

Concepción, veinticuatro de julio de dos mil veinte.

VISTO, OIDO Y CONSIDERANDO.

Con fecha 10 de julio de 2020 se llevó a efecto audiencia de juicio en esta causa, en la cual se rindió la prueba singularizada en el acta de la audiencia, cuyo registro consta en audio y el de los documentos con su digitalización.

De acuerdo a lo dispuesto en los artículos 456, 457, 458 y 459 del Código del Trabajo, se procede a dictar la siguiente sentencia:

PRIMERO: Se presentó doña GABRIELA FERNANDA POBLETE MONTOYA, desempleada; domiciliada para estos efectos en la comuna de Concepción, calle Barros Arana 1098, oficina 1805, quien demanda a la empresa SEGURIDAD INTEGRAL, RECURSO HUMANO, GUARDIAS DE SEGURIDAD LIMITADA (GREAT SECURITY LTDA), sociedad del giro de su denominación, representada legalmente por don Marcelo Gatica Sáez, de quien ignora profesión u oficio, quien fue notificada por medio de publicación en el Diario Oficial.

Conjuntamente, deduce demanda en contra de DIRECCIÓN REGIONAL DEL TRABAJO DEL BIO BIO, persona jurídica de derecho público, representada legalmente por don Mauricio Peñaloza Fuentes, ignora profesión u oficio, ambos domiciliados en Chacabuco, N.º 1005, Concepción, ésta última en calidad de solidaria o, en su caso, subsidiariamente responsable de las obligaciones de dar que afecten a la primera con sus trabajadores, de conformidad a lo dispuesto en los artículo 183-A y siguientes del Código del Trabajo.

SEGUNDO: La demandante funda su acción y señala haber comenzado a prestar servicios con fecha 1 de marzo de 2018 como supervisora de guardias de seguridad para la demandada Great Security Ltda. en adelante también el empleador o demandada principal. Indica que su remuneración mensual era de \$600.000 y que debía desarrollar funciones en diversas instalaciones de la Dirección del Trabajo Biobío. Por esta razón le imputa responsabilidad derivada del régimen de subcontratación laboral. Específicamente, en las sucursales de Concepción tanto de la Inspección propiamente tal ubicada en Castellón 435,



como del centro de conciliación ubicado en San Martín 1337 y en las comunas de Talcahuano, Chillan y Los Ángeles durante todo el periodo trabajado.

Expone que, por incumplimiento grave del empleador a las obligaciones que impone el contrato, ejerció su despido indirecto ante sueldos impagos y luego de advertir grandes lagunas previsionales. Para tal efecto remitió carta certificada el día 18 de diciembre del año 2019, notificando al empleador, fundado en:

“a) No enterar de forma completa, regular y en conformidad con lo que la ley indica, cotizaciones previsionales

- Fonasa: septiembre, octubre 2018; mayo, agosto, septiembre, octubre de 2019.

- AFP Planvital: Octubre de 2018 a octubre 2019.

- AFC: Mayo a octubre de 2016.

b) Falta de pago íntegro de remuneraciones, según paso a describir:

a. Sueldo 17 días del mes de agosto de 2019: \$ 340.000 pesos. -

b. Sueldo mes de septiembre de 2019: \$600.000 pesos. -

c. Sueldo 25 días del mes de octubre de 2019: \$ 500.000 pesos. –

c) No entregarme trabajo convenido conforme establece el contrato de trabajo, no pudiendo prestar mis servicios desde el 25 de octubre de 2019.”

Cita el artículo 171 del Código del Trabajo que establece el derecho del trabajador para poner término al contrato de trabajo cuando es el empleador quien incurre en alguna de las causales del artículo 160 de dicho cuerpo legal, en relación con el número 7 de dicha norma que consagra como causal de despido el incumplimiento grave a las obligaciones que impone en contrato.

Argumenta que se verifica los requisitos para poner término al contrato y, además, que se produce el efecto o sanción de nulidad del despido regulado en el artículo 162 del Código del Trabajo, por la existencia de deuda previsional.

