

PROCEDIMIENTO	: APLICACIÓN GENERAL
MATERIA	: DENUNCIA DE TUTELA POR VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES CON OCASIÓN DEL DESPIDO Y COBRO DE PRESTACIONES; EN SUBSIDIO, DESPIDO INJUSTIFICADO, INDEBIDO E IMPROCEDENTE Y COBRO DE PRESTACIONES.
DEMANDANTE	: DANIELA ANDREA SUAZO SALINAS
RUT	: 17.053.369-0
DOMICILIO	: MIRAFLORES 130, PISO 20, SANTIAGO
ABOGADO PATROCINANTE 1	: LUIS ALBERTO SILVA ROJAS
RUT	: 17.189.246-5
DOMICILIO	: MIRAFLORES 130, PISO 20, SANTIAGO
CORREO ELECTRÓNICO	: LSILVA@QSABOGADOS.CL
ABOGADO PATROCINANTE 2	: CLAUDIO ANDREE QUEZADA DE LA JARA
RUT	: 16.838.974-4
DOMICILIO	: MIRAFLORES 130, PISO 20, SANTIAGO
CORREO ELECTRÓNICO	: CLAUDIO@QSABOGADOS.CL
ABOGADO PATROCINANTE 3	: JAVIERA ACEVEDO FUENZALIDA
RUT	: 18.640.613-3
DOMICILIO	: MIRAFLORES 130, PISO 20, SANTIAGO
CORREO ELECTRÓNICO	: JACEVEDO@QSABOGADOS.CL
ABOGADO PATROCINANTE 4	: FELIPE ALBERTO YURI VASQUEZ
RUT	: 18.585.556-2
DOMICILIO	: MIRAFLORES 130, PISO 20, SANTIAGO
CORREO ELECTRÓNICO	: FYURI@QSABOGADOS.CL
ABOGADO PATROCINANTE 5	: BENJAMIN MUÑOZ LORCA
RUT	: 19.289.794-7
DOMICILIO	: MIRAFLORES 130, PISO 20, SANTIAGO
CORREO ELECTRÓNICO	: BMUNOZ@QSABOGADOS.CL
DEMANDADO	: BANCOESTADO CENTRO DE SERVICIOS S.A.
R.U.T.	: 99.578.880-2
DOMICILIO	: NUEVA YORK N°9, OF 301-302, SANTIAGO.
REPRESENTANTE LEGAL	: DENIS ALFREDO DAROCH GUITIERREZ
RUT	: 9.537.295-3
DOMICILIO	: NUEVA YORK N°9, OF 301-302, SANTIAGO.

EN LO PRINCIPAL: DENUNCIA DE TUTELA POR VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES CON OCASIÓN DEL DESPIDO; **PRIMER OTROSÍ:** EN SUBSIDIO, DEMANDA DESPIDO INJUSTIFICADO, INDEBIDO O IMPROCEDENTE Y COBRO DE PRESTACIONES LABORALES; **SEGUNDO OTROSÍ:** ACOMPAÑA DOCUMENTOS; **TERCER OTROSÍ:** SEÑALA FORMA DE NOTIFICACIÓN; **CUARTO OTROSÍ:** PATROCINIO Y PODER; **QUINTO OTROSÍ:** SOLICITUD QUE SE INDICA.

S. J. DE LETRAS DEL TRABAJO DE SANTIAGO

LUIS ALBERTO SILVA ROJAS, abogado, casado, chileno, cédula de identidad número 17.189.246-5 y don **CLAUDIO QUEZADA DE LA JARA**, abogado, casado, chileno, cédula de identidad número 16.838.974-4, en representación convencional según se acreditará de doña **DANIELA ANDREA SUAZO SALINAS**, chilena, soltera, estudiante, cédula de identidad número 17.053.369-0, todos domiciliados para estos efectos en Miraflores número 130, piso 20, comuna de Santiago, a SS., respetuosamente decimos:

Que, en tiempo y forma, acorde al artículo 19 N°1, de la Constitución Política de la República, artículos 2 inciso 4, 63, 161, 162, 168, 173, 446, 485, 489, 490 y 491 y siguientes del Código del Trabajo, venimos en deducir Denuncia de Tutela por Vulneración de Derechos Fundamentales con ocasión del despido en contra del ex empleador de nuestra representada **BANCOESTADO CENTRO DE SERVICIOS S.A.**, Rol Único Tributario 99.578.880-9, representada legalmente por don **DENIS DAROCH GUTIERREZ**, ignoro estado civil y profesión, cédula de identidad número 9.537.295-3, o por quien haga las veces de tal, ambos domiciliados en Nueva York N°9, comuna de Santiago, Región Metropolitana, conforme a la relación circunstanciada de los hechos y consideraciones de Derecho que a continuación exponemos:

I.- CUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS PROCESALES

- 1) **CADUCIDAD:** nuestra representada fue despedida mediante carta de despido el día 01 de febrero de 2024, ingresándose reclamo administrativo con fecha 04 de abril de 2024, citándose a comparendo para el día 06 de mayo de 2024. En consecuencia, acorde al mandato contenido en el artículo 489 inciso segundo del Código del Trabajo, nos encontramos absolutamente dentro de plazo legal para interponer la presente acción.
- 2) **PRESCRIPCIÓN:** Ninguna de las acciones que se impetran en estos autos se encuentran prescritas conforme lo dispone el artículo 510 del Código del Trabajo.
- 3) **COMPETENCIA:** Es del caso SS., que en virtud de lo dispuesto en el artículo 420 letra a) del Código del Trabajo y tomando en

consideración que el presente libelo se enmarca precisamente dentro de los términos de la norma precitada, toda vez que demandamos al ex empleador por las materias ya señaladas, el tribunal de su señoría es plenamente competente para conocer dichas materias.

Asimismo, según expresa el artículo 423 del cuerpo legal precitado y teniendo presente que el domicilio del demandado se ubica en la comuna de Santiago, el tribunal de SS., es plenamente competente para conocer de la causa.

