

Talagante, veintidós de noviembre de dos mil veintiuno.

**VISTO Y CONSIDERANDO:**

**PRIMERO:** Que, comparece don **JONATHAN PATRICIO VARGAS MARIPÁN**, chileno, cesante, cedula de identidad N° 18.029.835-5, domiciliado en Pasaje Orellana N° 338, comuna de Isla de Maipo, deduce demanda en procedimiento de aplicación general por despido injustificado, indebido e improcedente y cobro de prestaciones laborales en contra de su ex empleador, **CENTRAL OUTSOURCING LIMITADA**, rut 77.023.086-1, representada legalmente por don Juan Jorge Montes Monsalves, cédula de identidad N°7.423.154-3, ignora profesión u oficio o por quien haga las veces de tal, según lo dispuesto en el artículo 4° del Código del Trabajo, ambos domiciliados en calle Vidal N° 450, comuna y ciudad de Curicó, y en forma subsidiaria o solidaria en virtud de lo dispuesto en los artículos 183-A y siguientes del Código del Trabajo, en contra de **VIÑA SAN PEDRO TARAPACÁ S.A.**, sociedad del giro de su denominación, RUT N° 91.041.000-8, representada legalmente por Sergio Javier Bitar Hirmas, cédula de identidad N° 6.379.676-K, ignoro profesión u oficio o por quien haga las veces de tal, según lo dispuesto en el artículo 4° del Código del Trabajo, ambos domiciliados en Av. Vitacura N° 2670, piso 16, comuna de Las Condes, en virtud de los antecedentes de hecho y de derecho que pasa a exponer:

**De las empresas demandadas, vínculos que las unen:**

Señala que la empresa Central Outsourcing Ltda., es una sociedad dedicada al rubro de prestación de servicios de seguridad.

La empresa Central Outsourcing Ltda, fue contratada por Viña San Pedro Tarapacá S.A., con el objeto de que la primera resguarde la seguridad de la segunda, mediante la designación de Guardias de Seguridad, destinados a cumplir funciones en las dependencias de Viña San Pedro S.A., ubicadas en Fundo el Rosario de Naltahua, S/N, comuna de Isla de Maipo.

El trabajador, Sr. Jonathan Vargas, desde el inicio de la relación laboral, hasta el término de la misma, realizó sus funciones para la empresa contratada, verificándose un vínculo de subordinación y dependencia, respecto de ambos empleadores.

En consecuencia a la luz del artículo 183-A y B del Código del trabajo, se configura el régimen de subcontratación laboral entre las demandadas, toda vez que: • Existe un contrato de trabajo entre don Jonathan Vargas Maripán (trabajador) para una empleadora directa o subcontratista, Central Outsourcing Ltda. La empresa, denominada contratista, Viña San Pedro Tarapacá S.A, contrató los servicios de Central Outsourcing Ltda, para que esta última, preste servicios de seguridad. • La naturaleza de



las obras o servicios eran continuos y permanentes en cuanto al desarrollo de las tareas encomendadas por la empresa principal al contratista o de este al subcontratista.

### **Relación circunstanciada de los hechos.**

De la relación laboral.

Indica que comenzó a prestar servicios para la demandada con fecha 15 de enero del año 2015. Desempeñó en forma diligente y responsable la labor de Guardia, bajo subordinación y dependencia de la empresa demandada y, destinado exclusivamente a cumplir sus funciones en dependencias de Viña San Pedro Tarapacá S.A. La remuneración, contenía un componente fijo más componentes variables que, a la época del despido correspondía a la suma de \$732.433.-

La jornada de trabajo, era de 45 horas semanales, distribuidas a través de un sistema de turnos rotativos, de lunes a domingo. Su contrato de trabajo era de carácter de indefinido.

Circunstancias de la relación laboral y el término de la misma.

Señala que el día 15 de enero del año 2015, comenzó a prestar servicios a la Sociedad Central Outsourcing Ltda. Desde el inicio de la relación laboral, fue destinado a desempeñar sus funciones en las dependencias de Viña San Pedro Tarapacá S.A., ubicada en Fundo el Rosario de Naltahua S/N, comuna de Isla de Maipo. Recibía órdenes directas tanto de la empresa contratante, como de la empresa contratada. Por parte de la empresa contratante, el vínculo de subordinación y dependencia era ejercido por los Sres. Renato Insani, Administrativo y Rodrigo Álamos, Subgerente de Planta. A su vez, respecto de la empresa contratada, recibía órdenes directas por parte del Sr. Juan Jorge Montes y doña Jacqueline Toledo. La función que desarrolló, fue la de Guardia de Seguridad.

La función y labor desempeñada, fue siempre realizada en forma diligente, cumpliendo con el mayor celo posible las labores dictadas por sus superiores.

Agrega que el día 03 de julio de 2020, mientras realizaba sus labores de manera normal y tranquila en la caseta de guardia, entró doña Claudia Navarro, Jefa de Operaciones, le manifestó que debía recoger sus cosas y retirarse inmediatamente de la empresa, porque estaba despedido. Ante esta situación, salió de la empresa. La Jefa de Operaciones no le expresó motivo alguno ni tampoco le permitió intentar pedir explicaciones de tan drástica situación.

Expone que el día 10 de julio de 2020, recibió en su domicilio, carta de aviso de término de contrato, la que expresaba la causal que dio origen a su despido era la contenida en el artículo 160 N° 1 letra a), 160 N°4 letra a) y 160 N° 7 del Código del



Trabajo, esto es, “Alguna de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que a continuación se señalan” “a) Falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones”, “Abandono del trabajo por parte del trabajador, entendiéndose por tal” “a) la salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio de la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente” e “Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato”, respectivamente.

El fundamento del despido, contenido en la carta, respecto de la causal contenida en el artículo 160 N° 1 letra a), es el siguiente:

“La probidad está asociada a la honradez en el actuar y exige del trabajador un apego a reglas valóricas promedio que le instan a actuar de manera correcta tanto con sus compañeros de trabajo, subordinados y para con su empleador. A todas luces constituye una falta de honradez en el actuar, el coludirse dolosamente con su cuñado y Supervisor de la instalación donde Ud. Se desempeña, don Patricio Vergara, con miras a comprometerse a efectuar turnos extras o especiales de manera fraudulenta, no realizándolos, pero igualmente aceptar ser informado como efectivamente realizados y recibir pagos de manera injustificada e ilícita por ellos”

El fundamento del despido, contenido en la carta, respecto de la causal contenida en el artículo 160 N° 7, es el siguiente:

“Al actuar de la manera antes señalada, Ud. Ha incumplido al mismo tiempo, su contrato de trabajo, ya que su actitud ha ido en contra de lo establecido en la letra j) del punto 11.- de su contrato de trabajo, que señala: “No reportar en forma oportuna, hechos que constituyan delitos o faltas de acuerdo a la legislación vigente, o Reglamento Interno de la empresa donde presta servicios.” De acuerdo a esta obligación, Ud. Debió haber reportado a la Empresa el estar recibiendo dineros por turnos no realizados, de manera que al no hacerlo, se ha beneficiado directamente por un hecho ilícito cometido dolosamente mediante información falsa entregada a la empresa, lo que ha causado grave menoscabo económico a la empresa y ha puesto en serio riesgo la estabilidad del contrato comercial con nuestro cliente, quien ha recibido iguales reportes falsos.”

