

Santiago, dieciocho de agosto de dos mil veintitrés.

**VISTOS:**

**Demanda**

Carlos Sepúlveda González, guardia, con domicilio en Desierto de Atacama 2.902, comuna de Puente Alto, interpone demanda contra Servicios Integrales Support S.A. (en adelante también "Support S.A."), Support Services Limitada (en adelante también "Support Ltda."), y Ricardo Selman Daccarett, ignora profesión u oficio, todos con domicilio en Marchant Pereira 2.975, comuna de Ñuños, en calidad de único empleador, y, en forma solidaria o subsidiaria, con arreglo a los artículos 183-A y siguientes del Código del Trabajo, contra Universidad De Las Américas, con domicilio en Manuel Montt 948, comuna de Providencia, y Universidad Andrés Bello, con domicilio en Avenida República 252, comuna de Santiago.

Expone haber ingresado a prestar servicios para Support S.A. el ocho de agosto de 2017, en calidad de guardia de seguridad, cumpliendo dichas funciones principalmente en la Universidad de las Américas, sede de la comuna de Providencia, edificio J1, y/o Universidad Andrés Bello, sede República, según instrucciones verbales que recibía del empleador de tanto en tanto.

Si bien su contrato de trabajo se suscribió con la empresa Support Ltda., a partir del mes de abril de 2022 sus cotizaciones previsionales comenzaron a ser pagadas por Support S.A., la que reconoce expresamente que ingrese a trabajar desde el año 2017.

Su remuneración ascendía a \$479.660 más las gratificaciones que no pago el empleador por un valor de \$158.33, sumando un total de \$637.993.

En efecto, en virtud del contrato de trabajo suscrito se comprometió a pagar las gratificaciones legales del 25% de lo devengado por concepto de remuneraciones mensuales en el respectivo ejercicio comercial regulado en el artículo 50 del Código del Trabajo.

En todo caso, si el empleador convencionalmente se hubiere obligado a pagar la gratificación legal a través de uno de los sistemas de pago, deberá pagar la gratificación de acuerdo al sistema pactado con los trabajadores, sin que sea procedente modificarlo unilateralmente.

Por tanto, por 2020 adeuda \$1.550.075; por 2021 adeuda \$1.600.750; por 2022 -enero a octubre- adeuda \$1.710.263.



En subsidio, para el evento improbable que se determine que las gratificaciones legales se calculan de una forma diversa a la planteada previamente, es decir, se determinen conforme a las normas del artículo 47 del Código del Trabajo, deberá oficiarse al Servicio de Impuestos Internos para que determine las gratificaciones legales que le corresponde a cada trabajador entre 2018 y 2021.

Fue despedido verbalmente el 15 de noviembre de 2022.

Al tiempo del despido, se le adeudaban citaciones de salud, previsión y fondo de cesantía desde agosto de 2017 al presente, con excepción de los meses de abril a octubre de 2022, en que se adeudan solo parcialmente las cotizaciones de previsión.

También se le adeuda compensación de feriado legal y feriado proporcional.

Estima que las sociedades demandadas de manera directa o principal son manifestaciones de una misma empresa, contando ambas con una dirección laboral común y dedicándose todas al mismo rubro relacionado con servicios de seguridad privada. Además, las sociedades son ambas dirigidas por Ricardo Selman Daccarett, quien cuenta con inicio de actividades económicas vigentes idénticas y complementarias, por lo que deben responder todos en forma solidaria de las obligaciones en conjunto con la persona natural que las administra.

