

Santiago, veintidós de octubre de dos mil veinte.

VISTOS, OÍDOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que ha comparecido ante este Primer Juzgado de Letras del Trabajo **CARLOS MIGUEL GARCÍA VIVIECA** interponiendo demanda en procedimiento de aplicación general en contra de **PROSEGUR ACTIVA CHILE SERVICIOS LTDA.**, giro servicio de seguridad, representada por don **Gustavo Gadallini**, cuya profesión u oficio ignoro, todos domiciliados en Avenida del Cóndor N°720, ciudad empresarial, comuna Huechuraba.

Detalla que ingresó a prestar servicios para la demandada con fecha 4 de abril de 2016, función que desempeñe hasta el día 21 de enero de 2020.

Detalla que su remuneración era en parte fija y otra por comisiones., ascendiendo finalmente a \$2.541.977.

Añade que durante todo el período trabajado no le pagaron comisiones que en promedio de los últimos 3 meses debería haberle correspondido por \$506.328.

Detalla que la carta no ha cumplido con el estándar legal.

Expone que al no haberse pagado el beneficio de semana corrida, se le adeudan las cotizaciones por dicho concepto por lo que se debería declarar la nulidad de despido.

Expone que la demandada en diciembre le otorgó 13 días de vacaciones, atendido que su remuneración estaba compuesta de una parte variable y se debió pagar en la remuneración del mes de enero de 2020 el promedio por las vacaciones concedidas. En atención que el promedio de la remuneración variable de los tres últimos meses fue de \$2.072.995, que comprende comisión y el beneficio de semana corrida demandado precedentemente, la demandada debió pagar por dicho concepto la suma de \$898.298.

Por ultimo en el mes de diciembre de 2019, nació su hijo Jean Carlos Garcia, otorgándole 5 días de permisos desde el 6 al 10 de enero de 2020. Sin embargo la demandada no ha pagado el promedio de la remuneración variable por dicho días que asciende a la suma de \$345.500.



Pide en definitiva el pago de diferencia de indemnización sustitutiva de aviso previo por la suma de \$849.383; diferencia de indemnización por años de servicios \$3.397.532; recargo legal por \$3.050.372; devolución de AFC por \$1.342.437; cotizaciones previsionales por comisiones y semana corrida; semana corrida por \$6.400.282; diferencia de feriados por \$503.762; promedio de vacaciones y permiso por nacimiento por hijo por \$1.243.798. Todo lo anterior, con reajustes, intereses y costas.

SEGUNDO: Que la parte demandada ha opuesto excepción de finiquito respecto de la nulidad de despido.

Reconoce las fechas de inicio y término y la causal de despido que considera plenamente justificada.

Expone que el alcance de la reserva no se ha extendido a dicha acción.

En cuanto al fondo de la demanda, expone que el actor era Ejecutivo Comercial.

Acerca de la semana corrida, expone que ella es improcedente toda vez que la comisión se calcula según cláusula segunda en base mensual y por ende su devengamiento no era diario y que depende del cumplimiento de varias etapas diarias para su devengo,

Sostiene que la base de cálculo es de \$1.692.594.

Atenta que la base remuneratoria acusada no es correcta tampoco corresponde el pago de las diferencias de feriado y de remuneración por período de vacaciones y permiso especial por nacimiento.

Pide se acoja la excepción de finiquito y se rechace la demanda en todas sus partes.

TERCERO: Que llamadas las partes a conciliación, esta no prosperó.

CUARTO: Que no existe controversia entre las partes acerca de que se pagó la suma de \$6.777.377.- por concepto de indemnización por años de servicio; que se descontó la suma de \$ 1.342.437.-por concepto de aporte al seguro de cesantía; fecha de inicio de la relación laboral el día 04 de abril de 2016 y concluyó el día 21 de enero de 2020 por la causal de necesidades de la empresa



Se han fijado como hechos a probar las estipulaciones de la relación laboral existente entre la demandante y demandada. Remuneraciones pactadas y efectivamente percibidas para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo y otras prestaciones demandadas; efectividad de los hechos comunicados al demandante en la carta de despido; efectividad de adeudarse las sumas demandadas por concepto de semana corrida, diferencias en los pagos de indemnizaciones por años de servicio y sustitutiva de aviso previo. Existencia y términos de la reserva plasmada en el finiquito firmado por el demandante; estado de pago de las cotizaciones previsionales del demandante.