- 4) **PROCEDIMIENTO:** De acuerdo con el artículo 491 del Código del Trabajo, que remite al párrafo 2º, capítulo II del Libro V del Código del Trabajo, el procedimiento es el de aplicación general.
- 5) **LEGITIMACIÓN:** De acuerdo con lo establecido en el inciso primero del artículo 489 del Código del Trabajo, atendida la especial circunstancia que la vulneración del derecho fundamental que denuncio se ha producido con ocasión del despido de nuestra representada, corresponde exclusivamente a ella la legitimación activa para ejercer la correspondiente tutela.

Por su parte, la legitimación pasiva en este caso, la detenta el ex empleador **BANCOESTADO CENTRO DE SERVICIOS S.A.**, dado que nuestra representada prestó sus servicios bajo vínculo de subordinación y dependencia para ellos desde el 18 de octubre de 2013.

II.- RELACIÓN CIRCUNSTANCIADA DE LOS HECHOS

A) ANTECEDENTES DE LA RELACIÓN LABORAL

- Inicio de la relación laboral: 18 de octubre de 2013.
- Separación del trabajador: 01 de febrero de 2024.
- Remuneración mensual: \$1.012.993.-
- Función: Asistente de servicios.
- Ant. Previsionales: AFP MODELO, ISAPRE FUNDACIÓN LTDA y AFC

Nuestra representada comenzó a trabajar en Banco Estado el 18 de octubre de 2013 ejerciendo funciones de asistente de servicio, debiendo hacer labores de cajera, entre ellas realizar recaudación, depósitos, giros, pago de servicios, renegociaciones de hipotecarios, entre otras labores. Durante la vigencia de la relación laboral siempre se caracterizó por su excelente desempeño y disposición con sus compañeros de trabajo y jefaturas, como también por siempre alcanzar con las metas propuestas por la empresa.

Lamentablemente doña Daniela enfermó a mediados del mes de noviembre de 2022, siendo diagnosticada de Trastorno de ansiedad generalizada, esta afección fue con ocasión del estrés laboral que tenía producto que fue modificada su jornada, debiendo trabajar sábados y domingos, significándole estar alejada de su familia. La licencia por trastorno de ansiedad duró hasta el mes de febrero de 2023, reintegrándose a fines de ese mes al trabajo de manera estable.

Si bien se reintegra a sus funciones, estuvo con problemas de salud en la última parte del mes de abril y ya para el mes de mayo tuvo que hacer uso de reposo médico por algunos días más, toda vez que comenzó el invierno, por lo que en ciertas oportunidades debió tomar nuevamente licencia, pues sus hijos enfermaron de los clásicos virus respiratorios de la época, contagiándola a ella directamente. Toda esta situación pese a que era de conocimiento de sus jefaturas, nunca fue del agrado de estas.

Lamentablemente, y aproximadamente en el mes de junio de 2023, fue diagnosticada de trastorno adaptativo, el que provocó que debiera hacer uso de licencias médicas sucesivas entre junio y agosto de 2023.

Es menester señalar que el trastorno adaptativo puede consistir en reacciones exageradas ante el estrés que incluyen pensamientos negativos, emociones fuertes y cambios en el comportamiento que, en el ambiente laboral se pueden ver expresadas en el comportamiento y desempeño de la persona trabajadora como disminución de su productividad, falsa percepción de la realidad, actuar desafiante o mostrar un comportamiento impulsivo, sentimiento de tristeza, aislarse del entorno social, entre otros síntomas, que presentó nuestra representada.

En el mes de agosto de 2023, se percató que le estaban haciendo descuentos en sus liquidaciones en los meses en los que estuvo con reposo médico, e incluso en los meses anteriores, esto es de septiembre de 2022 a diciembre de 2022 y de enero de 2023 a diciembre de 2023, lo que no entendía, por lo que consultó a su jefatura doña María Eugenia Soto, en el mes de septiembre de 2023, quien le respondió que haría las consultas pertinentes, sin embargo, recién en el mes de octubre de 2023 le dio una respuesta, le dijo que los descuento era debido a que faltaba con recurrencia. Luego, debido a que no le convenía la respuesta de su jefatura, el día 8 de noviembre de 2023 envió un correo al departamento de personas, a don Juan Carlos Torres, con copia a doña Celia Contreras, pidiendo las explicaciones del caso, sin lograr una respuesta que le diera cuenta de los descuentos sino hasta el 24 de noviembre de 2023, donde le explican que los descuentos se deberían a que los haberes son menores que los descuentos, lo que no se entiende y no conforma a mi representada. Razón de lo anterior es que la actora ingresa denuncia ante la inspección del trabajo bajo el N°1301/2023/5139 el día 3 de noviembre de 2023.

Como se menciona precedentemente, durante las licencias médicas por el trastorno adaptativo diagnosticado y las otras afecciones que presentó entre noviembre de 2022 y diciembre de 2023, el ex empleador hizo una serie de descuentos en la remuneración a la actora, sin justificativo alguno, como son:

- a. "Dto. Licencia Médica Mes anterior" y
- b. "Dto. Ausencia Mes Anterior

En las liquidaciones puede verse que el ex empleador hizo otra variedad de descuentos por concepto de "Sobregiro del Mes anterior", los que si bien aparecían en la columna de haberes, dichas sumas fueron pagadas por el empleador a título de mera liberalidad, pues, la actora no prestó servicios en dicho periodo, pagando algunas cotizaciones, y en la liquidación del mes siguiente, hacía a la actora responsable del pago de dicho haber, en circunstancias de que dicho descuento no estaba convenido, luego lo ubicaba en la columna de descuentos los montos pagados por concepto de "Sobregiro Del Mes", todos estos sin tener causa alguno ni justificación de su agregado a la remuneración y posterior descuento.

También es menester señalar que, el ex empleador hizo descuentos por concepto de "Dto. Colación Mes Anterior" y "Dto. Movilización Mes Anterior", en circunstancias que en el mes anterior no había habido pago de dicho haber, descontando sin causa ni justificación o explicación alguna de dichos conceptos. Según información que manejaba nuestra presentada en base a rumores, estos descuentos se realizaron por el sólo hecho de hacer uso de su derecho de reposo médico.