En cuanto a la demandada en contra de la Dirección del Trabajo, en adelante la empresa principal o mandante, la sustenta en las normas que regulan el régimen de subcontratación laboral contenido en los artículos 183 A y siguientes. Específicamente el artículo 183 B que dispone que “la empresa



principal será solidariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales de dar que afecten a los contratistas en favor de los trabajadores de estos, incluidas las eventuales indemnizaciones legales que correspondan por término de la relación laboral”.

Solicita en definitiva declarar:

1. Que la demandada principal ha incurrido en las causales de incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato del artículo 160 n° 7 del Código del Trabajo, dándose lugar a su despido indirecto de fecha 18 de diciembre de 2019.

2. Declarar que la DIRECCIÓN REGIONAL DEL TRABAJO BIO BIO es solidariamente responsables de todo lo demandado, o en la forma que se estime ajustada a derecho.

3. Declare que se adeudan cotizaciones previsionales de Fonasa, AFP Planvital y AFC por los periodos indicados de 2018 y 2019, condene al pago de estas y, por consiguiente, declare el despido como nulo o las que se determine conforme al mérito del proceso:

- Fonasa: septiembre, octubre 2018; mayo, agosto, septiembre, octubre de 2019.

- AFP Planvital: octubre de 2018 a octubre de 2019.

- AFC: mayo a octubre de 2019

5. Que, se declare que su despido es nulo porque a esa fecha no se encontraban pagadas las cotizaciones previsionales, existiendo remuneraciones pendientes y, por consiguiente, según lo dispuesto en el artículo 162 del Código del Trabajo, las demandas tienen la obligación de seguir pagando las remuneraciones hasta que se convalide, obligando a las demandadas al pago de estas remuneraciones hasta la convalidación por la suma de \$600.000 pesos. - o la suma mayor o menor que se determine conforme al mérito del proceso.

6. Que condene a las demandas al pago de las remuneraciones pendientes, equivalentes a: 17 días agosto y 25 días octubre de 2019; \$1.440.000.



7. Que condene a las demandas al pago de la indemnización sustitutiva de aviso previo, indemnización por años de servicio y el correspondiente recargo, equivalente a la suma: Mes de aviso \$600.000; 2 años de servicio \$1.200.000 y 50% de recargo \$600.000.

8. Condene a las demandas al pago del feriado legal y/o proporcional, equivalente a la suma de \$702.600.

9. Que todas las sumas anteriores deben pagarse con los reajustes e intereses que en derecho correspondan calculados desde la fecha del despido hasta el día de su pago efectivo, y;

10. Las costas de la causa.

TERCERO: La demandada principal, empresa Great Security Ltda. no compareció al procesó privándose del derecho de contestar la demanda y controvertir los hechos contenidos en ella.

La Dirección del Trabajo, por su parte, contestó la demanda y solicitó el rechazo a su respecto.

Reconoce que con fecha 02 de enero de 2018 se suscribió un contrato de “servicios de vigilancia mediante guardias de seguridad para las oficinas dependientes de la Dirección Regional del Trabajo de la Región del Biobío”, entre la Dirección del Trabajo y la empresa Seguridad Integral, Recurso Humano, Guardia de Seguridad Limitada. No obstante, indica que la demandante deberá acreditar los antecedentes de la demanda relativos a la relación laboral y término de contrato alegado.

Expone que durante la ejecución del contrato ejerció mensualmente el derecho a información. Sin embargo, por orden contenida en Resolución N° 1270/2019 en expediente administrativo N° 10226/2019 de la Tesorería Provincial de Talcahuano, debió hacer retención del pago de servicios contratados, remitiendo a dicho órgano los fondos correspondientes a los pagos íntegros de las factura N° 188 por los servicios contratados en el mes de junio del año 2019 (\$3.927.000) y, posteriormente, el monto correspondiente al pago íntegro de la



factura electrónica N° 205, para el pago de los servicios de agosto de 2019 (\$3.927.000).