QUINTO: Que la parte demandada ha incorporado instrumental consistente en copia del contrato de trabajo celebrado entre las partes; copia del anexo de contrato de fecha 4 de abril 2016, 30 julio 2016, 1 septiembre 2018 y 1 marzo 2019; copia de la carta de despido del actor de fecha 21 enero 2020 junto al comprobante del aviso ingresado la Inspección del Trabajo de misma fecha; copia del finiquito de fecha 21 enero 2020, ratificado ante notario con fecha 30 enero 2020; copia de las liquidaciones de remuneraciones del actor desde Enero 2018 a enero 2020 inclusive; copia del certificado de cotizaciones previsionales del actor desde enero 2018 a enero 2020, emitido por Previred con fecha 13 julio 2020; set de 15 cartas de aviso de término de contrato por causal del art 161 inc. 1 emitidas por la demandada a nivel nacional durante el periodo mayo 2019 a enero 2020; set de 3 finiquitos celebrados con ex trabajadores de la demanda por término de relación laboral durante el periodo mayo 2019 a enero 2020; set de 3 cartas de término de relación laboral celebrados con ex trabajadores de la demanda por término de relación laboral durante el periodo mayo 2019 a enero 2020; carta de aviso de cierre sucursal Talca, de fecha 04 noviembre 2019; carta aviso término anticipado de contrato de arrendamiento entre Sociedad Inmobiliaria Tu Office SpA y Prosegur Activa Chile Servicios Ltda., de fecha 31 julio 2019, respecto a sucursal La Serena; carta aviso término anticipado de contrato de arrendamiento entre Inversiones Rupanco Ltda y Prosegur Activa Chile Servicios Ltda., de fecha 30 agosto 2019, respecto a sucursal Concepción; copia del balance tributario al 31



de diciembre del año 2017; copia del balance tributario al 31 de diciembre del año 2018; copia del balance tributario al 31 de diciembre del año 2019; copia del balance Estados de Situación Financiera al 31 de julio de y 31 de diciembre de, 2019, 2018 y 2017; copia del procedimiento de cálculo de comisiones de fecha 04/11/2016; copia del procedimiento de Flujo de venta de fecha 02/03/2017; copia del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa.

A su vez, la demandante ha incorporado copia de contrato de trabajo de fecha 04 de abril de 2016; anexo de contrato de trabajo de fecha 30 de julio de 2016; carta de despido de fecha 21 de enero de 2020; finiquito de fecha 21 de enero de 2020; liquidaciones de remuneraciones de los meses de enero a diciembre de 2018, enero , julio , agosto , septiembre octubre , noviembre y diciembre de 2019; certificado de cotizaciones previsionales Previred de fecha 20 de enero de 2020; certificado de nacimiento del hijo del demandante nacido con fecha 17 de diciembre de 2019; impresión de página web de la demandada de fechas 15 de enero , 12 de febrero y 24 de febrero en que se ofrece trabajo para ejecutivos comerciales .

SEXTO: Que ha declarado el representante de la demandada, **Gabriel Chadwick Montt**, quien reconoce que el demandante fue despedido en enero de este año. En cuanto a las publicaciones, puede ser que haya habido búsqueda de ejecutivos, pero se bajaron y no se contrató a nadie hasta agosto.

En la época que fue despedido se le ofreció firmar un nuevo contrato.

No se le despido por la negativa a contratar.

En el sur en la sucursal se contrató gente del sur. Lo mismo en el norte para trabajo en terreno con gente de allá.