Conforme a lo extraído de sus liquidaciones de sueldo, los descuentos realizados fueron:

MES / AÑO	DTO. LICENCIA MEDICA	DTO. AUSENCIA MES ANTERIOR	DTO. COLACIÓN MES ANTERIOR	DTO. MOVILIZACIÓN MES ANTERIOR	DTO. SOBREGIRO MES ANTERIOR
DICIEMBRE 2022	\$114.327		\$26.150	\$17.025	
NOVIEMBRE 2022	\$31.728		\$7.182	\$4.676	
OCTUBRE 2022	\$79.319		\$17.956	\$11.690	
SEPTIEMBRE 2022	\$15.653	\$62.611	\$17.956	\$11.690	
FEBRERO 2023					\$70.019

Dicho fenómeno global que afecta a la banca financiera y respecto del cual nuestra compañía no está ajena, como se señaló, atendido a que solo ofrece transacciones presenciales y a pesar de las medidas reestructuradoras antes descritas, ha tornado necesario disminuir nuestro equipo, sobre todo aquel, cuyas funciones principales dicen relación con el soporte o ayuda en la atención presencial de clientes, como es su caso.

En razón de lo anterior, nos vimos en la necesidad de efectuar una reestructuración en el equipo, debiendo eliminar posiciones existentes de Asistentes de Servicios, frente a lo que hemos efectuado un análisis considerando al efecto factores objetivos tales como excelencia operativa, calidad de servicio, cumplimiento de la normativa interna, pérdidas de caja, entre otros. En razón de dicho análisis, dada la necesidad de disminuir posiciones existentes, ha sido necesaria su separación.

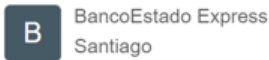
Por todo lo recién descrito, nos vemos en la obligación de prescindir de sus servicios, invocando para este efecto la causal establecida en el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, esto es necesidades de la empresa, establecimiento o servicio.” (...)

Es del caso señalar que la carta no es consistente con los verdaderos hechos que fundan el despido, la demandada ha artificioado una situación que atenta contra los derechos fundamentales de nuestra representada, en el sentido de que, al consultar doña Daniela por la causa del despido, le habrían señalado que se relacionaría con el uso reiterado de licencias médicas, lo que constituye una discriminación por su estado de salud. Cabe señalar que doña Daniela no eligió enfermarse y las veces que tuvo que ausentarse del trabajo estaba debidamente justificado su reposo médico, la actora lamentablemente presentó problemas de salud que no le permitían trabajar, por eso se le otorgaron las licencias médicas que habilitaban su ausencia, entonces, **el despido es una discriminación directa por el hecho de haber hecho uso de licencias médicas por un largo periodo de tiempo, por lo que es una conducta discriminatoria por razones de salud**, lo que es repudiado por el legislador.

Acompañado lo anterior de que la empleadora se vale de argumentos, vertidos en la carta que carecen de veracidad, no existen antecedentes que permitan verificar la efectividad de dichas aseveraciones y sumado que gran parte de los argumentos no son efectivos como se acreditará en la oportunidad procesal correspondiente y como a simple vista se puede verificar con una búsqueda en portales de empleo, es posible advertir que el demandado buscó y continúa buscando personal precisamente para el puesto de trabajo que nuestra representada tenía, tal como se demuestra en la siguiente imagen:

Asistente Servicios, RM

GUARDAR



- Postularse en AIRA
- Postularse directamente en GrabJobs
- Postularse en Empleo.pt

hace 5 horas Tiempo completo

Misión:
Importante empresa del rubro bancario busca Asistente de servicios/Cajero Bancario

Descripción:
Completar planillas de insumos disponibles al inicio y término de cada turno, de acuerdo a lo entregado por Jefe de

Descripción

Oferta

Importante empresa del rubro bancario busca Asistente de servicios/Cajero Bancario

Completar planillas de insumos disponibles al inicio y término de cada turno, de acuerdo a lo entregado por Jefe de Sucursal o Supervisor Senior (según corresponda).

- Solicitar insumos a Jefe de Sucursal o Supervisor Senior (según corresponda).
- Ingresar a Plataforma para realizar verificación de vigencia de productos.
- Imprimir y entregar insumos de acuerdo a necesidades de clientes.
- Liberación de impresora.
- Realizar validación biométrica (BPM)
- Activación de tarjetas, cambios de claves, entre otros.
- Derivar bloqueos de tarjetas a Banco Estado.
- Imprimir planilla de insumos entregados, adjuntando comprobantes a Jefe de Sucursal o Supervisor Senior (según corresponda).

Cabe hacer presente que al momento del término de la relación laboral doña Daniela tenía a su favor 19,44 días corridos de feriados de periodos anteriores que no se habian compensado. También, el empleador en el finiquito pagó sólo 9 años de servicio, sin embargo, nuestra representada trabajó 10 años 3 meses y 11 días, por lo que se adeuda un año completo de servicio que no se ha pagado. Por último, en el finiquito se volvió a descontar por el uso de las licencias médicas en el mes anterior por la suma de **\$293.356.-** sin explicación alguna.

Razón de todo lo anterior, esto es, al no estar de acuerdo con la causal de despido, los montos indicados en su finiquito, por haber sufrido discriminación por su estado de salud, entre otros reclamos, doña Daniela realizó la siguiente reserva de derechos:

"Me reservo el derecho para demandar por vulneración de derechos fundamentales en especial discriminación por salud, por despido injustificado, nulidad de despido, descuentos improcedentes, cotizaciones, gratificación, por accidente del trabajo o enfermedad profesional. No estoy conforme con la base de cálculo de las

indemnizaciones, el cálculo de feriado, este finiquito no tiene poder liberatorio".

C) ANTECEDENTES RELATIVOS A LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS DE LA TRABAJADORA:

Como verá SS., del relato antes indicado, consta que el despido de nuestra representada está íntimamente relacionado con las licencias médicas que presentó por su mal estado de salud desde noviembre de 2022 y hasta enero de 2024, **configurándose el despido directamente como una discriminación por el hecho haber estado haciendo uso de licencia médica, por el hecho de haber estado enferma.**

En efecto SS., el empleador despidió a la trabajadora el mismo día de su reintegro luego de haber tenido amigdalitis, el primer día de febrero de 2024. El empleador tenía conocimiento que la situación de salud de Daniela sabía que durante el año 2023 presentó varios problemas de salud, por ello el empleador tramitaba sus licencias, luego y no quiso arriesgarse a otro largo periodo de licencias.