Continúa exponiendo que, mediante Resolución Exenta N° 2320 de fecha 10 de octubre de 2019 del Director Nacional del Trabajo don Mauricio Peñaloza Cifuentes, se ordenó el término anticipado del contrato de Servicio de Vigilancia mediante Guardias de Seguridad, para las oficinas dependientes de la Dirección Regional del Trabajo de la Región del Biobío. En dicha resolución aparece el nombre de los trabajadores que prestaron sus servicios subcontractados, pero no aparece el nombre de la demandante, la cual no prestó servicios en dependencia alguna de la Dirección del Trabajo.

Alega que, por haberse ejercido el derecho de información, la responsabilidad de la Dirección del Trabajo respecto de la contratista no es solidaria sino subsidiaria conforme a lo dispuesto en el artículo 183 C del Código del Trabajo. Además, que la responsabilidad del Servicio, como empresa principal, está limitada al periodo durante el cual él o los trabajadores prestaron servicios en régimen de subcontratación.

En este sentido, sostiene que la sanción de nulidad es inoponible a la empresa mandante cuya responsabilidad está limitada por ley al periodo por el cual se prestaron servicios, agregando que no hay ninguna disposición normativa que haga extensible la sanción a la empresa principal, constituyéndose en una transgresión al principio de tipicidad. Cita al efecto sentencia de la Itma. Corte de Apelaciones de Santiago, que en causa Rol N° 1916-2018, a través de fallo de fecha 08 de julio de 2019.

Finalmente, controvierte los hechos contenidos en la demanda respecto de la actora que ejercía funciones de supervisora, por tanto que no consistían en servicios de guardia de seguridad en dependencias de la dirección del Trabajo, sino que, como lo manifiesta ella misma, trasladándose y supervisando a los guardias de seguridad. Luego, entenderlo extensivamente llevaría a la conclusión de que todos los trabajadores que indirectamente permiten la operatividad de la



empresa contratista podrían demandar a la empresa principal, como por ejemplo, secretarías, administrativos, estafetas, etc.

CUARTO: La prueba incorporada por las partes está singularizada en el acta de la audiencia de juicio. En relación a los hechos discutidos se puede señalar al respecto:

a) **Relación laboral:** Se acompañó contrato de trabajo de fecha 1 de marzo de 2018 entre la demandante y demandado principal, por el cual se obliga a cumplir funciones de supervisora, debiendo prestar sus servicios “*en oficina de la empresa y en instalaciones de servicio prestados por la empresa dentro de misma ciudad, comuna o región*” (cláusula segunda). Se fija como monto de remuneración la suma mensual de \$277.330 más el 25% de gratificación legal.

Declararon dos testigos por la demandada. Ambos se desempeñaron como guardias de seguridad. El primero es don Hobert Urzúa Muñoz que lo hizo para la demandada principal en dependencia de la Inspección del Trabajo, hasta septiembre de 2019. Señaló que la demandante era supervisora de la empresa de guardias y concurría a revisar los libros, la asistencia, uso de uniformes y necesidades que pudieran tener. Expone que durante las visitas permanecía aproximadamente una hora. Señala que la empresa perdió los servicios en agosto y que solo conoce que se prestaban servicios para la Inspección del Trabajo.

El segundo testigo es don David Vera Mora el cual trabajó hasta fines de 2019, quien también señaló que la demandante era supervisora y visitaba las instalaciones. Sabe que supervisaba otras instalaciones de la Inspección del Trabajo porque le tocó hacer reemplazo en algunas ocasiones en la ciudad de Los Ángeles y el Centro de Conciliación.