Expone que tuvo reuniones con todos los ejecutivos.

SÉPTIMO: Que además han declarado los siguientes testigos de los cuales se ha dado apretado resumen a continuación de sus dichos.

a) **Héctor Escobar Escobar:** Traba en Prosegur alarmas desde el año 2017. Trabaja en ventas es el jefe del área.



Está citada como testigo por la demanda de Carlos García. Dice que lo conoce porque era ejecutivo comercial. Era parte de su equipo a cargo.

Ya no trabaja con ellos. Trabajó hasta enero con ellos. Hoy la empresa en el área comercial hay 15 ejecutivos comerciales, 2 supervisores y él como jefe de ventas.

A septiembre de 2019 tenía entre 36 y 42 ejecutivos. Siempre hay una rotación de ejecutivos. Pero el máximo era 42.

El motivo de la baja es por problemas de rentabilidad. Hubo una fuga importante de clientes.

Se han ido achicando. Cerraron La Serena y Concepción.

Se generaron restricciones presupuestarias. El uso de vehículos, se desvincularon ejecutivos.

Debe haber sido unos 15 ejecutivos en esa época cercana. El equipo se comenzó a reestructurar a principios del 2019.

La remuneración tiene 2 componentes un sueldo fijo y una estructura variable por comisiones por ventas.

Los documentos el ejecutivo los entrega al supervisor que revisa los antecedentes y si está bien se pasa al área de ingreso. Si lo revisa de nuevo y está bien se hace una llamada para auditar al cliente. Si hay reparos del cliente se devuelve y a supervisor y ejecutivo, si está bien pasa al área de coordinación técnica. Ahí dependerá de la factibilidad técnica

La venta se considera exitosa cuando la alarma está conectada al sistema de monitoreo.

La comisión depende de la cantidad de venta por mes. Es progresiva.

Los ejecutivos tienen artículo 22. Están orientados al cliente.

Las funciones específicas del actor eran de ejecutivo de ventas y son por ende conseguir contratos para la empresa, prospectar en terreno, atender llamadas de clientes para visitar clientes y ofrecer soluciones y cerrar negocios.

No tenía la obligación de instalar equipos. Solo debía generar contratos de venta.



El trabajador no tiene que reportarse. No tienen que ir todos los días. Tratan de que vayan 1 vez a la semana a capacitación.

Estas reuniones se hacían en oficinas de Prosegur en Huechuraba.

Cada equipo tiene 9 ejecutivos y cada equipo tiene 2 vehículos a disposición pero no es un transporte individual de cada ejecutivo.

Cuando se despidió el Sr. García había unos 30 ejecutivos. De los que tiene hoy 11 son ejecutivos previos al despido y 4 que fueron contratados el mes pasado.

Durante su gestión no se contrataron en febrero nueva gente. En marzo entraron otros nuevos.

Se planteó un cambio en el anexo de comisiones. El antiguo media cantidad de contratos. La fuga de clientes llevo a la reestructuración sino que se instruyó medir calidad y eso implicaba factores como la calidad por puntajes.

Antes se pagaba un precio base de comisiones por la cuenta. Después se cambiaba el tramo el valor. Se bonificaba si el cliente era bancarizado o no.

Se le ofrece modificar el contrato y no lo quiso aceptar. No todos los que quisieron la modificación fueron despedidos.

b) **Teresa Stolzenbach Monares:** Dice que traba para Prosegur Activa desde febrero de 2019. Se dedican a la venta de servicios de alarma y GPS como jefe de gestión comercial.

Sabe que está por la desvinculación de Carlos García y lo conoce porque trabajaba con él Este era ejecutivo comercial.

No sabe cuántos trabajadores hay en la gerencia comercial tal vez unos 60. Hoy en el canal masivo hay 15 ejecutivos. En septiembre del año pasado había unos 36 ejecutivos.

A la época de ser desvinculado el actor no sabía cuántos eran.