El fundamento del despido, contenido en la carta, respecto de la causal contenida en el artículo 160 N° 4 letra a), es el siguiente:

“De la misma manera y por medio de la revisión de Cámaras, en conjunto con el Sr. Renato Insami el día 06 de julio de 2020, se comprueba que el día 20/06/2020 por MALLA DE TURNO le correspondía trabajar de día en Turno de 08:00 a 20:00 hrs; sin embargo UD. ABANDONÓ EL PUESTO DE SERVICIOS A LAS 16:25, momento en que se retira de la Planta dejando sólo 1 Guardia en Portería 2...”



## **Hecho Concreto:**

### **1. Causal contenida en el artículo 160 N° 1 letra a) del Código del Trabajo:**

Señala que la empresa demandada realiza imputaciones graves, utilizando expresiones como “coludirse fraudulentamente”, entre otras, afirmando que, supuestamente se pagaban turnos no realizados. Sin embargo, en todas las fechas en que supuestamente se informó turno realizado, su parte, por programación, se encontraba haciendo uso de sus días de descanso, circunstancia que se lee en la carta de despido, enviada después de configurado un despido verbal, al referirse esta “Ud. Se encontraba con día libre, y se comprometió a realizar turno...”.

Agrega que a su vez, se acusa a su parte de un actuar malicioso, por cuanto, supuestamente, informaba turnos realizados, en circunstancias que dichos turnos no estaban completos, perjudicando la relación comercial entre las empresas demandadas.

Añade que la carta no refiere como se pagaron dichos supuestos turnos ni tampoco, el supuesto perjuicio en la relación comercial.

Señala que los hechos imputados son falsos y en la carta de despido se incumple lo dispuesto en el artículo 162 del Código del Trabajo que exige la exposición clara y precisa de los hechos que motivan el despido. Así por ejemplo, se señala que la empresa realizó una investigación, pero no se hace alusión al resultado de esta ni tampoco, se dio a su parte derecho a defensa y/o descargos.

Expone que su parte cumplía con su jornada de trabajo y en ningún caso informó turnos u alteraciones de jornada de trabajo.

### **2. Causal contenida en el artículo 160 N° 4 letra a) del Código del Trabajo:**

Señala que según se desprende de la propia carta de despido, el día 20/06/2020, por “malla de turno” le correspondía trabajar, situación que no es efectiva, toda vez que en esa fecha, correspondía hacer uso de su día de descanso.

Asimismo, señala su ex empleador, que constató un supuesto abandono de funciones, a través de la revisión de cámaras de seguridad, situación que es contraria a la legislación laboral vigente, toda vez que la Jurisprudencia, tanto judicial como administrativa, ha sido enfática en expresar que los circuitos cerrados de televisión o cámaras de seguridad en ningún caso pueden ser usadas como mecanismo de control para los trabajadores, de lo contrario, constituye infracción por vulneración.

### **3. Causal contenida en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo:**

Indica que la aplicación de esta causal, guarda relación con los hechos descritos anteriormente, argumentando su ex empleador que existía una obligación de informar



delitos y faltas ocurridas al interior de la empresa. En ese sentido, su parte no ha tomado conocimiento de hecho delictivo alguno, ni tampoco, ha participado en la comisión de estos como autor, co-autor, cómplice o encubridor.

Señala que no existe incumplimiento contractual de su parte, por el contrario, el contrato de trabajo ha sido cumplido en exceso.

Previas citas legales que invoca, solicita como peticiones concretas se tenga por interpuesta demanda en procedimiento ordinario por despido injustificado, indebido o improcedente, carente de causa legal y cobro de prestaciones laborales en contra de CENTRAL OUTSORCING LIMITADA, y en forma subsidiaria o solidaria, en contra de VIÑA SAN PEDRO TARAPACÁ S.A., ambas ya individualizadas, y en definitiva acogerla en todas sus partes, y se declare:

1. Que, el despido del que fue víctima el actor es injustificado, indebido o improcedente, carente de motivo plausible.

2. Que la demandada debe ser condenada al pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo por la suma de \$732.433.- o la suma que el tribunal estime.

3. Que la empresa demandada debe ser condenada al pago de la indemnización por 5 años de servicios por la suma \$3.662.165.- o la suma que el tribunal estime.

4. Al tratarse de un despido verbal, injustificado y carente de motivo plausible, sea condenado al pago del aumento de 100% sobre la indemnización por años de servicios, según lo dispone el artículo 168, por la suma de \$3.662.165.- o bien, en subsidio, según lo dispuesto en la letra c) del artículo 168, un aumento de 80% sobre la indemnización por años de servicios, por la suma de \$2.929.732.- o la suma que el tribunal estime.

5. Que la demandada debe ser condenada al pago de feriado legal y proporcional, por un total de 28 días, por la suma de \$683.604.- o la suma que el tribunal estime.

6. Remuneración equivalente a 3 día trabajados durante el mes de Julio de 2020, equivalente a la suma de \$73.243.- o la suma que el tribunal estime.

7. Que las sumas adeudadas deben pagarse con los reajustes e intereses.

8. Que la demandada sea condenada al pago de las costas de la presente causa.

**SEGUNDO:** Que, con fecha 17 de agosto de 2020, a través de Exhorto Rit E-3753-2020, diligenciado por de 2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago (folio 11), consta notificación y debido emplazamiento de la demandada solidaria y/o subsidiaria



Viña San Pedro Tarapacá S.A., quien no ha comparecido ni realizado presentación alguna en la presente causa a través de la Oficina Judicial Virtual.

**TERCERO:** Que, en lo principal de su presentación de fecha 14 de diciembre de 2020 (folio 17), comparece don Dagoberto Ramos Avendaño, abogado, en representación convencional, de la demandada CENTRAL OUTSOURCING LTDA., contesta la demanda, solicitando su rechazo en todas sus partes con expresa condena en costas, en base a las siguientes consideraciones que pasa a exponer:

Reconoce que el actor prestaba servicios para su representada en calidad de “Guardia de Seguridad”, desde el 15 de enero del año 2015 y que a la fecha de su desvinculación prestaba servicios sobre la base de un contrato indefinido.

Reconoce que el actor fue despedido de la empresa mediante carta de despido de fecha 07 de julio de 2020, enviada a su domicilio por correo certificado.

Reconoce que el demandante se desempeñaba como guardia de seguridad para el cliente Viña San Pedro de Tarapacá, en comuna de Isla del Maipo.