Como prueba se solicitó también la exhibición por parte de la demandada de las liquidaciones de sueldo y comprobantes de pago de la misma. Obligación que no fue cumplida por la demandada que no se presentó al proceso ni justificó su inasistencia.

b) **Despido indirecto:** Se incorporó copia carta de autodespido de fecha 18 de diciembre de 2019 con timbre de recepción de la Inspección Provincial del



Trabajo Concepción de la misma fecha y comprobante de envío por Correos de Chile de igual fecha. Se invoca el incumplimiento grave del empleador a las obligaciones que impone el contrato (artículo 160 N°7 del Código del Trabajo) y se funda en el no pago de cotizaciones de seguridad en AFP Plan Vital (desde octubre de 2018 a octubre de 2019) Fonasa (septiembre, octubre de 2018, mayo, agosto, septiembre, octubre 2019) y AFC (desde mayo 2019 a la fecha de la carta. Agrega que se le adeuda remuneraciones correspondientes a 17 días de agosto, todo el mes de septiembre, y el proporcional a 25 días de octubre de 2019 a razón de \$600.000. Finalmente, indica que no se le ha otorgado trabajo convenido desde el 25 de octubre de 2019.

Conjuntamente se acompañaron los certificados de cotizaciones de seguridad social. En el certificado de la AFP existen declaraciones sin pago efectuadas por el rut 76.566.604-k desde octubre de 2018 hasta abril de 2019, que corresponde a la demandada principal. Sin embargo, durante ese periodo y hasta agosto de 2019 existen cotizaciones pagadas por subsidio bajo el rut 61.601.000-k. Misma información se extra del certificado de Fonasa en que aparece el periodo cotizado como “subsidio”. Lo mismo en AFC, que además da cuenta que el rut 61.601.000-k corresponde a la Subsecretaría de Salud Pública que pagó el subsidio durante ese periodo.

c) **Contrato entre la demandada principal y solidara.** Este aspecto no fue controvertido por la Dirección Provincial del Trabajo, no obstante lo cual acompañó contrato de “Servicios de vigilancia mediante guardias de seguridad para las oficinas dependiente de la Dirección del Trabajo de la Región del Biobío” de fecha 2 de marzo de 2018 con la empresa Seguridad Integral, Recurso Humano, Guardia de Seguridad Ltda.

Junto con esto se presentó resolución de 7 de junio de 2019 del Juez Sustanciador y Tesorero Provincial de Talcahuano, ordenando la retención por parte de la Dirección General del Trabajo de los dineros que deba pagar a la demandada principal. De tal retención se acompañaron Ord 1218 de 15 de julio de 2019 y Ord. 1763 de la Inspección Provincial del Trabajo de Concepción,



remitiendo cheques a la tesorería por estado de pago de los servicios contratados correspondiente al mes junio 2019 y mes de agosto de 2019.

Finalmente, se incorporó resolución exenta 2320 de fecha 10 de octubre de 2019 emanada del Director Nacional del Trabajo, que ordena el término anticipado del contrato de servicios de vigilancia mediante guardias de seguridad para las oficinas dependientes de la Dirección Regional del Trabajo de la Región del Biobío. El motivo de término anticipado son los incumplimientos de la demandada principal por no pago oportuno de remuneraciones del personal que presta servicios respecto del contrato, pagadas con retraso en el caso de los trabajadores: Osvaldo Castro Sandoval, Lenny Burgos Bascuñan, Rodolfo Vega Rivera y Mauricio Ananías Romero; y no pagadas las remuneraciones de los trabajadores Hobert Urzúa Muñoz y Patriks Gajardo Cabezas. Señala también que los días 19 y 20 de agosto de 2019 no se presentó ningún vigilante y, desde el 21 de agosto de la misma anualidad, solo se ha presentado a trabajar un guardia en la Inspección Provincial del Trabajo de los dos que incluye el contrato.

QUINTO: Los antecedentes referido permiten tener por acreditada la relación laboral alegada en la demanda, constando que doña Gabriela Fernanda Poblete Montoya se desempeñó como supervisora para la empresa Seguridad Integral, Recurso Humano, Guardias de Seguridad Limitada (Great Security Ltda) como supervisora. Esta relación laboral se desarrolló entre el 1 de marzo de 2018 y el 18 de diciembre de 2019, fecha en que la demanda ejerció su despido indirecto, por incumplimiento grave de las obligaciones del empleador. Consta que se cumplieron las formalidades legales (artículo 171 del Código del Trabajo) con el mérito de la copia de la carta y su comprobante de envío.