Es evidente que el empleador mediante su conducta ha resultado afectada y menoscabada, por el hecho de estar enferma, perjudicando su remuneración y terminando finalmente con su despido, constituyéndose de ese modo la vulneración alegada, en el sentido de que se menoscaban sus ingresos y se perjudica su situación laboral.

Así las cosas, **la empleadora ha discriminado a la trabajadora por su condición de salud**, concluyendo que su despido no obedece a una necesidad real de la empresa, **sino más bien, a que padece de trastorno adaptativo y que presentó problemas de salud durante el año 2023**, lo que llevó a la empresa a prescindir de sus servicios para contratar a otra persona que no se encuentra en dicha condición de salud, por ello está en búsqueda de personal para llenar las plazas que tiene disponible, sin embargo, no hay lugar para Daniela porque ella está enferma.

D) FUNDAMENTOS DE DERECHO DE LA VULNERACIÓN.

El artículo 485 del Código del Trabajo, dispone que el procedimiento de tutela laboral se aplicará respecto de las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales, que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores, entendiéndose por éstos, los consagrados en la Constitución Política de la República en su artículo 19 número 1º inciso primero, siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral.

A su vez, la Constitución Política de la República, consagra en su artículo 19 número 1° El derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona.

Así mismo, el artículo 485, indica en su inciso segundo "También se aplicará este procedimiento para conocer de los actos discriminatorios a que se refiere el artículo 2° de este Código, con excepción de los contemplados en su inciso sexto."

Luego, el artículo 2 inciso 4 del mismo código señala expresamente que **"Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación."**

Ahora bien, el artículo 489 del Código del Trabajo, regula justamente la situación que hoy se demanda, toda vez que dispone que si la vulneración de derechos fundamentales a que se refieren los incisos primeros y segundos del artículo 485, se hubiere producido con ocasión de despido, la legitimación activa para recabar su tutela, por la vía del procedimiento regulado en este párrafo, corresponderá exclusivamente al trabajador afectado.

Agrega además que la denuncia deberá interponerse dentro del plazo de sesenta días contados desde la separación, el que se suspenderá en la forma a que se refiere el inciso final del artículo 168.

En caso de acogerse la denuncia, el juez ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 y la establecida en el artículo 163, con el correspondiente recargo de conformidad a lo dispuesto en el artículo 168 y, adicionalmente, a una indemnización que fijará el juez de la causa, **la que no podrá ser inferior a seis meses ni superior a once meses de la última remuneración mensual.**

Por otra parte, el párrafo 6° del Código del Trabajo, referido al "Procedimiento de Tutela Laboral", prescribe que "cuando de los antecedentes aportados por parte del denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de los derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad", lo que significa la introducción por parte del legislador laboral de una reducción probatoria

a favor del trabajador denunciante de la vulneración de algunas garantías protegidas en el nuevo procedimiento, pero que en ningún caso, se "trataría de un riguroso caso de inversión de la carga probatoria", como lo ha sostenido el profesor José Luis Ugarte en su libro "Tutela de los Derechos Fundamentales del Trabajador" que indica que "la víctima o denunciante no está completamente liberado de la prueba: debe acreditar la existencia de indicios suficientes de la existencia de la conducta lesiva, para que en su caso y sólo en este caso aprovecharse de la regla prevista en el artículo 493 del Código del Trabajo, corresponde al demandado el deber de probar que su conducta se debió a motivos razonables y objetivos".

En este escenario se ha entendido que, en los hechos, la violación se produciría a partir del despido que fue víctima nuestra representada, pues no arguye justificación alguna más que el uso de licencias médicas, no existiendo por lo tanto una situación de coincidencia, pues el despido se enmarca claramente en un propósito de perjudicarla (factor subjetivo) y, en especial, de evitar nuevas licencias médicas por el mismo u otro concepto (factor objetivo).

En cuanto a la discriminación, ¿Cómo debe ser entendido el principio de la no discriminación laboral y el derecho fundamental construido en derredor suyo? Existen dos concepciones alternativas sobre cómo debe entenderse la prohibición de discriminación, que no son sino formas de entender la discriminación misma. La primera de ellas entiende que lo prohibido constitucionalmente son las distinciones de trato negativas que carecen de justificación, lo que las convierte -como se suele decir- en arbitrarias. De este modo, el empleador lesiona este derecho cuando adopta un trato que afecta negativamente al trabajador, sin tener una justificación que respalde esa conducta. Estaría detrás de esta idea de discriminación el reproche a perjudicar la situación laboral de un trabajador sin que exista un sentido que lo explique. De modo tal que la discriminación sería así el derecho a no ser objeto de un trato negativo distinto al resto, sin una justificación que impida considerarla arbitraria: ¿por qué yo?

Existiendo los indicios suficientes que acreditan las vulneraciones citadas, se nos faculta a ejercer la acción de tutela, con el objeto de que se restablezca el imperio del Derecho y se repare el daño causado con motivo de estos ilícitos.

Como podrá apreciar SS., el motivo del despido de la actora es claro, y se traduce en una discriminación por su condición de salud y especialmente al uso de licencias médicas durante el año 2023. En virtud de lo expuesto es posible concluir que el despido es una represalia y en

concreto una discriminación por motivos de salud, una manera fácil de deshacerse de una trabajadora molesta para su empleador.

E) INDICIOS:

El artículo 493 del Código del Trabajo, dispone: "*cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de los derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y su proporcionalidad*", correspondiendo a esta parte aportar antecedentes necesarios de los cuáles resulten indicios suficientes de que se ha efectuado el despido como un acto de discriminación del empleador en contra de la trabajadora.