En cuanto a la remuneración mensual del actor se componía de diversos ítems que consistían en: sueldo base, anticipo de gratificación, bono de responsabilidad, bono movilización, de colación, lo que ascendía mensualmente a la suma de \$600.000.- más o menos. Señala que la base de cálculo de las mismas no podrá ser superior al monto conformado por el sueldo base pactado, ya que la suma designada por el actor comprende estipendios, conceptos y emolumentos que no deben integrar dichas indemnizaciones. Al respecto cita jurisprudencia de la Excma Corte Suprema, señalando que la base de cálculo para efectos de improbables indemnizaciones que el tribunal decretara en esta causa, no incluirá la gratificación por expreso mandato del artículo 172 del Código del Trabajo y tampoco el bono de movilización ni de colación, que por disposición del artículo 41 del Código del Trabajo, no constituye remuneración, de manera que respecto de la base de cálculo indicada por el actor opone excepción perentoria de exceso de avalúo.

Agrega que su parte controvierte, niega y desconoce que el despido del actor haya sido injustificado, por las siguientes circunstancias:

1.- Que con fecha 24 de junio de 2020, y con la finalidad de preparar el pago de remuneraciones del mes, la Gerente de Operaciones de la empresa, doña Claudia Navarro Ruz, envía mail a don Patricio Vergara (supervisor de la 3 instalación donde el actor se desempeñaba, Viña Isla de Maipo) haciéndole ver las inconsistencias de la información enviada por dicho Supervisor (que además es cuñado del demandante) sobre los turnos realizados en dicho período mensual hasta el corte del día 21 de junio de 2020, los que no cotejaban con la revisión de turnos de acuerdo al sistema biométrico



Victoria que utiliza la empresa, y al control cruzado llevado a cabo por la Encargada de Asistencia Srta. Patricia Ávila, sin recibirse respuesta alguna de parte de dicho Supervisor sobre estas inconsistencias y no conformidades.

2.- Lo anterior motivó una fiscalización interna en terreno llevada a cabo el fin de semana del 27 al 29 de junio de 2020 en primera instancia y los días 03 y 06 de julio de 2020, por parte de la Gerente de Operaciones doña Claudia Navarro Ruz, acompañada por el Supervisor Zonal don Jorge Varas, lo que arrojó como resultado en lo que respecta al Sr. Vargas, lo siguiente:

2.1.- Que el día Sábado 06/06/20 don Jonathan Vargas se encontraba con día libre, sin embargo el demandante se había comprometido para asistir a efectuar Cobertura durante el día 06 de Junio de 07:00 a 19:00 hrs. y NO ASISTIÓ A TRABAJAR (dejando así un solo guardia en Portería 2, teniendo claro conocimiento que dicha portería trabajan 2 guardias durante las 24:00 hrs.). No obstante en informe de turnos realizados que se entrega a la Empresa y al Cliente Viña Isla de Maipo, dicho turno aparece realizado por el señor Vargas e informado para pago, en clara concomitancia con el Supervisor de la instalación y cuñado suyo don Patricio Vergara, ocasionando daño patrimonial y comercial a la empresa.

2.2.- Que el día Domingo 07/06/20 don Jonathan Vargas se encontraba con día libre, y se comprometió a realizar turno de 07:00 a 19:00 hrs, sin embargo NO ASISTIÓ A TRABAJAR, dejando así un solo guardia en Portería 2. No obstante en informe de turnos realizados que se entrega a la Empresa y al cliente Viña Isla de Maipo, dicho turno aparece realizado por el demandante e informado para pago, en clara concomitancia con el Supervisor de la instalación y cuñado del actor don Patricio Vergara, ocasionando daño patrimonial y comercial a la empresa.

2.3.- Que el día Sábado 13/06/20 don Jonathan Vargas se encontraba con día libre, sin embargo el demandante se había comprometido para asistir a efectuar Cobertura durante la noche del día 13/06/20, en Turno de 20:00 a 08.00 hrs, NO ASISTIENDO A TRABAJAR, dejando así 1 solo guardia en Portería 2. No obstante en informe de turnos realizados que se entrega a la Empresa y al cliente Viña Isla de Maipo, dicho turno aparece realizado por el demandante e informado para pago, en clara concomitancia con el Supervisor de la instalación y cuñado suyo don Patricio Vergara, ocasionando daño patrimonial y comercial a la empresa.

2.4.- Que el día Domingo 14/06/20 don Jonathan Vargas se encontraba con día libre, sin embargo el demandante se había comprometido para asistir a efectuar Cobertura durante la noche del 14/06/20, en Turno de 20:00 a 08.00 hrs., NO ASISTIENDO A TRABAJAR, dejando así 1 solo guardia en Portería 2. No obstante en



informe de turnos realizados que se entrega a la Empresa y al Cliente Viña Isla de Maipo, dicho turno aparece realizado por el demandante e informado para pago, en clara concomitancia con el Supervisor de la instalación y cuñado suyo don Patricio Vergara, ocasionando daño patrimonial y comercial a la empresa.

2.5.- Que los días Sábado 20 y Domingo 21 de Junio de 2020, el demandante se había comprometido para trabajar extra los 2 días, sin embargo NO ASISTIÓ A TRABAJAR, NUEVAMENTE DEJANDO UN SOLO GUARDIA EN PORTERÍA 2. No obstante en informe de turnos realizados que se entrega a la Empresa y al Cliente Viña Isla de Maipo, dichos turnos aparecen realizados por el demandante e informados para pago, en clara concomitancia con el Supervisor de la instalación y cuñado suyo don Patricio Vergara, ocasionando daño patrimonial y comercial a la empresa.

2.6.- Que el día Sábado 20/06/20 por MALLA DE TURNO le correspondía trabajar de día en Turno de 08:00 a 20:00 horas, sin embargo el demandante ABANDONÓ EL PUESTO DE SERVICIOS A LAS 16:25, momento en que se retira de la Planta dejando sólo 1 Guardia en Portería 2 al Sr (Adam González). Cabe acotar que el Sr. Adam González fue desvinculado de la empresa por encubrir varias faltas del demandante Sr. Vargas, por lo que la empresa no tomó noticia de esta grave falta cometida por el actor sino hasta el desarrollo de la presente investigación, lo que fue posible verificar por la revisión de cámaras de seguridad en presencia del encargado de la Planta dispuesto por el cliente don Renato Insami.

Agrega que todos los turnos maliciosamente informados, fueron pagados al demandante a un valor de \$27.500 c/u.

En cuanto al Derecho, las causales invocadas se encuentran previstas en el artículo 160 del Código del Trabajo que señala: “El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales:

Nº 1: Alguna de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que a continuación se señalan: a) Falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones.”

Indica que la probidad está asociada a la honradez en el actuar y exige del trabajador un apego a reglas valóricas promedio que le instan a actuar de manera correcta tanto con sus compañeros de trabajo, subordinados y para con su empleador.

Señala que constituye una falta de honradez en el actuar del demandante, el coludirse dolosamente con su cuñado y Supervisor de la instalación donde el actor se desempeñaba, don Patricio Vergara, con miras a comprometerse a efectuar turnos extras o especiales de manera fraudulenta, no realizándolos pero igualmente aceptar ser



informado como efectivamente realizados y recibir pagos de manera injustificada e ilícita por ellos.

Nº 7: Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.”