Sin embargo, no se acredita el monto de la remuneración que se alega de \$600.000 con los antecedentes del contrato de trabajo y comprobantes de cotizaciones de seguridad social. El monto es menor y se tiene por tal la suma de \$360.000 brutos para los efectos del juicio. Corresponde al monto por el cual se declararon las cotizaciones en el mes de septiembre de 2018, que es el último mes antes que comenzara a hacer uso de licencia médica.



Se solicitó la exhibición de las liquidaciones de remuneraciones que la empresa no cumplió por encontrarse rebelde. Tal omisión otorga al tribunal la facultad de tener por tácitamente admitidos los hechos alegados en la demanda en relación con esa prueba (artículo 453 N° 5 Código del Trabajo). Sin embargo, no se ejercerá la facultad pues existe prueba documental en contrario y porque no se alegó en la demanda, en forma específica, que la remuneración haya sido superior a la estipulada. Además, se debe tener presente que desde octubre de 2018 la trabajadora estuvo con licencia médica por lo que las liquidaciones de sueldo desde esa fecha no tendrían la información necesaria para determinar el monto de la remuneración.

SEXTO: Que, en relación con lo anterior, se debe señalar que se verifica el incumplimiento referido en la carta de auto despido sobre no pago de cotizaciones de seguridad social. No por todo el periodo, porque la demandante estuvo con licencia médica. La deuda es por el periodo posterior al 17 de agosto de 2019 hasta el despido indirecto, tiempo en el cual no se le otorgaron servicios y no se le pagó remuneración. En efecto, tales incumplimientos se pueden dar por establecidos porque son hechos no controvertidos por la demandada principal quien no se presentó al proceso a rendir prueba para desvirtuarlos. Frente a la existencia del vínculo laboral, es el empleador quien tiene que justificar el funcionamiento de la empresa y el pago de las remuneraciones, salvo que acredite que la relación laboral se encontraba terminada o que por otro hecho no se debía pagar remuneraciones.

Reafirma esta conclusión el término anticipado del contrato de vigilancia por parte de la Dirección del Trabajo, que se funda en incumplimientos que se originan en el mismo mes de agosto de 2019 por parte de la empleadora.

En consecuencia, procede el despido indirecto de la trabajadora por haber incurrido la demandada principal en incumplimiento grave de sus obligaciones, quien no le otorgó servicios ni pagó remuneración desde que terminó su licencia médica en el mes de agosto de 2019 hasta la fecha en que ejerció su atodespido.



Ambas obligaciones son de la esencia del contrato de trabajo y constituyen una infracción grave del mismo.

Corresponde también se aplique la sanción de nulidad del despido que establece la ley, cuando el empleador no se encuentra la día en el pago de las cotizaciones hasta el mes anterior al despido (Artículo 162 Código del Trabajo). En este caso, la deuda de cotizaciones es consecuencia de los periodos de remuneración impagos que se cobran.

SÉPTIMO: En cuanto a la responsabilidad derivada del régimen de subcontratación laboral que se le atribuye a la Dirección del Trabajo como empresa principal o mandante, se debe tener presente que la ley lo define (Artículo 183 A) y señala que es aquel realizado en virtud de un contrato de trabajo por un trabajador para un empleador, denominado contratista o subcontratista, cuando éste, en razón de un acuerdo contractual, se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta y riesgo y con trabajadores bajo su dependencia, para una tercera persona natural o jurídica dueña de la obra, empresa o faena, denominada empresa principal, en la que se desarrollan los servicios o ejecutan las obras contratadas.