Pues bien, esta parte aporta conjuntamente con su denuncia, los siguientes antecedentes que configuran suficientemente los indicios de la vulneración:

- 1) Haber realizado descuentos indebidos por el uso de licencias médicas.
- 2) Haber despedido a la actora por "necesidades de la empresa" sin configurarse dicha causal y en una época cercana a su regreso.
- 3) Haberla despedido el empleador el mismo día que volvía de una licencia médica.
- 4) Haber pagado menos años de servicio que los que le correspondían.
- 5) Haber buscado personal para el mismo puesto de trabajo que tenía Daniela, días después de su despido.

A fin de dar cumplimiento al artículo 490 del Código del Trabajo, vengo en acompañar los siguientes documentos:

1. Carta de aviso de despido de fecha 1 de febrero de 2024.
2. Licencia médica de fecha 29 de enero de 2024.
3. Aviso de trabajo en Banco Estado Express como asistente Servicios RM.
4. Liquidaciones de remuneración de los meses de enero, febrero, agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre de 2023.

F) DESCUENTOS INDEBIDOS

Como se dijo precedentemente, el empleador descontaba mensualmente a la actora distintas sumas de dinero, aun estando con licencia médica, lo que, además de ser una manifestación de la discriminación por estar enferma, constituye una merma en los ingresos de la actora, en el sentido

de que está percibiendo menos remuneración que la que efectivamente le corresponde.

Cabe hacer presente que la actora manifestó en su oportunidad su disconformidad con dichos descuentos, en reiteradas oportunidades, frente a lo cual el empleador hizo caso omiso, razón por la cual ingresó una denuncia en la Dirección del Trabajo como se señala en el acápite de los hechos.

Cabe hacer presente que la misma Dirección del Trabajo ha determinado que los descuentos a remuneraciones por pagos en exceso o injustificados, deben practicarse previo acuerdo con los trabajadores y no por voluntad unilateral del empleador, según lo determinado en Ordinario N°1070 de 2022.

Razón de lo anterior es que se solicita la restitución de las sumas descontadas sin autorización de la actora, realizados según se detalla en el recuadro del acápite de los hechos, denominado "descuentos indebidos".

G) DESCUENTO AFC

En el finiquito, el empleador ha descontado a la trabajadora la suma de **\$1.639.366.-** por concepto de aporte del empleador por seguro de cesantía.

La ley 19728, otorga la facultad al empleador que se encuentra en una situación de necesidad y apuro económico, sólo cuando se encuentre en aquel supuesto. En este caso, y al estar en una situación diversa a la prevista en la ley para dicho descuento, el empleador no puede descontar dicha suma de dinero.

En ese sentido se ha pronunciado la Excelentísima Corte Suprema en innumerables oportunidades, un ejemplo de aquello es la sentencia ROL Corte Suprema 66.990-20: "es así como, tratándose de una prerrogativa, debe ser considerada como una excepción, y por lo tanto, su aplicación debe hacerse en forma restrictiva, lo que lleva a concluir que sólo puede proceder cuando se configuran los presupuestos del artículo 161 mencionado, esto es, cuando el despido del trabajador se debe a necesidades de la empresa que hacen necesaria la separación de uno o más trabajadores, de manera que, cuando por sentencia judicial se ha declarado que tal despido carece de causa, no es posible que el empleador se vea beneficiado, siendo autorizado para imputar a la indemnización por años de servicio, lo aportado al seguro de cesantía".

En razón de lo anterior, el empleador no está habilitado para descontar dicho monto de la indemnización por años de servicio de la trabajadora, por tanto, deberá restituir el descuento efectuado por aquel concepto.

I) INTERESES Y REAJUSTES

Por último, en cuanto a los reajustes e intereses aplicables a las prestaciones que se adeudan, se deberá aplicar el artículo 63 del Código del Trabajo, que dispone: "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 Su precedente a aquel en que efectivamente se realice." 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."

H) PETICIONES CONCRETAS

De acuerdo a los antecedentes expuestos, se concluye indubitadamente que el despido sufrido por nuestra representada el 01 de febrero de 2024, es discriminatorio y consecuencia directa de su condición de salud y uso de licencias médicas todo ello sancionado en los artículos 2 inciso 4, 483 y 485 del Código del Trabajo.

En virtud de lo anterior, esta parte solicita el pago de los siguientes conceptos:

1. Indemnización del artículo 489 inciso 3° del Código del Trabajo, equivalente a **\$11.142.923.-**
2. Pago de un año de servicio adeudado por **\$1.012.993.-**
3. **Recargo legal del 30%**, según lo dispuesto en el artículo 168 letra a) del Código del Trabajo de **\$3.038.979.-**
4. Restitución de lo descontado por seguro de cesantía por la suma de **\$1.639.366.-**
5. Pago de feriado legal adeudado por 15 días corridos por la suma de **\$506.497.-** o lo que SS. determine conforme a derecho.
6. Restitución de lo descontado en las liquidaciones de diciembre de 2022 a febrero de 2023 por concepto de "Dto. Licencia Médica Mes Anterior" por la suma de **\$328.533.-** o lo que SS. determine conforme a derecho.
7. Restitución de lo descontado en las liquidaciones de diciembre de 2022 a febrero de 2023 por concepto de "Dto. Ausencia Mes

Anterior por la suma de \$97.444.- o lo que SS. de acuerdo al mérito del proceso.

8. Restitución de lo descontado en las liquidaciones de diciembre de 2022 a febrero de 2023 por concepto de "Dto. Colación Mes Anterior" por la suma de \$96.989.- o lo que SS. determine conforme a derecho.
9. Restitución de lo descontado en las liquidaciones de diciembre de 2022 a febrero de 2023 por concepto de "Dto. Movilización Mes Anterior" por la suma de \$62.935.- o lo que SS. de acuerdo al mérito del proceso.
10. Restitución de lo descontado en las liquidaciones de diciembre de 2022 a febrero de 2023 por concepto de "Dto. Sobregiro Mes Anterior" por la suma de \$1.102.469.-
11. Restitución del descuento realizado en el finiquito bajo la glosa "licencia médica mes anterior" por \$293.356.-

TOTAL: **\$19.322.484.-**

De acuerdo con los antecedentes expuestos, se concluye indubitadamente que el despido que fue objeto doña Daniela Suazo, el 01 de febrero de 2024, es vulneratorio de derechos fundamentales toda vez que fue discriminada en base a motivos de enfermedad y uso de licencias médicas todo ello sancionado en los artículos 483 y 485 del Código del Trabajo.