Expone que el actuar de la manera señalada, el demandante incumplió al mismo tiempo su contrato de trabajo, ya que su actitud ha ido en contra de lo establecido en la letra j) del punto 11.- de su contrato de trabajo, que señala: “No reportar en forma oportuna, hechos que constituyan delitos o faltas de acuerdo a la legislación vigente, o Reglamento Interno de la empresa donde presta servicios”. De acuerdo a esta obligación, el actor debió haber reportado a la Empresa el estar recibiendo dineros por turnos no realizados, de manera que al no hacerlo se ha beneficiado directamente por un hecho ilícito cometido dolosamente mediante información falsa entregada a la empresa, lo que ha causado grave menoscabo económico a la empresa y ha puesto en serio riesgo la estabilidad del contrato comercial con nuestro cliente, quien ha recibido iguales reportes falsos.

Nº 4.- Abandono del trabajo por parte del trabajador, entendiéndose por tal: a) la salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio de la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente.”

Agrega que de la misma manera y por medio de revisión de Cámaras en conjunto con el Sr. Renato Insami el día 06 de julio de 2020, se comprueba que el día 20/06/20 por malla de turno le correspondía trabajar de día en turno de 08:00 a 20:00 horas.; sin embargo abandonó el puesto de servicios a las 16:25, momento en que se retira de la Planta dejando sólo 1 Guardia en Portería 2, al Sr. (Adam González). Esta actitud por lo demás está prohibida en la letra n) del numeral 10 de su contrato de trabajo: “Abandonar el recinto sin autorización o justificación durante el tiempo de trabajo.”

Añade que ante los hechos descritos los que revisten la gravedad necesaria se tomó la decisión de desvinculación del Sr. Vargas, debiendo ser rechazada la pretensión del mismo de que su despido sea declarado injustificado, y se condene a su representada al pago de la indemnización sustitutiva de aviso previo, la indemnización por años de servicios y sus recargos legales.

Del mismo modo deberá ser rechazada la pretensión de que se paguen al trabajador remuneraciones adeudadas, las que se encuentran total e íntegramente pagadas.

Agrega que lo único que se reconoce adeudar al trabajador, es su feriado proporcional pero en una cuantía inferior a la demandada.



Solicita en definitiva se tenga por contestada la demanda y sea rechazada en todas sus partes, con expresa condenación en costas.

**En el primer otrosí, deduce demanda reconvenional de cobro de suma dineraria** adeudada a su representada, por don JONATHAN PATRICIO VARGAS MARIPÁN, chileno, Guardia de Seguridad, cedula de identidad No 18.029.835-5, domiciliado en Pasaje Orellana N° 338, comuna de Isla de Maipo, Región Metropolitana de Santiago, en consideración a que, su representada pagó al demandado reconvenional, la suma de \$137.500.- por 5 turnos no realizados por el demandante y que igualmente le fueron pagados habida cuenta de la falsa información de que se vio favorecido ilícitamente y de lo que tenía pleno conocimiento, de manera que al haber culminado la relación laboral es preciso perseguirlo por esta vía reconvenional, suma que deberán ser restituida a su representada y cuyo reintegro deberá ser decretado por el tribunal, con reajustes e intereses legales.

**CUARTO:** Que el demandante evacuando el traslado de la excepción perentoria de exceso de avalúo, solicita su rechazo, en virtud de que ha quedado de manifiesto tanto en dictámenes de la Dirección del Trabajo como en distintas jurisprudencias emanadas de nuestros tribunales superiores de justicia que la gratificación legal, bonos de movilización, de colación y otros conceptos contenidos en una liquidación, en una relación laboral siempre y cuando sean percibidos por una persona con carácter de habitualidad y permanencia a lo largo de la relación laboral, éstos se incluyen entre los estipendios de la remuneración y entre los estipendios propios de la relación laboral. Agrega que en el caso de autos, su representado durante la totalidad de la relación laboral ha percibido estas bonificaciones, son parte de su remuneración, no han tenido tampoco ningún tipo de alteraciones y han sido pagadas en forma habitual y permanente en el tiempo. Por tanto, conforme lo resuelto tanto por el órgano administrativo de la Dirección del Trabajo como también lo resuelto por la Excma. Corte Suprema es aplicable completamente al caso de autos, y en ese sentido no existiría tal exceso de avalúo como lo señala la contraria en su contestación de demanda. Por lo expuesto, solicita su rechazo, atendido además, que la excepción de exceso de avalúo no es de aquéllas excepciones que ha sido regulada expresamente por el legislador del Código del Trabajo.

**QUINTO:** Que la demandada reconvenional evacuando el traslado, solicita su rechazo en virtud de lo siguiente. En primer lugar de los cinco turnos que supuestamente su representado no realizó el día 6 de junio 2020, 07 de junio de 2020, 13 de junio de 2020, 14 y 20 de junio de 2020, señala que no es responsabilidad del trabajador la programación de turnos ni tampoco la distribución de la jornada laboral, dicha responsabilidad recae necesariamente en el empleador, por lo tanto, imputar a su parte



un desorden o una falta en la programación de turnos constituye una infracción propia y manifiesta del empleador. Agrega que respecto a los supuestos pagos efectuados a su representado, ni en la contestación ni en la demanda reconvenional no se señala un pronunciamiento ni tampoco se expresa en la forma en que se pagaron los supuestos turnos ni tampoco el perjuicio en la relación comercial. En suma, en lo correspondiente a la malla de turnos asignadas a su representado en las fechas en las cuales se le imputan que no asistió a trabajar, pero que en el informe de turno realizado aparece como turno realizado e informado para pago, resulta claro sostener que su representado en esas fechas se encontraba en sus días libres, sin la obligación de concurrir a las dependencias de la empresa a prestar servicios de guardia de seguridad. Por lo expuesto, solicita su rechazo con expresa condena en costas.

**SEXTO:** Que, con fecha 13 de abril de 2021, se celebra la audiencia preparatoria vía plataforma Zoom, se tiene por contestada la demanda en rebeldía de la demandada solidaria y/o subsidiaria, en atención a la no comparecencia de Viña San Pedro Tarapacá S.A. Llamada las partes a conciliación, esta se tuvo por frustrada.

**SEPTIMO:** Que, en dicha audiencia preparatoria se fijaron **como hechos no controvertidos:** **1.** Existencia de la relación laboral entre el actor y la demandada principal Central Outsourcing Limitada. **2.** Labor desempeñada por el actor, esto es, guardia de seguridad para Viña San Pedro Tarapacá S.A., y lugar donde se desempeñaba, esto es, Isla de Maipo. **3.** Fecha de inicio de la relación laboral, 15 de enero de 2015. Se fijaron **como hechos pertinentes, sustanciales y controvertidos:** **1.** Hechos y circunstancias que rodearon el término de la relación laboral. Fecha de término. **2.** Efectividad de haberse dado cumplimiento por el demandado principal a lo dispuesto en el artículo 162 inciso 1º del Código del Trabajo, en cuanto a señalar los hechos constitutivos de la causal, en caso de ser procedente. Efectividad de haberse configurado la causal de despido invocada. **3.** Base de cálculo para determinar monto de las prestaciones e indemnizaciones solicitadas por el actor, conforme a lo dispuesto en el artículo 172 del Código del Trabajo. **4.** Procedencia de las prestaciones e indemnizaciones solicitadas en la demanda. Hechos y antecedentes. **5.** Existencia de un régimen de subcontratación entre la demandada principal y la demandada solidaria y/o subsidiaria. En su caso, responsabilidad solidaria o subsidiaria, y fecha de inicio y término de la misma. **6.** En cuanto a la demanda reconvenional, efectividad de encontrarse pagados los montos y por los conceptos que se señalan en la misma por la demandada principal.