Previas citas legales, solicita que se declare que:

1.- Las demandadas constituyen un grupo o unidad económica, que el despido de que fui objeto carece de causa legal, es nulo o hay nulidad del despido, despido injustificado, condena al pago de las prestaciones laborales y/o previsionales, recargos e indemnizaciones de perjuicios que se indicarán, con costas, y, a su vez, que la Universidad de Las Américas y la Universidad Andres Bello, son responsables solidarios y/ o subsidiarios, en su caso, se acoja la demanda en todas sus partes con expresa condenación en costas, condene y declare:

a) Que se acoge la demanda por nulidad del despido, despido injustificado, indebido e improcedente por grave incumplimiento de las obligaciones legales y contractuales del demandado.

b) Que el despido no cumple con las exigencias legales de fondo y forma para proceder.



c) Que el despido carece de los fundamentos legales y de motivo plausible para proceder a desvincular al demandante, condenando a las demandadas al pago de las siguientes prestaciones, recargos e indemnizaciones, o a las cantidades que el Tribunal estime ajustada al mérito de autos:

(i) Se condena al pago de las remuneraciones adeudadas del año 2022, de los meses de noviembre por \$637.993; diciembre por \$637.993; del año 2023, de enero por \$637.993; febrero por \$637.993 sumando un total de \$2.551.972, más las prestaciones que se devenguen hasta que el despido se convalide, por ley Bustos, artículo 162 del Código del Trabajo.

(ii) Se condena al pago de la indemnización por año de servicios, \$637.993.

(iii) Indemnización por año de servicios, por cinco años, correspondiente \$3.189.965, según artículo 163, inciso segundo, del Código del trabajo.

(iv) Recargo o aumento por incumplimiento grave a las obligaciones que impone el contrato de trabajo del \$1.594.983, según artículo 159, número 4, 163, inciso primero, 2, en relación al artículo 168, letra c), en un cincuenta por ciento, si se hubiere dado término por aplicación injustificada de las causales del artículo 159 o no se hubiere invocado ninguna causa legal para dicho término.

(v) Feriado legal anual y proporcional, por un monto en dinero de \$1.573.711, según artículo 67, 69, 70, 71 y siguientes del Código del trabajo.

(vi) Cotizaciones del seguro de cesantía (A.F.C.), por los periodos indicados anteriormente hasta que el despido se convalide, según artículos 162 inciso sexto y séptimo del Código del Trabajo.

(vii) Cotizaciones de FONASA, por los periodos indicados anteriormente, hasta que el despido se convalide, según artículos 162, incisos sexto y séptimo del Código del Trabajo.

(viii) Cotizaciones previsionales de AFP MODELO, por los periodos indicados anteriormente, hasta que el despido se convalide, según artículo 162, inciso sexto y séptimo del Código del Trabajo.

(ix) Pago de las remuneraciones, prestaciones y cotizaciones previsionales y demás prestaciones que se devenguen desde la fecha de mi



separación ilegal o termino hasta que se convalide legalmente el despido, de acuerdo a las disposiciones legales, ley Bustos y artículo 162, inciso sexto y séptimo del Código del Trabajo.

(x) Las sumas demandadas deberán ser pagadas debidamente reajustadas e interés legales, según disposiciones legales, según artículo 63 y 173 del Código del Trabajo.

(xi) Todo con expresa condenación en costas.

**Contestación Support S.A y Support Ltda.**

Piden el rechazo de la demanda.

Sostienen que el mismo actor solicitó, el 15 de noviembre de 2022, ser despedido por mutuo acuerdo, con una indemnización. Ello tras haber faltado injustificadamente desde el 29 de octubre, lo que motivó que, ese mismo 15 de noviembre, fuera despedido por la causal prevista en el número 3 del artículo 160 del Código del Trabajo.

No existe unidad de empleador, dado que Support S.A. absorbió a Support Ltda., de lo cual quedó constancia en anexos respectivo.

El actor no ha explicado cómo arriba a las cantidades que dice ser acreedor por concepto de gratificaciones, las que han sido pagadas conforme a la legislación vigente.

Las cotizaciones están al día.

Tampoco se le adeudan feriados.

**Reacción Ricardo Selman Daccarett**

Este demandado se mantuvo en rebeldía durante el proceso.