POR TANTO, en mérito de lo expuesto y lo dispuesto en los artículos 2 inciso 4, 446 y siguientes, 162, 163, 168, y 63, 485, 489, 162, 163 y 168 y demás disposiciones pertinentes del Código del Trabajo.

RUEGO A US. Se sirva tener por interpuesta en Procedimiento de Aplicación General, Denuncia de Vulneración de Derechos Fundamentales con ocasión del despido en contra del ex empleador de nuestra representada **BANCO ESTADO CENTRO DE SERVICIOS S.A.**, R.U.T. 99.578.880-2, representada legalmente por don **DENIS DAROCH GUTIERREZ**, ya individualizados y se le condene en definitiva a:

1.- Que se declare que el despido es vulneratorio de los derechos fundamentales de nuestra representada, en especial el consagrado en el artículo 2 inciso 4 del Código del trabajo, esto es, la discriminación basada en motivos de salud y uso de licencias médicas o lo que US. determine conforme a derecho.

2.- Que la demandada sea condenada al pago del máximo de la indemnización contemplada en el artículo 489 inciso tercero del Código del Trabajo, equivalente a **\$11.142.923.-** por concepto de 11 meses de

remuneración o lo que S.S., estime en Derecho conforme al mérito de la causa y los mínimos establecidos en la norma citada.

3.- Que se ordene a la demandada a pagar 1 año de servicio adeudado a la actora por la suma de \$1.012.993.- o la suma que US. determine conforme a derecho.

4.- Que la demandada deba pagar por concepto de recargo legal del 30%, sobre el total de los años de servicio por la suma de \$3.038.979.- o las sumas que SS. determine de acuerdo al mérito del proceso.

5.- Que la demandada debe restituir la cantidad \$1.639.366.- pesos, toda vez que hizo descuento del aporte al seguro de cesantía efectuado por el empleador, en la carta de despido respectiva o lo que SS. determine conforme a derecho.

6.- Que se ordene a la demandada al pago del feriado legal adeudado por 15 días corridos por la suma de \$506.497.- o lo que SS. determine conforme a derecho.

7.- Ordenar la restitución del descuento realizado en el finiquito bajo la glosa "licencia médica mes anterior" por \$293.356.- o las sumas que SS. determine de acuerdo con el mérito del proceso.

8.- Que los descuentos realizados por el empleador durante la vigencia de la relación laboral son indebidos y se ordene la restitución de los siguientes haberes:

- a) Restitución de lo descontado por concepto de "Dto. Licencia Médica Mes Anterior" por la suma de \$328.533.- o lo que SS. determine conforme a derecho.
- b) Restitución de lo descontado por concepto de "Dto. Ausencia Mes Anterior" por la suma de \$97.444.- o lo que SS. determine de acuerdo al mérito del proceso.
- c) Restitución de lo descontado por concepto de "Dto. Colación Mes Anterior" por la suma de \$96.989.- o lo que SS. determine conforme a derecho.
- d) Restitución de lo descontado por concepto de "Dto. Movilización Mes Anterior" por la suma de \$62.935.- o lo que SS. determine de acuerdo al mérito del proceso.
- e) Restitución de lo descontado por concepto de "Dto. Sobregiro Mes Anterior" por la suma de \$1.102.469.-

9.- Que se condene a la demandada al pago de las costas de la causa.

10.- Todo lo anterior con reajustes e intereses.

PRIMER OTROSÍ: EN SUBSIDIO, Conforme lo dispone el artículo 489 inciso final del Código del Trabajo, don **LUIS ALBERTO SILVA ROJAS**, abogado, casado, chileno, cédula de identidad número 17.189.246-5 y don **CLAUDIO QUEZADA DE LA JARA**, abogado, casado, chileno, cédula de identidad número 16.838.974-4, en representación convencional según se acreditará de doña **DANIELA ANDREA SUAZO SALINAS**, chilena, soltera, estudiante, cédula de identidad número 17.053.369-0 todos domiciliados para estos efectos en Miraflores número 130, piso 20, comuna de Santiago, a SS., respetuosamente decimos:

Que, encontrándonos dentro de plazo, y de conformidad a lo dispuesto en los artículos 446 y siguientes del Código del Trabajo, vengo en deducir demanda laboral en procedimiento de aplicación general en contra del ex empleador de nuestra representada **BANCO ESTADO CENTRO DE SERVICIOS S.A.**, rut 99.578.880-2, representada legalmente por don **DENIS DAROCH GUTIERREZ**, cédula de identidad número 9.537.295-3, ignoro estado civil y profesión, ambos domiciliados en Nueva York N°9, OF 301-302, Santiago, Región Metropolitana, solicitando que en definitiva se declare que nuestra representada ha sido objeto de un despido improcedente, injustificado, indebido o carente de causa y en consecuencia se condene al ex empleador al pago de las prestaciones e indemnizaciones de las que daré cuenta en el cuerpo de esta demanda, con expresa condena en costas de la contraria, por los antecedentes que a continuación expongo:

LOS HECHOS:

Que, en virtud del principio de economía procesal, vengo en dar por reproducidos expresamente los argumentos de hecho vertidos en lo principal de este escrito y el derecho en todo lo que se compatible con esta acción subsidiaria.

EL DERECHO:

A) DESPIDO INJUSTIFICADO

De acuerdo a lo contemplado en el artículo 168 del Código del Trabajo, el trabajador cuyo contrato de trabajo, termine por una o más causales de las contempladas en los artículo 159, 160 y 161 del código del trabajo y que considere que la determinación del empleador es injusta, indebida o improcedente, o que no se ha invocado una causa legal, podrá recurrir ante el juzgado competente, a fin que el tribunal así lo determine.

Así mismo, el artículo 162 incisos 1°, 2 y 3° del Código del Trabajo, obliga al empleador a comunicar su decisión de no perseverar en la relación de trabajo, mediante una comunicación escrita el trabajador en la que se

señale la causal de despido invocada y los hechos que la fundamentan, debiendo entregar esta comunicación personalmente al trabajador o por correo certificado, dentro del plazo de 3 días hábiles siguientes a la separación, remitiendo además en el mismo plazo una copia a la Inspección del Trabajo.