**OCTAVO:** Que, a fin de acreditar sus alegaciones la **demandada principal** ofreció en la audiencia preparatoria e incorporó en la audiencia de juicio, los siguientes medios de prueba:



**a) Documental:**

1. Contrato de Trabajo del Sr. Jonathan Vargas M. A folio 29.
2. Informe de Investigación en Terreno de fecha 29.06.20 elaborado por doña Claudia Navarro Ruz y don Jorge Varas. A folio 31.
3. Resolución de la Dirección del Trabajo de 03.03.2020 que autoriza la jornada excepcional de 4x4x12 para la instalación Viña San Pedro de Isla de Maipo. A folio 30.
4. Mail de doña Claudia Navarro Ruz a don Patricio Vergara de fecha 26 de junio de 2020. A folio 33.
5. Liquidaciones de Remuneraciones del sr. Jonathan Vargas de febrero a julio de 2020. A folio 34 al 39.
6. Malla de Turnos elaborada para la instalación Viña San Pedro de Isla de Maipo para el mes de Junio de 2020. A folio 32.
7. Mail de Supervisor Sr. Patricio Vergara de 10 de junio de 2020, solicitando el pago de servicios especiales realizados en el período 01 al 07 de junio de 2020. A folio 40.
8. Mail de Supervisor Sr. Patricio Vergara de 17 de junio de 2020, solicitando el pago de servicios especiales realizados en el período 08 al 14 de junio de 2020. A folio 41.
9. Mail de Supervisor Sr. Patricio Vergara de 24 de junio de 2020, solicitando el pago de servicios especiales realizados en el período 15 al 21 de junio de 2020. A folio 42.
10. Comprobante de transferencia efectuado al demandante por \$82.500.- con fecha 12 de junio de 2020, por los días especiales supuestamente trabajados los días 06 y 07 de junio de 2020. A folio 46.
11. Comprobante de transferencia efectuado al demandante por \$82.500.- con fecha 18 de junio de 2020, por los días especiales supuestamente trabajados los días 13 y 14 de junio de 2020. A folio 46.
12. Comprobante de transferencia efectuado al demandante por \$82.500.- con fecha 26 de junio de 2020, por los días especiales supuestamente trabajados los días 20 y 21 de junio de 2020. A folio 46.
13. Planilla de servicios de fecha 10 de junio 2020. A folio 43.
14. Planilla de servicios de fecha 17 junio 2020. A folio 44.
15. Planilla de servicios de fecha 24 junio 2020. A folio 45.



b) **Confesional del demandante don Jonathan Patricio Vargas Maripán,** quien debidamente juramentado expuso que trabajaba en la portería en el ingreso, segunda portería de la Viña San Pedro, Patricio Vergara era su supervisor; es su cuñado; no se comprometió a realizar los turnos de los días 6, 7, 13 y 21 de junio de 2020; no los hizo, nunca se le pagó días extras, siempre se le pagaba los días trabajados; no es efectivo que haya dejado solo su puesto el día 20 de junio a las 16:30 horas, dejando solo a su compañero; no sabe si era una práctica habitual de su supervisor realizar pagos de turnos brujos, no tiene información sobre ello; no le han pagado plata extra como para devolverla; toda la plata que recibió fue por los días trabajados, nunca recibió plata extra; los registros estaban en el libro y lo otro que tenían que usar que era con un teléfono, marcaban su rut y el nombre y se marcaba toda la asistencia. Había un celular en la portería, tenían que llamar, marcar nombre y rut y quedaba registrada la asistencia.

c) **Testimonial:** comparece doña **Claudia Andrea Navarro Ruz,** Gerente de Operaciones de Central Outsourcing Ltda., cédula de identidad N° 14.286.619-6, domiciliada en Vidal 450, Curicó, quien debidamente juramentada expuso: es la jefa de operaciones, encargada con el tema operativo de los servicios de seguridad, coordinando con los supervisores y los clientes; desde mediados de julio de 2019; elaboró informe de junio 2020 junto al supervisor zonal don Jorge Vargas; todos los meses hacen un cierre de la información de los turnos para efectos del pago de sueldos, desde el 25 de cada mes para hacer los pagos de sueldos, se hace un cruce con los turnos que se trabajan a diario y los que se le piden algunos días, cuando fue enviada la información de esa instalación, el supervisor Patricio Vergara informó varios turnos que no se encontraban entre la información cruzada, se le envió correos y como no respondió se hizo investigación en terreno; el informe es generado por cada supervisor, en este caso don Patricio Vergara; existían turnos informados a nombre de Jonathan Vargas y no estaban dentro del listado de la operadora del sistema y no había relación con el cruce; la asistencia la lleva Geovictoria, que llama todos los días para llegada y salida; es una empresa externa, con contrato autorizada por la Inspección del Trabajo; la investigación en terreno se hizo en junio de 2020, visitó la instalación el 29 de junio y después toda la semana para profundizar; se revisaron varias cosas porque también tuvo el apoyo del cliente y la autorizaron a revisar cámaras, donde no se veía en turno el trabajador y también un día que se retiró más temprano; al cliente le pidió la autorización para revisar las cámaras; es habitual que realicen turnos extras en los días libres; incluso en otras empresas; el trabajador se había comprometido a hacer turnos 6 días de junio de 2020, lo que había sido informado por el supervisor, quien también les informó para el pago; en las cámaras advirtió que no había trabajado sin embargo recibió el dinero y no advirtió y recibió dinero que no debía; hay una monitora que trabaja directamente con



los turnos y esa personas hace el cruce de información con Geovictoria y además se hace un llamado para registrar quienes están trabajando en la instalación, estuvo monitoreando la instalación, también llamó a la instalación, el trabajador no estaba de turno, pidió hablar con él y su compañero le dijo que andaba en el baño. **CONTRAIINTERROGADA:** para el cierre se toma en consideración el informe que envía el supervisor que contiene horas y turnos trabajados; se realiza una malla mensual los días 20 a 25 de cada mes, para el mes que viene, que la realiza el supervisor, se la envían a ella y así quien supervisa los turnos lleva el control; esos días (6, 7, 13 y 21 de junio) eran libres del trabajador, con el supervisor se comprometió a trabajar esos días, no era una modificación a la malla de turnos; tienen sistema de pago de turnos extras si trabajan de lunes a domingo, el informe lo envía el supervisor el lunes y se pagan la semana siguiente; los turnos normales se pagan los 5 de cada mes; tienen un celular asignado a cada instalación con el cual llaman y dejan registrada su entrada y salida; el celular no puede ser retirado de la instalación, ya que tiene un sistema de GPS y se le informa si se saca el celular del lugar.