Sabe que la baja fue por cierre de sucursales a nivel nacional. Se bajó la flota de vehículos, bajaron los números. Esta disminución se mantiene a la fecha.

La remuneración a los ejecutivos es de sueldo base más variable por comisiones por ventas de alarmas a nivel masivo.



La venta comienza con la firma del documento, se pasa al supervisor, que después pasa al área de ingreso de contrato y si esta ok pasa al área de instalación que tienen que verificar la factibilidad.

Cuando el cliente queda activo y tiene señal de servicio se genera la comisión.

La comisión tiene muchas variables como factibilidad en terreno y pasa por confirmar si puede instalar el servicio.

Los ejecutivos tienen artículo 22.

En esa fecha del despido hubo otras desvinculaciones de ejecutivos. En ese verano deben haber sido más de 5.

En enero de 2020 se les hizo un cambio de anexo de comisiones. Cree que la mayoría lo aceptó. Algunos no lo aceptaron y renunciaron.

No todos tienen este anexo. Algunos tienen el nuevo y otros el antiguo. Cree que unos 5 los mantienen.

Siempre se están generando contrataciones de ejecutivos por unos 5 mensuales pero se pararon un en marzo y se retomaron en julio.

Reconoce los documentos que se le exhiben como publicaciones de oferta de trabajo.

c) **Aldo Sandoval Allende:** Conoce a la empresa Prosegur y al actor porque trabajaron juntos como 5 años. Fue su supervisor.

Las labores del actor eran de vender y traer contratos a la empresa. Se juntaban todos los días en la empresa y definir las rutas donde tenían que desempeñarse para hacer el barrido.

El objetivo de las reuniones diarias era de verificar cómo andaban con la venta y eso. Definir las áreas de trabajo y lugares de factibilidad.

Se hace el contrato que pasa después a un departamento de ingreso y después pasa al departamento de operaciones donde se ve la operación con el cliente.

La comisión se genera cuando el contrato este ingresado. No es necesario que este activo.



Se entrega una pre liquidación a los actores y se van viendo según los tramos.

La comisione la componía de las ventas y si el cliente era bancarizado o no y si se le vendía un adicional como caja fuerte o CCTV.

Esta comisión base era de 70 y llegaba a 190.

El actor no tenía injerencia en la instalación. La comisión se pagaba con un desfase de 30 días.

Dice que trabajó hasta julio de 2019. Su equipo eran 14 personas.

No se pagaba semana corrida. No había explicación para ello. Incluso se pasaron multas por eso-

El actor trabajaba normalmente de lunes a viernes, pero dependía del cliente. 24/7 en realidad porque dependía de sus necesidades.

Su equipo tenía 9 trabajadores. Al 30 de junio tenía 9, pero el promedio en periodos anteriores desde un mes antes fue de 15.

Había 12 pares. Y cada uno tenía su equipo con 12 o 13 ejecutivos.

En el área comercial deben haber sido unos 110 a nivel nacional y en su zona unos 50 ejecutivos.

El pago de comisiones por tramos estaba por tramos alcanzados mensuales.

La venta se consideraba como exitosa una vez que cumpliera con todos los requisitos. Bastaba que se ingresara.

La gerencia les pasaba las zonas donde había factibilidad para prestar el servicio.

d) **Luisa Alonso Rosero:** Conoce a las partes. A la empresa porque trabajó 5 años en la empresa y a Carlos lo conoció al año de haber llevado a la empresa. Estaban en el mismo grupo. Ella se fue el 21 de enero por necesidades de la empresa.

Hubo un cambio de condiciones que no estaban de acuerdo porque los perjudicaba amucho y por eso se desvinculó a todos los que no lo aceptaron. Fue una gran cantidad y después despedían y vinculaban gente.



El cambio era un anexo que bajaba las comisiones y era más para beneficio de la empresa y poco para el ejecutivo.

Le cambian los valores de instalación y monitoreo y los valores de la liquidación final. Este anexo era muy enredado.