Así las cosas, el despido por la causal de necesidades de la empresa que se encuentra establecido en el artículo 161 del Código del Trabajo, parte de la premisa que la terminación del contrato debe estar asociada, por regla general, a una causa que no sea la sola voluntad unilateral y discrecional del empleador, por cuanto el despido debe fundarse en hechos objetivos que hagan inevitable la separación de uno o más trabajadores, y no basarse en represalias en el mero arbitrio del empleador.

El legislador, para facilitar la aplicación de esta causal ha señalado a modo de ejemplo algunas situaciones que pueden invocarse como constitutivas de ella, siendo éstas la racionalización o modernización de la empresa, establecimiento o servicio, las bajas en la productividad y los cambios en las condiciones del mercado o de la economía. Es del caso señalar que, con la reforma laboral implementada en diciembre del 2001, se eliminó como situación constitutiva de la causal la falta de adecuación laboral o técnica del trabajador, de forma que tal circunstancia no podría válidamente ser invocada por el empleador, y en los hechos se ha intentado mediante argucias lingüísticas su restablecimiento toda vez que se señala en la mentada carta de despido que **"la reestructuración de nuestro modelo de negocios, derivada de la ya citada afectación de la actividad presencial a causa de la digitalización de la banca e incrementada durante la crisis sanitaria -pues las personas aprendieron a usar la tecnología como mecanismo preventivo de contagio- se ha materializado en diferentes cambios que la empresa ha venido implementando desde 2018 a la fecha, como la búsqueda de nuevos servicios; la modificación de los perfiles de los cargos de sucursal; redefiniendo la estructura u organigrama de las sucursales; y transformando los procesos operativos, creando recientemente por ejemplo nuevas gerencias, subgerencias y áreas (gerencia de riesgo operacional, gerencia comercial, gerencia de administración y finanzas, subgerencia de relaciones laborales, subgerencia de clientes, área de fraudes, área de experiencia de clientes, área de relaciones laborales) entre otros cambios"**, cuestión que no justifica el despido, y que nada tiene que ver con el área donde se desarrollaba nuestra representada, menos aún si se considera que el demandado sigue en búsqueda de asistentes de servicio, precisamente el puesto de trabajo que tenía nuestra representada.

Será entonces obligación de la demandada acreditar la veracidad de los fundamentos de hecho esgrimidos en la demanda para intentar

justificarlos, toda vez que aquellos son vagos y genéricos, lo que nos llevará inexorablemente a concluir que el despido carece de justificación.

En razón de todo lo mencionado precedentemente, la demandada deberá pagar los recargos legales aparejados por la aplicación injustificada, indebida e improcedente de la causal, en los términos del artículo 168 del Código del Trabajo.

B) DESCUENTO AFC

Por otra parte, es indispensable hacer presente se descontó el aporte al seguro de cesantía efectuado por el empleador, por un monto de **\$1.639.366.-** pesos, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 19.728.- sin embargo, aquel es totalmente contrario a derecho, toda vez que nos encontramos frente a un despido indebido o injustificado, razón por la cual, no puede formularse el mismo.

La interpretación de la Excelentísima Corte Suprema, la que ha sido clara en el considerando quinto de la sentencia recaída en recurso de Unificación de Jurisprudencia de fecha 21 de julio de 2021, Rol de ingreso a corte número 66.990- 20, la que indica lo siguiente, a saber: *"Que esta Corte posee un criterio asentado sobre la materia de que se trata, que ha sido expresado en sentencias previas, como son las pronunciadas en los autos Rol N°2.778-2015, 12.179- 2017 y 23.180-2018, entre otras, y más recientemente en los antecedentes N°36.657- 2019, 174-2020 y 25.780-2019, en las que se ha declarado que "una condición sine qua non para que opere -el descuento- es que el contrato de trabajo haya terminado por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo". De manera que "la sentencia que declara injustificado el despido por necesidades de la empresa priva de base a la aplicación del inciso segundo del artículo 13 de la ley ya tantas veces citada". Por consiguiente, tanto la indemnización por años de servicio como la imputación de la parte del saldo de la cuenta individual por cesantía constituyen un efecto que emana de la exoneración prevista en el artículo 161 del Código del Trabajo. En consecuencia, si el término del contrato por necesidades de la empresa fue considerado injustificado por la judicatura laboral, simplemente no se satisface la condición, en la medida que el despido no tuvo por fundamento una de las causales que prevé el artículo 13 de la Ley N°19.728. Adicionalmente, el considerar la interpretación contraria podría importar un incentivo a la invocación de una causal errada, validando un aprovechamiento del propio dolo o torpeza, por cuanto significaría que un despido injustificado, en razón de una causal impropia, produciría efectos que benefician a quien lo practica, a pesar de que la sentencia declare la causal improcedente e injustificada. En efecto, mal podría validarse la imputación a la indemnización si lo que la justifica ha sido declarado injustificado,*

entenderlo de otra forma tendría como corolario que declarada injustificada la causa de la imputación, se otorgara validez a la consecuencia, logrando así una inconsistencia, pues el despido sería injustificado, pero la imputación, consecuencia del término por necesidades de la empresa, mantendría su eficacia”.

Por tanto, la demandada deberá restituir lo descontado por este concepto, toda vez que no existe fundamento razonable para aquel y no se satisfacen los presupuestos legales para dicho descuento.

Adicionalmente, si se considerara la interpretación contraria, constituiría un incentivo a invocar una causal errada validando un aprovechamiento del propio dolo o torpeza, por cuanto significaría que un despido injustificado, en razón de una causal impropia, produciría efectos que benefician a quien lo practica, a pesar de que la sentencia declare la causal improcedente e injustificada.