**NOVENO:** Que, por su parte, la **demandante** ofreció en la audiencia preparatoria e incorporó en la audiencia de juicio, los siguientes medios de prueba:

**a) Documental:**

1. Contrato de trabajo entre Empresa Consultorías Servicios y Seguridad Ltda., y don Jonathan Patricio Vargas Maripán de fecha 15 de enero del año 2015. A folio 50.

2. Anexo a contrato de trabajo (continuidad con nuevo empleador) entre Múltiples Prestaciones de Servicios Ltda., y don Jonathan Patricio Vargas Maripán de fecha 1 de junio del año 2019. A folio 51.

3. Anexo a contrato de trabajo (continuidad con nuevo empleador) entre Empresa Central Outsourcing Ltda., y don Jonathan Patricio Vargas Maripán de fecha 1 de noviembre del año 2019. A folio 52.

4. Liquidaciones de sueldo de Empresa Central Outsourcing Ltda., correspondiente a los meses de enero, febrero, marzo, abril y mayo del año 2020, del trabajador Jonathan Vargas Maripán. A folio 53.

5. Carta de despido dirigida a don Jonathan Vargas Maripán, emitida por Empresa Central Outsourcing Ltda., de fecha 7 de julio del año 2020. A folio 54.

**b) Confesional:** Habiéndose solicitado tanto de la demandada principal como de la demandada solidaria y/o subsidiaria, la confesional y atendida su no comparecencia, el apoderado de parte demandante solicitó hacer efectivo el apercibimiento legal



dispuesto en el artículo 454 N° 3 del Código del Trabajo, se tuvo presente y se dejó su resolución para definitiva.

c) **Testimonial:** Comparece don **Patricio Enrique Vergara Riquelme, C.I: 13.956.268-2**, quien debidamente juramentado expuso: conoce a demandante, es su cuñado, demandante trabajó hasta el año pasado, no recuerda la fecha, hasta julio de 2020; él era supervisor de seguridad; tenía que ver la dotación, que se cumplieran los mandatos de la empresa, control de entrada y salida y dotación estuviera completa; esto lo verificaba al llegar a sus turnos los muchachos; se hacía una planilla que tenían que ingresar, una malla de turno que lo hacían en Curicó, por Claudia Navarro; Geovictoria era un sistema de asistencia que tenían los guardias, registraban su entrada y salida, a través de un teléfono donde tenían registrado su rut y su voz, información que llegaba a Curicó; no informó turnos que no se habían realizado porque Geovictoria registraba entrada y salida, porque no se podía, no informó días que no se hubieran trabajado, porque tenían que registrar entrada y salida; es imposible hacer eso; porque doña Claudia revisaba; los días 6, 7, 13, 14 y 21 de junio no recuerda si el demandante se comprometió a trabajar; cuando faltaba dotación tenían que generar turnos extras pero siempre con autorización desde Curicó, debían aprobarla y que marcaran su asistencia como corresponde y él informaba. **CONTRINTERROGADO:** era supervisor de dotación y turnos, entrada y salida de personal y vehículos; que se cumplieran los requisitos que quiere el empleador; elaboraba una planilla y la enviaba a Curicó, a Claudia; se mandaba la malla y en Curicó registraban si eran efectivos o no por Geovictoria; no recuerda si recibió un mail informándole que la información no cuadraba; su correo era [pvergara@mps.cl](mailto:pvergara@mps.cl); recuerda haber respondido todos los correos que le enviaban; ha demandado a la empresa. **TRIBUNAL:** fueron varios turnos en junio, demandante hizo turnos, él les pedía verbalmente a los trabajadores si podían hacer turnos extras, después ellos se anotaban en el libro de novedades y además registraban la asistencia por Geovictoria.

**d) Exhibición de documentos:**

1. Contrato de prestación de servicios suscrito entre CENTRAL OUTSOURCING LTDA con VIÑA SAN PEDRO DE TARAPACÁ S.A. A folio 62.

El apoderado de la demandante solicitó que se tenga por exhibido parcialmente el contrato de prestación de servicios entre las demandadas, porque se exhibe un contrato de prestación de servicios del 05 de abril de 2021, posterior al inicio del juicio, y no cuenta con la debida autenticidad, por cuanto no tiene firma de ninguna de las dos partes, y en consecuencia se haga efectivo el apercibimiento del artículo 453 N°5 del Código del Trabajo.



2. Los registros de control de asistencia del trabajador Jonathan Vargas Maripán, de los últimos seis meses de relación laboral de CENTRAL OUTSOURCING LTDA., y VIÑA SAN PEDRO TARAPACÁ S.A. A folio 70 al 75.

El apoderado de la demandante solicita se tenga por incorporado el documento acompañado, con expresa referencia al registro de asistencia del mes junio 2020, por cuanto señala en dicho registro el 6, 7, 13, 14 y 21 de junio como días libres en el registro de asistencia, y respecto del 20 junio se establece que no hubo permisos, pero establece marcaje de entrada 08:03 y salida a las 20:01.

3. La programación mensual de turnos rotativos de los últimos seis meses del período trabajado por Jonathan Vargas Maripán de CENTRAL OUTSOURCING LTDA. A folio 76 al 78.

El apoderado de la demandante solicita que se tenga por incorporado como medio de prueba, con la precisión de que en la malla de turno del día 6, 7, 13, 14 y 21 de junio de 2020 su representado tiene esos días programados como libre.

4. Liquidaciones remuneracionales del trabajador Jonathan Vargas Maripán de los últimos seis meses de CENTRAL OUTSOURCING LTDA. A folio 64 a 67.

La parte demandante solicita se tengan por incorporadas en su totalidad como medio de prueba de su parte.

**DECIMO:** Que tras finalizar la rendición e incorporación de la prueba ofrecida la parte demandada principal y demandante efectuaron sus observaciones a la prueba, a modo de alegato de clausura, reforzando y reafirmando sus posiciones vertidas en la demanda y contestación.

**En cuanto a la acción principal.**

**UNDECIMO:** Que, encontrándonos en una demanda por despido injustificado, a la demandada le correspondía acreditar que el término de los servicios prestados por el demandante tuvo su origen en alguna de las causales establecidas al efecto por la legislación laboral y el posterior cumplimiento de las formalidades que la ley exige para poner término a un contrato de trabajo.

Así, es necesario analizar por separado cada una de las causales esgrimidas por la demandada en su carta de fecha 07 de julio de 2020 para determinar si logró acreditar en juicio los hechos en que se justifican.

En primer término, se invocó en dicha carta la falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones (artículo 160 N°1, letra a) del Código del Trabajo), para ello se justificó dicha causal en la supuesta colusión del trabajador y su cuñado y supervisor Patricio Vergara para comprometerse a efectuar turnos extras o especiales de



manera fraudulenta, no realizándolos y recibiendo el pago por ellos. Respecto de esta causal, si bien la testigo de la demandada, quien es Gerente de Operaciones de Central de la empresa, dio cuenta de una investigación realizada por ella misma, que también fue aportada como documental en juicio, que tuvo como resultado los hechos expuestos en la carta, esto es que los días 6, 7, 13, 14, 20 y 21 de junio de 2020 el trabajador se había comprometido a trabajar y no asistió pero igualmente habría sido informados por su supervisor y posteriormente pagados, dicha investigación carece de la consistencia suficiente, a juicio de esta sentenciadora, para los efectos de tener por acreditada la primera causal de despido, por las razones que a continuación se señalarán.