**Contestación Universidad de las Américas**

Controvierte la base de cálculo presentada por el demandante.

Admite que el actor prestó servicios en sus instalaciones desde el 27 de abril al cinco de septiembre de 2022, en virtud de un acuerdo comercial celebrado con la demandada principal, por lo que el despido se produjo más de dos meses después de la última prestación de servicios del actor en dependencias del plantel.

Aduce, en todo caso, que el despido se ajustó a derecho.

Opone excepción de prescripción de las gratificaciones, respecto de todas aquellas que se hicieron exigibles más allá de dos años antes del 13 de diciembre de 2022, fecha en que se notificó la demanda.



En todo caso, la acción no cumple los requisitos del número cuatro del artículo 446 del Código del Trabajo en lo que a las gratificaciones se refiere, pues lo pedido y sus fundamentos resulta inentendible.

La nulidad del despido no es aplicable a la empresa principal, además de no existir deuda de cotizaciones, ni pagos parciales, puesto que el descuento al actor incluye el pago de la comisión, en este caso de 0,58%, que ingresa a su cuenta de capitalización individual.

No procede la deuda de feriados en su contra, por la fecha de término del contrato, y, en todo caso, el empleador del actor entregó a mi representada, el demandante había hecho uso de 65 días hábiles de vacaciones de un total de 75 días hábiles acumulados, lo que da cuenta de la total falta de fundamento de la demanda del actor.

En cualquier caso, su responsabilidad está limitada al tiempo durante el cual se prestaron los servicios, y sería subsidiaria, por haber ejercido su derecho de información.

### **Contestación Universidad Andrés Bello**

Admite que el actor prestó servicios en sus dependencias entre el cinco de septiembre el 15 de noviembre de 2022, fecha en la cual fue despedido por su empleadora Servicios Integrales Support Limitada, invocándose la causal del artículo 160 N° 3 del Código del Trabajo. Se le imputó ausencias injustificadas entre el 28 de octubre y el 15 de noviembre de 2022.

Por ello, su eventual responsabilidad está limitada a dicho periodo, y tal responsabilidad sería subsidiaria, por haber ejercido los derechos de información y retención.

También arguye no ser procedente en su contra la sanción de nulidad del despido, pues rige únicamente para el empleador.

En cuanto a las gratificaciones, el pago de estas no fue exigida por el actor en el petitorio de su demanda. Además se trata de una alegación genérica, que carece de fundamentos de hecho y de derecho.

Opone excepción de prescripción de las mismas en términos análogos a la otra Universidad demandada.

### **CONSIDERANDO:**

**Primero:** Por no estar controvertido, según quedó constancia, además, en la audiencia preparatoria, se tiene por efectivo que el

demandante prestó servicios desde el ocho de agosto de 2017 al 15 de noviembre de 2022, como guardia de seguridad, labores que realizó en dependencias de la Universidad de las Américas desde abril hasta el cuatro de septiembre de ese año, y en la Universidad Andrés Bello hasta el término del contrato.

**Segundo:** No ha demostrado el actor el despido verbal e incausado de que dice haber sido objeto, pues no aportó prueba alguna en tal sentido. La presentación de un reclamo administrativo no forma convicción en ese sentido, pues aquél contiene declaraciones unilaterales del demandante, que solo demuestran la circunstancia de haberse presentado tal reclamo y lo aseverado en el mismo, más no la veracidad de esas declaraciones.

Por el contrario, el mismo demandante y la empleadora aportan un despido motivado en la causal prevista en el número tres del artículo 160 del Código del Trabajo, lo que es ratificado por los tres testigos de la empleadora.

Este último despido, que es uno distinto al verbal invocado en la demanda, no ha sido materia de la acción en forma alguna, ni aun de modo subsidiario, de manera que no cabe ponderar su procedencia ni si ha satisfecho las formalidades legales y demás obligaciones inherentes al mismo.

