° de este fallo, sin que la derogación a que alude el artículo 9° del citado Decreto con Fuerza de Ley haya podido comprenderlos;*

9°) *Que de lo reflexionado y de los preceptos referidos precedentemente, cabe –entonces– colegir que, dentro del régimen previsional aplicable a los trabajadores de la empresa demandada los estipendios pagados con motivo y*

ocasión de los servicios prestados en tiempo extraordinario no son imponibles, es decir, no existía ni existe la obligación de cotizar a ese respecto. Por lo tanto, carece de sustento la pretensión de los actores en orden a accionar por el pago de imposiciones derivadas del dicho emolumento. Siendo así y, por extensión ineludible, es claro –también– que tales sumas no pueden ni deben considerarse en el cálculo de la indemnización por años de servicios, comoquiera que –según el pacto acordado– se estipuló que quedaban exceptuados o excluidos los estipendios “no imponibles” carácter que reviste, según se dijo, el sobresueldo o valor de horas extraordinarias;

DECIMO SEPTIMO: Que, en sintonía con lo reflexionado en el motivo anterior y sin perjuicio de haberse tenido por renunciada la acción de nulidad del despido, lo cierto es que además de no incorporarse prueba concreta de la efectividad de haber el denunciante laborado la totalidad de la cantidad de horas extras que indica en su libelo, resultó un hecho asentado de las declaraciones de los testigos del denunciante y de la absolvente de la Empresa de los Ferrocarriles del Estado, que cuando se pagaron horas extras, no se descontaron cotizaciones previsionales.

Que, de lo anterior se puede necesariamente colegir, que la sanción de nulidad del despido está establecida para el empleador que descontó las referidas cotizaciones previsionales y no las enteró, al distraer los montos por dichos conceptos, más en caso alguno para aquel en el justo convencimiento que ello no resultaba procedente, no realizó dicho descuento, por lo que mal puede imponerse, -aun cuando se hubiere conocido de la acción de nulidad del despido y llegado además a la conclusión y determinación de la cantidad de horas extras trabajadas y pagadas sin efectuar el descuento y por ende a que dichas horas por sobretiempo resultaban imponibles-, las sanciones establecidas en los incisos 5° y 7° del artículo 162 del Código del Trabajo.

Así por lo demás, lo ha resuelto nuestra Excelentísima Corte Suprema, en Sentencia de 20 de abril de 2010, dictada en la causa Rol N° 852-2010, acogiendo



un Recurso de Unificación de Jurisprudencia, en cuanto estableció en relación a la sanción de nulidad del despido, lo siguiente:

“TERCERO: *Que, en relación con esta discusión esta Corte reiteradamente ha sostenido que dicha sanción ha sido prevista para el empleador que ha efectuado la retención correspondiente de las remuneraciones del trabajador y no entera los fondos en el organismo respectivo, es decir, no ha cumplido su rol de agente intermediario y ha distraído los dineros, que no le pertenecen, en finalidades distintas a aquellas para las cuales fueron dispuestos, de modo que se hace acreedor de la sanción pertinente, cuyo no es el caso, en la mencionada retención y distracción no se produjeron.*

CUARTO: *Que, en consecuencia, en la sentencia de que se trata, se ha incurrido en infracción de ley sustantiva por equivocada interpretación del artículo 162 del Código del Trabajo, al hacerlo regir a una situación para la cual no fue previsto, por lo tanto, el presente recurso de nulidad debe ser acogido, desde que la vulneración examinada ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, por cuanto condujo a condenar a la demandada a pagar prestaciones improcedentes”.*

DECIMO OCTAVO: En cuanto al apercibimiento solicitado por la denunciante ante la falta de exhibición de los documentos por la denunciada Empresa de los Ferrocarriles del Estado, no se hará lugar a hacer efectiva la facultad contemplada en el artículo 453 N° 5 del Código del Trabajo, toda vez que los documentos que no fueron exhibidos, no guardan relación con los hechos fundantes de la acción de tutela, además que aquello es una facultad del juez que conoce de la causa y no una sanción directa a imponer, por lo que resultando inconexo los documentos ordenados exhibir con los hechos fundantes como vulneratorios de la denuncia de tutela con ocasión del despido, resulta innecesario hacer efectivo dicho apercibimiento, máxime aún que los documentos que no fueron exhibidos fueron las liquidaciones de remuneraciones del denunciante desde el año 1996 a diciembre del año 2014; el formulario único de alistación, la hoja de alistación, planilla de viáticos, pacto de horas extraordinarias,

de los meses de octubre de 2016 a abril de 2017, respecto las personas que se indicaron y por los meses que se detallaron en el motivo sexto del presente fallo; las liquidaciones de remuneraciones de octubre de 2016 a abril de 2017, en donde sólo faltó la correspondiente a Octubre de 2016 de René Oscar Tapia Betanzo; de lo que se desprende que ninguno de los ordenados exhibir se relacionan con los dos derechos fundamentales que se señalan afectados.