Primero, hay que tener en consideración que la investigación y su posterior informe emana de la misma parte que se encuentra demandada, por lo que para ratificar su veracidad resultaba necesario que se aportara algún otro medio fidedigno que reafirmara los dichos de la testigo y el documento presentado para esos fines, sin embargo de la revisión de la prueba no existe ningún otro antecedente que permita concluir que la investigación realizada tiene asidero en hechos que ocurrieron en la práctica.

Más aún, si bien con los mail de supervisor Patricio Vergara de 10, 17 y 24 de junio de 2020, solicitando el pago de servicios especiales realizados en el período 01 al 21 de junio de 2020 es posible concluir que efectivamente el supervisor informó turnos que no se realizaron, así lo reconoció expresamente el trabajador al absolver posiciones, no es posible concluir de ello que el trabajador se “coludió” con su supervisor para que ello ocurriera, ya que el solo hecho que entre ellos exista una relación de parentesco, cuñados, no resulta suficiente para ello. En este punto, es necesario también tener en consideración que ambos involucrados prestaron su declaración en juicio y fueron enfáticos en señalar que no era una práctica habitual, además de destacar que ambos señalaron que algo así no era posible de realizar ya que el control de asistencia existente en la empresa, “Geovictoria”, no lo permitiría. Aquí hay que tener presente que la explicación dada al tribunal de cómo funcionaba dicho sistema fue ratificada por la testigo de la demandada, ya que los 3 estuvieron contestes en señalar que dicho sistema funciona con el reconocimiento de voz y número de cédula de identidad de cada uno de los trabajadores, quienes al ingresar y salir de sus puestos de trabajo, en este caso la garita que le correspondía por turno, debían llamar desde un celular que permanecía en dicha dependencia, para efectos de marcar su llegada y su retiro. Además, fueron claros en señalar que dicho dispositivo no podía ser retirado del lugar en que los guardias cumplían sus funciones, ya que ello lo notaría inmediatamente la empresa encargada, al contar con seguimiento por GPS.



Todo lo anterior, solo permite concluir a esta Juez que aunque el supervisor haya informado que el trabajador haría los turnos mencionados y después lo haya incluido en la correspondiente planilla para su pago, ello no impedía a la empresa corroborar antes de su pago si efectivamente se había presentado a trabajar los días, que por malla de turnos, tenía libres. Menos aún permiten concluir que la información errónea dada por el supervisor haya sido producto de una colusión con el trabajador, ya que éste desde un inicio señaló que no se había comprometido a realizar los turnos señalados, motivos todos por los cuales la primera causal de despido no se encuentra justificada en autos.

**DUODECIMO:** Que pasando a la segunda causal invocada por la empresa en la carta de despido, esto es “incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato” (artículo 160, n° 7 del código del ramo), teniendo en consideración que éste se basa en el numeral 11, letra j del contrato de trabajo del actor, el cual le impone la obligación de reportar hechos que constituyan delitos o faltas de acuerdo a la legislación vigente, y que como ya se dijo no se ha podido acreditar que la información aportada por su supervisor sea producto de un acuerdo entre ellos, más aún ni siquiera se logró acreditar que el trabajadora haya tenido conocimiento de la existencia de esta información errada, no es posible tener por justificada dicha causal. A mayor abundamiento, resulta por lo menos cuestionable que la empresa pretenda aplicar dicha causal por haber esperado que el mismo trabajador se auto imputara un hecho ilícito, lo que resulta improbable en cualquier práctica de tipo laboral, ya que inevitablemente ello llevaría a su desvinculación, y además, contrario a todo principio legal de no auto incriminación, por lo que no puede ser justificación para su despido.

**DECIMO TERCERO:** Que, finalmente, en la carta de despido se invocó la causal del numeral 4 de la norma ya citada, esto es el abandono del trabajo por parte del trabajador, por la salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio de la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente, debido a que de la revisión de las cámaras instaladas en el lugar de trabajo, se habría comprobado que el día 20 de junio de 2020 le correspondía trabajar de día en turno de 08:00 a 20:00 horas, pero habría abandonado el puesto de servicios a las 16:25 horas. Para acreditar dicha causal, además del ya referido informe de investigación aportado en juicio, a petición de la demandante, la empresa exhibió en juicio el libro de asistencia del mes de junio de 2020, en el que consta que el día en cuestión consta la hora de entrada del trabajador a la Viña San Pedro (08:03) y la hora de salida (20:01), por lo que de conformidad a lo que se ha dicho anteriormente en cuanto a la forma en que se registra la asistencia de los trabajadores, no es posible tener por acreditado que el trabajador se retiró con anterioridad de su jornada de trabajo, ya que a las 20:01 horas de dicho día necesariamente tuvo que estar presente en la garita donde ejercía sus labores para llamar



por teléfono a la empresa a cargo de la asistencia, Geovictoria, a fin de marcar su salida, ya que como ya quedó establecido, dicho proceso sólo podía ser realizado personalmente el trabajador desde la garita a través del celular que allí permanecía a su disposición.

Acá no es posible determinar, con la prueba rendida en autos, el motivo de la ausencia del trabajador en su punto de trabajo al momento en que se revisaron las cámaras según plantea el informe de investigación, ya que fuera de dicho documento no se aportó ninguna otra prueba que explicara dicha situación, salvo la declaración de la gerente de operaciones quien es la misma persona que elaboró dicho informe, motivos todos por los cuales tampoco es posible tener por justificada la causal invocada.

**DECIMO CUARTO:** Que, conforme a lo razonado anteriormente, siendo injustificado el despido del actor, no cabe más que acoger la demanda en cuanto a las prestaciones demandadas, pero resulta necesario determinar el monto de las mismas, ya que la demandada alegó como excepción perentoria el exceso de avalúo de la renta alegada por el trabajador como percibida.

En consecuencia, en lo relativo a la remuneración efectivamente percibida por el actor, cabe precisar que del contrato de trabajo acompañado se advierte que a la fecha de su suscripción -15 de enero de 2015- las partes pactaron un sueldo base mensual de \$220.000.-, un anticipo de gratificación por \$6.000.- y un bono de responsabilidad de \$41.380.-, situación que se ve reflejada, debidamente reajustadas, en las liquidaciones de sueldo incorporadas, donde consta que la remuneración percibida por el demandante estaba compuesta por los ítems “sueldo base” y “anticipo gl anual”, más el “bono de responsabilidad sindical” y un “bono de responsabilidad”, además de los haberes no imponibles de asignación de movilización, de colación y una “asignación x EPP” que eran variables según se desprende de las liquidaciones de los meses de febrero, marzo, mayo y junio de 2020. Así las cosas, analizados estos antecedentes conforme lo previsto en el artículo 172 del Código del Ramo, es dable establecer una remuneración y base de cálculo para eventuales indemnizaciones ascendente al monto de \$576.987.- mensuales, que corresponde al promedio de los 3 últimos meses trabajados en su totalidad, esto abril, mayo y junio de 2020.