**Tercero:** Por no estar demostrado el despido que sustenta la demanda, no procede, entonces, lo pedido por indemnizaciones previstas en el artículo 168 del Código del Trabajo.

**Cuarto:** De igual modo, resulta inconducente ponderar si existía deuda de cotizaciones, pues ni aun verificándose tal deuda habría lugar a la sanción prevista en el artículo 162 del Código del Trabajo, al no demostrarse el despido que la sustentaría.

Además, con arreglo a lo dispuesto por el artículo 1° de la ley 17.322, *“Las normas establecidas en esta ley se aplicarán a la cobranza de las cotizaciones de seguridad social adeudadas por los empleadores a las instituciones de ese carácter, sea que el cobro judicial lo inicien éstas o el propio trabajador”*, regla general que es pormenorizada por los artículos 2 y siguientes.

El número 1° del artículo 2, por su parte, prescribe que *“El Jefe de Servicio, el Director Nacional o Gerente General de la respectiva institución*



*de seguridad social, mediante resolución fundada y según corresponda, deberá:*

*1° Determinar el monto de las cotizaciones adeudadas por los empleadores y que no hubieren sido enteradas oportunamente, incluyendo las que descontaron o debieron descontar de las remuneraciones de los trabajadores”.*

Por su parte, el artículo 461 del Código del Trabajo establece que “*En caso de ser procedente, la sentencia de término será notificada a los entes administradores de los respectivos sistemas de seguridad social, con el objeto de que éstos hagan efectivas las acciones contempladas en la ley N° 17.322 o en el decreto ley N° 3.500, de 1980, según corresponda*”, lo que ha de relacionarse con lo estatuido por el inciso final del artículo 446 del mismo código, según el cual “*Cuando se demanden períodos de cotizaciones de seguridad social impagas, el juez de la causa al conferir el traslado de la demanda, deberá ordenar la notificación de ella a la o las instituciones de seguridad social a las que corresponda percibir la respectiva cotización*”.

De lo anterior se sigue que la pretensión de cobro de cotizaciones de seguridad social en esta sede está circunscrita a la constatación de existir alguna morosidad en su pago, en particular a la luz de lo previsto en el señalado artículo 162 del Código del Trabajo, mas para la liquidación y cobro de tal deuda sólo tienen legitimidad las entidades de seguridad social respectivas, sobre todo considerando que no corresponde al trabajador percibir tales cantidades sino en conformidad con la normativa propia del régimen de previsión.

**Quinto:** Dado que las remuneraciones demandadas se hacen consistir en aquellas derivadas de la “ley bustos”, no aplicable por no demostrarse el despido en que se funda, resultan igualmente improcedentes.

**Sexto:** Aun cuando el actor no ha reiterado la pretensión de pago de gratificaciones en las peticiones de la demanda, de la lectura de esta se concluye que aquella forma parte de la misma y, por tanto, corresponde efectuar un análisis de lo pedido por tal concepto.

El contrato de trabajo del demandante estipula, en la cláusula cuarta, que “*La Empresa anticipará al trabajador mensualmente, una asignación a*





*cuenta de la gratificación legal conforme a lo dispuesto en los artículos 46 y siguientes del código del trabajo”.*

En su demandada, el actor ha señalado existir una deuda de gratificaciones derivadas de la obligación de pago del 25% de lo devengado por concepto de remuneraciones mensuales.

Tal obligación se condice con el texto del artículo 50 de dicho código, según el cual dicho pago del 25% es, propiamente, una causal de exoneración de la obligación contemplada en el artículo 47 que le antecede, en virtud de la cual si el empleador alcanza el pago de las cantidades que se señalan en la primera de dichas normas, queda dispensado de gratificar a los trabajadores con el 25% de las utilidades, como prescribe el antedicho artículo 47.

De este modo, la empresa no está obligada al pago del 25% de lo devengado si no se ha estipulado así el contrato de trabajo, por lo que esa pretensión del demandante carece de sustento.