DECIMO NOVENO: Que, en relación a la excepción de pago opuesta por la parte denunciada y demandada, al atacar el fondo de la controversia y al haberse tenido por renunciadas las acciones de cobro de prestaciones laborales referente a remuneraciones de los días de julio de 2017 así como de feriado legal/proporcional, resulta improcedente emitir un pronunciamiento sobre la misma.

VIGESIMO: Costas. Que habiendo resultado totalmente vencida la parte denunciante y demandante, corresponde sea condenada al pago de las costas de la causa, las que se regularan en el quantum que se dirá en lo resolutive del presente fallo.

VIGESIMO PRIMERO: Que, la prueba analizada lo ha sido conforme a las reglas de la sana crítica, sin alterar los principios de la lógica ni las máximas de la experiencia, conforme a lo dispuesto en el artículo 456 del Código del Trabajo; y, el resto de las alegaciones y probanzas aportados al juicio, no contienen información que contradiga aquellos hechos asentados por los medios que se han tenido en consideración para resolver la controversia en este pleito.

Por estas consideraciones y visto, además, lo dispuesto en los artículos 160, 162, 163, 168, 172, 446, 453, 454, 456, 485, 489, 493 y siguientes del Código del Trabajo, **se declara:**

I. Que se rechaza en todas sus partes la denuncia de tutela de derechos fundamentales interpuesta por **PATRICIO OMAR OSORIO LÓPEZ** en contra de la **EMPRESA DE LOS FERROCARRILES DEL ESTADO**.

II. Que se declara renunciada la acción se despido indebido – injustificado-, como se razonó en el motivo noveno.

III. Que se declaran renunciadas, conforme se razonó en el motivo octavo, las siguientes acciones:

a) Que se declare que el actor trabajó bajo subordinación y dependencia para la demandada desde el 15 de enero de 1996 hasta el 14 de julio de 2017.

b) Nulidad del despido, específicamente las sanciones contempladas en los incisos 5° y 7° del artículo 62 del Código del Trabajo, desde la fecha del despido, esto es, 14 de julio de 2017, hasta la fecha en que el ex empleador convalide el despido.

c) Cotizaciones adeudadas desde el inicio de la relación laboral, debiendo oficiar a las instituciones respectivas para que procedan a su liquidación y cobro.

d) Remuneraciones pendientes correspondientes a 14 días del mes de julio de 2017 por un monto de \$ 2.228.741.-

e) Feriado legal/proporcional y progresivo ascendente la suma de \$ 1.713.154.-

IV. Que, no se hace lugar a hacer efectivo el apercibimiento del artículo 453 N° 5 del Código del Trabajo solicitado por el denunciante.

V. Que atendido lo antes resuelto, resulta improcedente emitir pronunciamiento sobre la excepción de pago opuesta por la parte denunciada y demandada Empresa de los Ferrocarriles del Estado referente a las acciones de cobro de prestaciones laborales correspondientes a remuneraciones de los días de julio de 2017 así como de feriado legal/proporcional.

VI. Que se condena en costas a la parte denunciante y demandante, las que se regulan en la suma de \$ 750.000.-

Ejecutoriada que esté la presente sentencia, cúmplase lo dispuesto en ella dentro de quinto día. En caso contrario, certifíquese dicha circunstancia y pasen los antecedentes al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional de Santiago para su ejecución.



1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

Una vez ejecutoriada la presente sentencia definitiva, devuélvase los documentos guardados en custodia.

Regístrese, notifíquese y archívese en su oportunidad.

RIT: T – 1230 - 2017

RUC: 17 – 4 – 0059765-0

Dictada por don **MAURICIO IVAN PONTINO CORTES**, Juez Titular del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

En Santiago a diecinueve de enero de dos mil diecinueve, se notificó por el estado diario la sentencia precedente.