Este régimen extiende la responsabilidad por el cumplimiento los derechos del trabajador a la denominada empresa principal, para que responda solidariamente con el empleador, o bien, subsidiariamente cuando ejerce a su respecto los derechos de información y retención (artículos 183 B, C y D Código del Trabajo).

Para el caso de autos, lo relevante es determinar si los servicios de la demandante se encuadran en la definición de subcontratación, atendido que se desempeñaba como supervisora y no como guardia de seguridad respecto del contrato de vigilancia entre su empleadora y la Dirección del Trabajo como empresa mandante. Tales servicios consistían en visitas que hacía permanentemente a los lugares donde se desempeñan los guardias –instalaciones de la Dirección del Trabajo- para verificar el cumplimiento de las obligaciones de éstos.



OCTAVO: Que, la problemática antes expuesta se decanta en un problema interpretativo respecto del alcance de la definición de subcontratación para determinar si se extiende exclusivamente los trabajadores que se desempeñan en el lugar físico de las faenas conforme a un criterio locativo, o bien, si alcanza también a aquellos trabajadores que son igualmente necesarios para el cumplimiento del contrato, conforme a un criterio de vinculación funcional.

A priori, entiende este juez que la subcontratación corresponde a una situación excepcional que afecta el principio general del efecto relativo de los contratos, por lo cual la responsabilidad de la empresa mandante recae sobre los trabajadores que se desempeñan en el ámbito de su obra o faena, conforme a un criterio locativo y no respecto de otros trabajadores de la contratista. Particularmente, los derechos que por ley se le confieren a la empresa principal, son de controlar el pago y cumplimiento de las obligaciones laborales del contratista respecto de sus trabajadores, para sustraerse de la responsabilidad solidaria. Luego, se trata de derechos que solo puede ejercer respecto de trabajadores que, consecuencia de la subcontratación, se insertan en su proceso productivo.

Esto no excluye que, en un caso en concreto, puedan existir igualmente trabajadores de una empresa contratista que no desempeñen íntegramente sus funciones en la obra, empresa o faena de la mandante, pero que, por la naturaleza de sus funciones, éstas complementan estrechamente la ejecución del contrato, de tal suerte que se consideren también como parte del proceso productivo. Por ende, incluidos en el ámbito de la responsabilidad del régimen de subcontratación.

NOVENO: Dicho lo anterior, se debe analizar la situación particular de la demandante, de la cual se señaló que se desempeñaba como supervisora de los guardias de seguridad y sus funciones consistían en verificar, en las respectivas instalaciones, que aquellos cumplieran sus obligaciones. Al respecto, el contrato de trabajo señala expresamente que aquella desempeña sus funciones en oficina de la empresa pero también *en instalaciones de servicio prestados por la empresa.*



Lo relevante, para el caso de autos, es que las funciones de supervisión forman parte de lo que se contempla expresamente en el contrato de prestación de servicios de vigilancia que está incorporado como prueba en el proceso. Dentro de las labores solicitadas (clausula tercera, objeto del contrato) se señala, entre otras: *Notificar a su supervisor y al encargado institucional del contrato de la oficina, de las novedades reportada diariamente.* Junto con ello se acuerda expresamente (3. Requisitos del personal de guardias) que la empresa debe considerar e informar que *contará con un supervisor que coordine el trabajo de los guardias, verifique el cumplimiento del contrato y opere como interlocutor válido con la contraparte técnica de la Dirección del Trabajo.*

Luego, resulta del todo claro que, además de los servicios de guardia, se contempló y exigió expresamente en el contrato de prestación de servicios la incorporación de un supervisor para labores particulares y necesarias en el desarrollo del contrato, que exige su concurrencia permanente a las respectivas instalaciones de la demandante. Por tanto, la función de supervisión, en este caso particular, no es solo una cuestión administrativa propia de la empresa contratista, sino que forma parte de la prestación del servicio contratado, por ende, dentro de las labores que se ejecutan en la empresa obra faena, de tal suerte que se trata también de servicios subcontratados de los cuales se hace responsable la empresa mandante.