Subsidiariamente, el actor solicita que la gratificación se determine conforme al artículo 47 del Código del Trabajo, y “(...) *oficiéase al Servicio de Impuestos Internos para que determine las gratificaciones legales que le corresponde a cada trabajador en los años comerciales 2018, 2019, 2020, 2021*”.

Esta última petición carece de base legal, pues lo único que cabe determinar a dicha entidad es la utilidad de la empresa según los parámetros que otorga el artículo 48, no el monto de las gratificaciones de cada trabajador. Para esta determinación se requería, además, que el demandante aportara medios probatorios que permitieran al tribunal al menos establecer el número de trabajadores y la proporcionalidad que a cada cual correspondería en esa utilidad, incluidos los que no tienen derecho a gratificaciones.

Nada de esto ocurrió, lo que puso de manifiesto la ineficacia del oficio remitido en su oportunidad al Servicio de Impuestos Internos y que no fuera finalmente recibido.

**Séptimo:** Dado que, según ese mismo escenario, las gratificaciones que pudieren corresponder por los servicios prestados en 2020 se habrían hecho exigibles necesariamente en algún momento de 2021, al requerir la determinación de la utilidad de la empresa en el respectivo ejercicio 2020,





no puede haber operado la prescripción que alegan las universidades, pues esta supone que la respectiva obligación se haya hecho exigible en 2020.

**Octavo:** Luego, se rechazarán tales excepciones, no obstante lo cual, según lo analizado, nada se adeuda por motivo de gratificaciones.

**Noveno:** Por estar admitida la terminación del vínculo laboral -aunque por un hecho distinto del invocado en la demanda-, resulta pertinente ponderar si proceden los feriados requeridos.

En virtud del documento denominado Informe Ficha de Vacaciones rendido por la demandada y suscrito por el actor, este tenía a su favor, al diez de agosto de 2022, 10 días hábiles de feriado legal, que corresponden a 14 días corridos.

Asimismo, entre la última anualidad y la terminación de los servicios, se devengaron 5,7 días de feriado proporcional.

**Décimo:** El artículo 71 precisa que, respecto de quienes son remunerados en forma fija, como el actor, *“Durante el feriado, la remuneración íntegra estará constituida por el sueldo (...)”*; es decir, de acuerdo con lo que define la letra a) del artículo 42, por *“(...) el estipendio obligatorio y fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios en una jornada ordinaria de trabajo”*.

Por otra parte, el inciso tercero del artículo 73 prescribe que *“(...) el trabajador cuyo contrato termine antes de completar el año de servicio que da derecho a feriado, percibirá una indemnización por ese beneficio, equivalente a la remuneración íntegra calculada en forma proporcional al tiempo que medie entre su contratación o la fecha que enteró la última anualidad y el término de sus funciones”*, la que no podrá ser inferior a la que resulte de aplicar lo dispuesto en el artículo 71, dispone su inciso final.

A partir de las normas transcritas se desprende que la compensación del feriado legal y el denominado feriado proporcional, consagrado en el señalado artículo 73, se calculan sobre la remuneración íntegra a que alude el artículo 71, por expresa referencia de aquel a este, y que la remuneración íntegra definida en el señalado artículo 71 para los casos como el de la especie está compuesta por el sueldo, esto es, sólo por el tipo de remuneración señalado en la letra a) del artículo 42.



Conforme con las liquidaciones rendidas por la demandada, el sueldo base del actor ascendía a \$406.220.

Luego, tiene derecho a \$189.569 por compensación de feriado legal y \$77.182 por feriado proporcional.

**Décimo primero:** Aun cuando se alegó por las demandadas que una de las sociedades absorbió a la otra, lo que produce la extinción de la segunda, ello no fue demostrado en el proceso y, por el contrario, en la audiencia preparatoria admitieron ser una misma empresa, de forma que, al tenor de lo previsto por el artículo 3 del Código del Trabajo, serán solidariamente condenadas a pagar lo correspondiente.