**DECIMO QUINTO:** Que en cuanto al feriado legal y proporcional alegado como adeudado por el actor, no se rindió prueba alguna que permita tener por acreditado que dicha prestación fue pagada en tiempo y forma ni que el actor haya hecho uso del feriado del período 2018-2019 y proporcional del 2020, por lo que se dará lugar a lo solicitado en dicho aspecto. Asimismo, no se acreditó que se le hayan pagado los días del mes de julio de 2020 trabajados, ya que sólo se aportó la liquidación de remuneraciones de dicho mes pero no la constancia de su pago.



**DECIMO SEXTO:** Que en cuanto a la responsabilidad que le cabe a la demandada solidaria y/o subsidiaria, es necesario tener presente que se fijó como hecho no controvertido en autos que el actor prestaba sus servicios en dependencias de la Viña San Pedro, además se exhibió por parte de la demandada principal el último de los contratos de prestación de servicios a favor de ésta, todo lo cual permite tener por establecida la existencia de la subcontratación en los términos del artículo 183-A del código del Trabajo.

Aquí debe tenerse presente que la demandada solidaria y/o subsidiaria se mantuvo rebelde durante todo el juicio y no rindió prueba alguna en cuanto a si dio cumplimiento a su deber de información o de retención de conformidad a los artículos 183-B y siguientes del mismo cuerpo legal, por lo que no cabe más que dejar por establecido que su responsabilidad en el pago de las prestaciones e indemnizaciones a que se condenará es de carácter solidario.

**En cuanto a la demanda reconvenzional.**

**DECIMO SEPTIMO:** Que, finalmente, cabe hacerse cargo de la demanda reconvenzional opuesta por la demandada principal, de cobro de dineros percibidos por el trabajador por turnos no realizados. Aquí es necesario tener presente que la única prueba que aportó la demandada para acreditar el pago indebido, ya que ha quedado establecido ya en autos que el trabajador no trabajó los días 6, 7, 13, 14, 20 y 21 de junio de 2020, según sus propios dichos al absolver posiciones, fueron los correos electrónicos de fecha 23 de marzo de 2021 emitidos por doña Claudia Navarro y dirigido a Consuelo Sáez y Luis Plaza, en los que se remiten comprobantes de pago de servicios a nombre de Jonathan Vargas los días 12, 18 y 26 de junio, a través de transferencias de fondos a su cuenta, por el monto de \$82.500.- cada uno, dando cuenta en el comentario de dicha transferencia un numero de nómina sin especificar el motivo de dichas transferencias.

Dicha prueba unida a los correos electrónicos enviados por el supervisor del actor y a los dichos de la testigo de la demandada que dio cuenta de la forma de pago de los turnos extras, que no son parte de la malla mensual de turnos, más las fechas en que dichas transferencias fueron realizadas, que coinciden con los turnos informados por el supervisor, es posible, conforme a las normas de la sana crítica, estimar que ellos tenían como finalidad pagar los turnos extras que, en la práctica, no se realizaron. Sin perjuicio de lo cual, no puede imputársele al trabajador una falta, como ya se dijo anteriormente, al percibir los montos señalados, ya que no se acreditó que tuviera conocimiento de los turnos extras informados ni que haya sabido que dichos montos eran pagados por turnos que no realizó, ya que en el detalle de la transferencia no se le especifica el motivo de dicho pago.



Conforme lo anterior, entendiendo que los dineros percibidos en dicha época no tenían sustento en el trabajo efectivo de los días informados, se dará lugar a la demanda reconvenzional, debiendo el demandado reconvenzional reintegrar esos montos a la empresa demandante reconvenzional dentro de 10 día de ejecutoriada la presente sentencia.

**DECIMO OCTAVO:** Que la prueba ha sido apreciada conforme a las reglas de la sana crítica y, los demás antecedentes probatorios, no obstante haber sido debidamente examinados, ponderados y analizados por esta sentenciadora, en nada alteran o modifican la convicción que se ha formado el Tribunal.

Por estas consideraciones y lo dispuesto en los artículos 7º, 8º, 54, 55, 58, 63, 63 bis, 73, 162, 163, 168, 172, 173, 183- A y siguientes, 425 a 432, 434 a 438, 440 a 462, y demás pertinentes del Código del Trabajo; y artículo 144 del Código de Procedimiento Civil; **se resuelve:**

**I.-** Que se **acoge** la demanda interpuesta por don **Jonathan Patricio Vargas Maripán** en contra de **Central Outsourcing Limitada**, representada legalmente por don Juan Jorge Montes Monsalves y en contra de **Viña San Pedro Tarapacá S.A.**, representada legalmente por don Sergio Javier Bitar Hirmas -todos ya individualizados- y, en consecuencia, se declara que el despido sufrido por el actor fue injustificado y se condena a estas últimas a pagar solidariamente al actor las siguientes prestaciones e indemnizaciones:

- a) **\$538.521.-** por concepto de feriado legal y proporcional equivalente a 28 días;
- b) **\$57.698.-** por concepto de remuneraciones correspondientes al mes de julio de 2020;
- c) **\$576.987.-** por concepto de indemnización sustitutiva de aviso previo;
- d) **\$2.884.935.-** por concepto de indemnización por años de servicio (5);
- e) **\$2.307.948.-** por concepto de recargo del 80% respecto de la indemnización por años de servicio;

**II.-** Que todas las sumas ordenadas pagar precedentemente, deberán serlo reajustadas y con sus respectivos intereses, conforme lo dispuesto en los artículos 63 y 173 del Código del Ramo.

**III.-** Que se condena en costas a las demandadas, por haber sido totalmente vencidas.



**IV.-** Que las cantidades ordenadas deberán ser pagadas dentro de quinto día de ejecutoriado el presente fallo; en caso contrario, pasen los antecedentes a la unidad de Cobranza Laboral de este tribunal, para su ejecución.

**V.-** Que **se acoge la demanda reconvencional** interpuesta por Central Outsourcing Limitada en contra de don Jonathan Patricio Vargas Maripán, debiendo éste pagar a la primera, dentro de décimo día de ejecutoriada la presente demanda, la suma de \$137.500.- por concepto de remuneraciones de turnos extras no realizados.

Regístrese y notifíquese a la parte demandante y demandada principal por correo electrónico y por cédula a la demandada solidaria, por receptor de turno del presente mes.

**RIT O-43-2020.-**

**RUC 20-4-0286832-6**

**Pronunciada por doña Daniela soto López, Juez Titular del Primer Juzgado de Letras de Talagante.**

En Talagante, a veintidós de noviembre de dos mil veintiuno, se notificó por el estado diario el hecho de haberse dictado sentencia.



DPKBXCLBDX

A contar del 05 de septiembre de 2021, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>