El Sr. García debía estar en terreno y juntarse a las 9 de la mañana y les entregaban la pauta para hacer terreno y era visto por el supervisor que era factible para hacer la venta.

Si se hacía un contrato se debía llevar para ingresarlo y de ahí salían del proceso.

La comisión se hacía hasta el ingreso.

El Sr. Garcia no tenía función en el área de instalación.-

El cargo de ella es ejecutiva de ventas. Y se firmaba un papel de asistencia. Las reuniones las convocaba las supervisora.

Muchas veces pasaba que no tenía factibilidad técnica y se mandaba un auditor técnico y se pagaba la comisión. Si hubo alguno deben haber sido muy pocos.

Se peleaba siempre que la venta teníaa problemas de factibilidad y se mandaba el auditor técnico y siempre se arreglaba.

Las comisiones eran por tramos. Se debían por cumplir por mes.

Se ve que hay postulaciones, porque se hacen publicaciones y sabe que han entrado porque sigue en el rubro.

e) **Jair Otera Lugo**: Dice que conoce a las partes, porque trabajaron juntos hace un tiempo atrás. Era ejecutivo de ventas al igual que el demandante.

Sus labores principales eran de reunirse de lunes a viernes en la ciudad empresarial como a las 9:30 y después salir a terreno hasta como las 6:30.

El sr Garcia debe traer clientes a la empresa. Se planificaba la zona horaria.

La remuneración era de sueldo base y comisión de ventas que traían.

Esta comisión se generaba cuando tenían la venta. Que era cuando se ingresaba al sistema.



La factibilidad técnica no era un problema, porque los equipos son inalámbricos con una señal.

El departamento técnico se encargaba de instalar. Siempre se instalaba.

En terreno les correspondía planificar la zona. Ellos trabajaban en Santiago.

Las comisiones se pagaban desfasadas y eran de todo lo ingresado en el mes.

Se fijaban tramos. El mínimo era de 4 ventas.

Dice que trabajo 4 años y nunca tuvo problemas con la instalación del producto.

OCTAVO: Que en cuanto a la **excepción de finiquito** promovida cabe tener presente que atendida la razonable falta de conocimiento y entendimiento de un lego no es necesario que ella tenga expresión sacramental alguna en cuanto a los ítems o capítulos respecto de los cuales el finiquito no ha de producir su efecto liberatorio.

En el caso de autos, el demandante ha puesto el ojo entre otras prestaciones en el cobro de semana corrida, diferencias de remuneraciones y cotizaciones por lo que como consecuencia natural debe entenderse que al haber controversia sobre ellos, puede entablarse, al menos, la acción de nulidad de despido. Ante tal panorama deberá rechazarse la excepción promovida.

NOVENO: Que la carta de despido en su examen línea por línea no hace alusión alguna respecto de la situación concreta del actor que motiva su despido. No expone si las funciones que desarrollaba, independiente del nombre que tenga su cargo, fueron eliminadas de la actividad propia de la empresa, fueron distribuidas entre otros cargos y de ser así cuáles o si fueron tercerizadas. Todas ellas cuestiones que son datos concretos que permitan al trabajador saber si controvierte la motivación empresarial y si cuenta con medios de prueba para ello.

De esta manera deberá acogerse la acción de despido improcedente, sin perjuicio de lo que se tiene que decir respecto del seguro de cesantía.

DÉCIMO: Que cabe hacer presente que las llamadas indemnizaciones por término de contrato y sin entrar en las discusiones doctrinarias presentes en el concierto