Sin embargo, ninguna prueba se rindió en orden a demostrar que el demandado persona natural, Ricardo Selman Daccarett, constituya una empresa separada de las anteriores ni que, de serlo, mantenga una dirección laboral común y los demás requisitos que exige el referido artículo para considerarlo un único empleador con aquéllas.

Sobre el particular, cabe puntualizar que, si bien dicho demandado no concurrió a absolver posiciones, la demanda no plantea alegaciones precisas que permitan elucidar tales cuestiones, para lo cual no es suficiente el mero señalamiento de un giro y un domicilio.

El oficio de unidad económica recibido desde la Dirección del Trabajo nada aporta en tal sentido, pues se limita a señalar datos formales, como domicilios y representantes legales.

**Décimo segundo:** No ha habido discusión en torno a que el actor prestaba servicios al término de su contrato en dependencias de la Universidad Andrés Bello, en virtud de un régimen de subcontratación regulado por los artículos 183-A y siguientes del Código del Trabajo.

En atención a que solo se ha establecido la existencia de la obligación de compensar feriado legal y pagar feriado proporcional, deberes que surgen solo con la terminación del contrato, según prescriben los artículo 71 y siguientes del Código del Trabajo, solo aquella empresa principal asumirá responsabilidad por ese pago, que será solidaria, dado que no se ha demostrado el ejercicio de los derechos que, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 183-D, aminoran su responsabilidad.

**Décimo tercero:** La demás prueba, pormenorizada en el acta de la audiencia de juicio, no altera lo razonado.



El mérito de los certificados de cotizaciones aportados y recibidos por oficio ha sido superado por otras conclusiones, en particular, resultar improcedente la nulidad del despido y el cobro directo de cotizaciones en esta sede.

Las liquidaciones de remuneraciones han servido para determinar las condenas que se dispondrán.

La inasistencia de las universidades a absolver posiciones no genera el reconocimiento de hechos relevantes distintos de los ya establecidos.

El registro de asistencia y las amonestaciones no se refieren a pretensiones propias de este litigio.

El informe de cálculo de gratificaciones es un documento emanado de la misma demandada y que no hace más que ahondar en explicaciones relativas a su postura frente a lo demandado por ese concepto.

El oficio de Softland Chile apunta a cuestiones no sustancialmente controvertidas, y el de la Dirección del Trabajo sobre reclamos por despido está en línea con lo ya establecido.

El certificado de cumplimiento de obligaciones laborales exhibido por la empleadora a requerimiento de la Universidad de Las Américas no ataña a ninguna responsabilidad determinada contra esta.

**Décimo cuarto:** Aun resultando sustancialmente vencido el demandante, se le eximirá de costas por haber tenido motivo plausible para litigar.

Por estas consideraciones, las disposiciones citadas y aplicables y lo previsto en los artículos 453 y siguientes del Código del Trabajo, se declara que:

1.- Se rechazan las excepciones de prescripción opuestas por las universidades demandadas.

2.- Se acoge la demanda solo en cuanto se condena a Servicios Integrales Support S.A., Support Services Limitada y la Universidad Andrés Bello a pagar al actor, solidariamente:

a) \$189.569 por compensación de feriado legal.

b) \$77.182 por feriado proporcional.

c) Los incrementos legales que prevé el artículo 63 del Código del Trabajo sobre esas cantidades.

3.- Se rechaza, en lo demás pedido, la misma demanda.



4.- Cada parte soportará sus costas.  
Regístrese y archívese, en su oportunidad.  
RIT O-7370-2022  
RUC 22- 4-0444079-2

Pronunciada por Daniel Juricic Cerda, juez titular del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

En Santiago a dieciocho de agosto de dos mil veintitrés, se notificó por el estado diario la sentencia precedente.