C) PRESTACIONES ADEUDADAS

1. Pago de un año de servicio adeudado por **\$1.012.993.-**
2. **Recargo legal del 30%**, según lo dispuesto en el artículo 168 letra a) del Código del Trabajo de **\$3.038.979.-**
3. Restitución de lo descontado por seguro de cesantía por la suma de **\$1.639.366.-**
4. Restitución de lo descontado por concepto de “Dto. Licencia Médica Mes Anterior” por la suma de **\$328.533.-** o lo que SS. determine conforme a derecho.
5. Restitución de lo descontado por concepto de “Dto. Ausencia Mes Anterior” por la suma de **\$97.444.-** o lo que SS. de acuerdo al mérito del proceso.
6. Restitución de lo descontado por concepto de “Dto. Colación Mes Anterior” por la suma de **\$96.989.-** o lo que SS. determine conforme a derecho.
7. Restitución de lo descontado por concepto de “Dto. Movilización Mes Anterior” por la suma de **\$62.935.-** o lo que SS. de acuerdo al mérito del proceso.
8. Restitución de lo descontado por concepto de “Dto. Sobregiro Mes Anterior” por la suma de **\$1.102.469.-**
9. Pago de feriado legal adeudado por 15 días corridos por la suma de **\$506.497.-** o lo que SS. determine conforme a derecho.
10. Restitución del descuento realizado en el finiquito bajo la glosa “licencia médica mes anterior” por **\$293.356.-**

TOTAL:

\$8.179.561.-

POR TANTO, en virtud de lo expuesto, y en virtud de lo dispuesto en los artículos 160, 162, 168, 173, 446, 496 y siguientes, demás citados del Código del Trabajo; y demás disposiciones y las que SS. determine al efecto aplicables.

A US. PIDO, tener por interpuesta demanda por, despido injustificado y cobro de prestaciones en procedimiento ordinario laboral, en contra del ex empleador de nuestra representada **BANCO ESTADO CENTRO DE SERVICIOS S.A.**, R.U.T. 99.578.880-2, representada legalmente por **DENIS DAROCH GUTIERREZ**, ya individualizados, acogiendo desde ya todas las peticiones que se señalan en la demanda, condenando a la demandada, al pago de las indemnizaciones y prestaciones reclamadas, con los respectivos intereses, reajustes y las costas de la causa.

- f) Que se declare que el despido de fecha 01 de febrero de 2024 de que fue objeto nuestra representada, es injustificado, indebido o improcedente, según corresponda, por cuanto este se llevó a efecto sin cumplir con los requisitos del artículo 162 del Código del trabajo.
- g) Que la demandada deba pagar por concepto de recargo legal del 30% la suma de **\$3.038.979.-**
- h) Que la demandada debe restituir la cantidad **\$1.639.366.- pesos, toda vez que hizo descuento** del aporte al seguro de cesantía efectuado por el empleador, en la carta de despido respectiva.
- i) Que se ordene a la demandada a pagar 1 año de servicio adeudado a la actora por la suma de **\$1.012.993.-** o la suma que US. determine conforme a derecho.
- j) Restitución de lo descontado por concepto de "Dto. Licencia Médica Mes Anterior" por la suma de **\$328.533.-** o lo que SS. determine conforme a derecho.
- k) Restitución de lo descontado por concepto de "Dto. Ausencia Mes Anterior" por la suma de **\$97.444.-** o lo que SS. de acuerdo al mérito del proceso.
- l) Restitución de lo descontado por concepto de "Dto. Colación Mes Anterior" por la suma de **\$96.989.-** o lo que SS. determine conforme a derecho.
- m) Restitución de lo descontado por concepto de "Dto. Movilización Mes Anterior" por la suma de **\$62.935.-** o lo que SS. de acuerdo al mérito del proceso.
- n) Restitución de lo descontado por concepto de "Dto. Sobregiro Mes Anterior" por la suma de **\$1.102.469.-**
- o) Que se condene a la demandada al pago de las costas de la causa.
- p) Todo lo anterior con reajustes e intereses.

SEGUNDO OTROSÍ: Vengo en este acto en acompañar los siguientes documentos:

1. Escritura Pública de Mandato Judicial de fecha 20 de marzo de 2024 otorgado ante Álvaro González Salinas, abogado y notario de la 42° Notaría de Santiago, anotado bajo el repertorio N°7173 - 2024., en la que constan las facultades de los suscritos para representar a doña **DANIELA ANDREA SUAZO SALINAS**.
2. Carta de aviso de despido de fecha 1 de febrero de 2024.
3. Licencia médica de fecha 29 de enero de 2024.
4. Aviso de trabajo en Banco Estado Express como asistente Servicios RM.
5. Liquidaciones de remuneración de los meses de enero, febrero, agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre de 2023.
6. Acta de comparendo administrativo de fecha 6 de mayo de 2024.

TERCER OTROSÍ: SÍRVASE S.S., conforme lo dispuesto en el artículo 442 del Código del Trabajo, ordenar que las notificaciones a esta parte sean practicadas en forma electrónica, a las siguientes casillas de correo claudio@qsabogados.cl, lsilva@qsabogados.cl, jacevedo@qsabogados.cl, fyuri@qsabogados.cl y bmunoz@qsabogados.cl respectivamente.

CUARTO OTROSÍ: Que en virtud del mandato judicial que se nos ha conferido y que se encuentra debidamente individualizado en el primer otrosí y dada nuestra calidad de abogados habilitados para el ejercicio de la profesión, es que asumiremos personalmente el patrocinio y poder de la presente causa, delegando poder en este acto a doña **JAVIERA ACEVEDO FUENZALIDA**, cédula de identidad número 18.640.613-3, a don **FELIPE ALBERTO YURI VÁSQUEZ**, cédula de identidad N°18.585.556-2, y a don **BENJAMÍN ANDRÉS MUÑOZ LORCA**, cédula de identidad número 19.289.794-7, todos de nuestro mismo domicilio, otorgándoles a expresamente las facultades del inciso segundo del artículo 7 del código de procedimiento civil y en especial las de absolver posiciones, renunciar los recursos o los términos legales, transigir, comprometer, otorgar a los árbitros facultades de arbitradores, aprobar convenios cobrar y percibir, de nuestro mismo domicilio, que firman en señal de aceptación.

QUINTO OTROSI: Que, en virtud de lo dispuesto en el artículo 427 bis del Código del Trabajo, solicito a US. se sirva a disponer de la realización de la audiencia preparatoria de estos autos de forma telemática.