Por consiguiente, se configura el régimen de subcontratación respecto de los servicios que prestó la demandante, siendo responsable la empresa mandante de las obligaciones laborales y previsionales de dar que tengan lugar conforme a lo dispuesto en la ley.

DÉCIMO: No obstante lo anterior, se debe determinar, en específico, sobre qué prestaciones demandadas se configura la responsabilidad de la empresa mandante. Ello porque la ley limita tal responsabilidad al tiempo o periodo por el cual los trabajadores prestaron servicios bajo régimen de subcontratación (art 183 B CT). Al respecto, solo consta que la demandante prestó sus servicios bajo régimen de subcontratación entre los meses de marzo de 2018 y octubre del



mismo año. Después de esa fecha estuvo con licencia médica. Cuando regresó de la misma no se le volvió a otorgar trabajo hasta el despido indirecto. Por tanto, no hay en definitiva prestaciones de las cuales deba responder la empresa mandante atendido que la trabajadora no se desempeñó en régimen de subcontratación desde octubre de 2018 hasta cuando se ejerció el despido indirecto.

Por estas consideraciones, normas citadas y visto lo dispuesto en los artículos 3, 5, 7, 73, 160 N° 7, 162, 163, 171, 456, 458 y 459 del Código del Trabajo, se resuelve:

I.- Que se hace lugar a la demanda interpuesta por doña GABRIELA FERNANDA POBLETE MONTOYA en contra de SEGURIDAD INTEGRAL, RECURSO HUMANO, GUARDIAS DE SEGURIDAD LIMITADA (GREAT SECURITY LTDA), ambos ya individualizados, declarándose terminado el contrato de trabajo por despido indirecto de la trabajadora y la nulidad del mismo.

En consecuencia, se condena a la demandada GREAT SECURITY LTDA a pagar a la actora las siguientes prestaciones:

- 1.- \$360.000.- por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo.
- 2.- \$720.000.- por concepto de indemnización por años de servicio.
- 3.- \$360.000.- de recargo legal del 50% de la indemnización por años de servicios.
- 4.- \$285.000.- de feriado por todo el tiempo que duró la relación laboral.
- 5.- \$204.000 de remuneración de agosto de 2019 (17 días) y \$300.000 de remuneración de octubre de 2019 (25 días).

De esas sumas se deberán descontar y pagar por el empleador las cotizaciones de seguridad social que son cargo del trabajador. Su monto, sin considerar los reajustes, intereses y multas, se imputará la deuda una vez que se acredite el pago.

6.- Deberá pagar también las remuneraciones que se devenguen entre la fecha del despido indirecto ocurrido el 25 de octubre de 2019 y su convalidación, según lo dispuesto en los incisos quinto y séptimo del artículo 162 del Código del Trabajo, a razón de \$360.000.-mensual.



Para estos efectos, las cotizaciones de seguridad social que se deben acreditar pagadas son aquellas que corresponde a la remuneración de agosto 2019 (17 días) y octubre 2019 (25 días) a razón de una remuneración mensual de \$360.000.

Oficiése a AFP Planvital, Fonasa y AFC para que proceda a la liquidación y cobro de las cotizaciones de seguridad precedentemente indicadas.

II.- Que se rechaza la demanda en contra de la DIRECCIÓN REGIONAL DEL TRABAJO DEL BIOBIO.

VI.- Que se condena en costas a GREAT SECURITY LTDA en favor de la demandante, regulándose las personales en la suma de \$500.000.

VII.- Que en lo demás cada parte pagará sus costas.

Las sumas que se ordenan pagar deberán serlo con los reajustes e intereses previstos en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo, según corresponda.

Regístrese y archívese en su oportunidad.

RIT O-1-2020

RUC 20- 4-0241093-1

Dictó don FERNANDO ANDRES STEHR GESCHE, Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción.

En Concepción a veinticuatro de julio de dos mil veinte, se notificó por el estado diario la resolución precedente y por correo electrónico a las partes que lo registraron.