nacional, persiguen objetivos distintos y tienen una causa diversa: Así, la indemnización sustitutiva de aviso previo es una compensación por lucro cesante por incumplimiento de la anticipación prescrita en el artículo 162 inciso 4 del Código del Trabajo; la indemnización por años de servicios es derechamente una prestación de seguridad social de cargo del empleador, ya que para su procedencia solo basta el mero transcurso del tiempo de vigencia de relación laboral y que el despido se ejecute conforme a las causales del artículo 161 del Código del Trabajo. Abona esta tesis el que de la misma pueda descontarse el aporte por seguro de cesantía del empleador (que es parte 6 de 7 integrantes del sistema de seguridad social). Cuando el despido es declarado como improcedente, el recargo correspondiente en cuanto a su naturaleza jurídica es una prestación indemnizatoria sujeta a un baremo que además para efectos de su procedencia prescinde de escudriñar en la existencia de un eventual dolo o culpa del empleador ni en la valoración de los perjuicios y su relación de causalidad, lo que supone aliviar o relevar de prueba en esta materia al trabajador.

Adicionalmente, para efectos de esclarecer esta circunstancia, se deber recurrir a una interpretación armónica del artículo 168 y 169 del Código del Trabajo, en relación con el artículo 13 de la Ley 19.728.

La primera de las normas citadas expone "...Si el juez estableciere que la aplicación de una o más de las causales de terminación del contrato establecidas en los artículos 159 y 160 no ha sido acreditada, de conformidad a lo dispuesto en este artículo, se entenderá que el término del contrato se ha producido por alguna de las causales señaladas en el artículo 161, en la fecha en que se invocó la causal, y habrá derecho a los incrementos legales que corresponda en conformidad a lo dispuesto en los incisos anteriores...". La norma no expone como debe ser calificada la situación del artículo 161.

El artículo 169 a su vez plantea la hipótesis de que el trabajador estime improcedente la causal y la eventualidad de su rechazo. Tampoco se le otorga una nueva denominación: ora ilegal, ora nulo, etc. Sigue siendo un despido por la



causal “necesidades de la empresa”, al que habría que agregar el calificativo de “improcedente”.

De esta manera, no cobra aplicación la regla contenida en el artículo 13 del texto enunciado más arriba y resulta dable la imputación por parte del empleador y tener por pagada la indemnización en aquella parte.

UNDÉCIMO: Que revisados las liquidaciones apostadas, existen diferencias entre las aportadas por ambas partes en cuanto al detalle en comisiones. En el 2018 están acordes ambos con lo que relata en el libelo. Eso sí en el 2019 hay divergencias en la comisión variable de febrero de 2019. En ese mes se considerará la suma de \$1.265.673. El actor no acompañó para esos períodos en el formato digital. Para marzo de 2019 se determinará la suma de \$565.500, abril \$1.360.000 y junio \$1.862.570.

El anexo de contrato de trabajo establece una tabla de incentivos por tramos cuya situación del trabajador se determina según su venta o producción mensual, lo que determina que independiente de la forma en que se estime que se concrete el negocio el devengo en su cuantificación solo se hace al cierre de mes.

El artículo 45 del Código del Trabajo al consagrar el beneficio de semana corrida y; en el entendido que respecto de los trabajadores que tradicionalmente han gozado de esta remuneración especial no ha establecido ni ha variado en cuanto a su procedencia y requisitos; ha permitido a partir de su última modificación que trabajadores que se encuentran bajo un régimen de remuneración mixta también pueden gozar del mismo. La ley ha dicho que les confiere “igual derecho” lo que, evidentemente, supone los mismos requisitos para su concurrencia. Es decir, su procedencia está dada respecto de remuneraciones de devengo diario, no obstante que su exigibilidad pueda ser en otro período de tiempo y; que sea principal y ordinaria. En este sentido es necesario tener presente que su base de cálculo se hace en base a los ingresos semanales variables y al número de días efectivamente trabajados en la misma unidad de tiempo en relación con el número de días de descanso.



Entender que respecto de los trabajadores sujetos a jornada mixta se les concedió un derecho mejor que aquellos que solo obtiene un ingreso diario, no aparece de la intención del legislador al gestarse la modificación. Se quiso mejorar la posición de aquellos dependientes cuyos empleadores, mañosamente y por vía de la concesión de sueldos ridículamente bajos negaron el pago de semana corrida a trabajadores cuya remuneración estaba conformada principalmente por ingresos variables diarios. Sin embargo y, como ya se anticipó, el propósito nunca fue dejar a los trabajadores sujetos a remuneración mixta en una situación superior respecto del grupo originalmente favorecido por la semana corrida. Implicaría entender por lo demás que la ley ha dado a dos grupos de trabajadores que se encuentran en una situación semejante un trato desigual sin razón aparente y, por ende, un discriminatorio lo que evidentemente no puede ser admitido por vía hermenéutica.

No correspondiendo el pago de semana corrida no es procedente conceder el pago de cotizaciones previsionales correspondientes.

DUODÉCIMO: Que en cuanto a las diferencias de remuneraciones por bono de vacaciones y permiso por nacimiento es necesario esclarecer que nada ha dicho el libelo respecto de su fórmula de cargo, sin perjuicio de que la empresa solo ha referido que al no haber variaciones en la base de cálculo ella debería ser desestimada. No ha negado los permisos ni su extensión derechamente.

Ni el contrato individual ni el anexo establecen las condiciones de su otorgamiento. El reglamento lo contempla en el artículo 54 letra C. No se detecta glosa compensatoria en ese sentido.

El monto promedio de los variables de agosto, septiembre y octubre es de \$1.566.667. Considerando lo anterior se sigue que hay una deuda en concepto de remuneraciones que se debieron pagar en enero por la suma de \$940.000.

En cuanto al feriado o mejor dicho la diferencia en su compensación, debe considerarse lo expuesto en el artículo 71 para su determinación. El promedio del sueldo más comisiones variables de agosto, septiembre y octubre es \$1.867.667, por lo que hay una diferencia a favor del trabajador de \$167.506



DÉCIMOTERCERO: Que las remuneraciones consideradas para efectos de la base de cálculo de las indemnizaciones fueron las de agosto, septiembre y octubre. De esa manera la base de cálculo conforme al artículo 172 del Código del Trabajo es \$2.035.649.

DÉCIMOCUARTO: Que el resto de la prueba en autos, habiendo sido analizada, tanto por las consideraciones que se hizo de la carta de despido como la posición del Tribunal en relación con el seguro de cesantía no altera en nada las conclusiones a las que se ha arribado más arriba.

Y visto además lo dispuesto en los artículos 1, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 41, 42, 45, 58, 63, 71, 73, 161, 162, 163, 168, 172, 173, 177, 415, 420, 423, 446, 452, 453, 454, 459 y siguientes del Código del Trabajo, se resuelve:

I.- Que se rechaza la excepción de finiquito.

II.- Que se acoge la demanda interpuesta por **CARLOS MIGUEL GARCÍA VIVIECA, cédula de identidad N° 24.163.682-8**; en contra de **PROSEGUR ACTIVA CHILE SERVICIOS LTDA. Rut N° 76.880.070-7** en cuanto se declara que el demandado deberá pagar las siguientes prestaciones:

- a) Diferencia de feriado proporcional por la suma de \$167.506.
- b) Diferencia de remuneraciones por \$940.000.
- c) Diferencia de indemnización sustitutiva por \$343.055.
- d) Diferencia de indemnización por años de servicios \$1.372.220.

III.- Que el despido sufrido es indebido debiendo la demandada pagar la suma de \$2.442.779 por concepto de recargo legal de un 30%.

IV.- Que en todo lo demás se rechaza la demanda.

V.-Que cada parte pagará sus costas al no haber sido ninguna completamente vencida.

Las remuneraciones ordenadas pagar más arriba están sujetas a las retenciones y deducciones que contempla el artículo 58 del Código del Trabajo.

Las sumas ordenadas pagar más arriba devengarán los reajustes e intereses contemplados en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

Regístrese y archívese en su oportunidad.



RIT O-2169-2020

RUC N° 20- 4-0260909-6

Dictada por Eduardo Ramírez Urquiza, Juez Titular del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

