

Santiago, veintisiete de noviembre de dos mil veintitrés.

VISTOS:

Que comparecen **ALEXIS ALEJANDRO VILLARROEL IBARRA**, venezolano, cesante, RUT N°26.572.409-4, **JOSÉ GABRIEL RUIZ**, venezolano, cesante, Rut. 25.952.077-0, **DARWIN ALEXANDER GARCÍA GARCÍA**, venezolano, cesante, Rut N°26.247.119-5, todos con domicilio para estos efectos en Agustinas 681, oficina 1805, Santiago, y demandan por despido indirecto, declaración de existencia laboral, nulidad de despido, despido Injustificado, subcontratación y cobro de prestaciones en contra de **DIAZ FUENTE ALBA SERVICIOS GENERALES SPA.**, Rut N°76.572.363- 9, representante legal Pablo Cesar Diaz Ríos, Rut N°12.917.106-5 con domicilio en Av. La Dehesa N°265, Lo Barnechea, y solidaria o subsidiariamente, según se determine de acuerdo al mérito del proceso, en contra de **WILLIAMS BALFOUR MOTORS SpA.** Rut N°96.695.420-5, representada por don Nicolas Álvarez Damm, Financial director, cédula nacional de identidad N°13.457.963-3, y con domicilio para estos efectos en Avenida La Dehesa N°265, comuna de Lo Barnechea, Región Metropolitana.

Exponen que comenzaron a prestar servicios bajo vínculo de subordinación y dependencia según lo previsto en los artículos 7 y 8 del Código del Trabajo para la demandada, desempeñándose como servicios generales, “Operario de lavador de Vehículos y Movilizador de Vehículos”; su función era el apoyo logístico de recepción, esto es, recibir los autos para la mantención, darle ingreso, tomarle foto al auto para constatar en qué condición entra a la sucursal y hacerle la custodia, resguardar en una bolsa los objetos de valor, llenar una ficha, hacer el lavado completo del vehículo y entregarlo. Sus funciones la realizaban en Avenida La Dehesa 265, comuna de Lo Barnechea; con contrato de trabajo y de carácter indefinido.

Alexis Alejandro Villarroel Ibarra, inició la relación laboral el 13 de octubre de 2018 y la terminó 13 de junio de 2022; Darwin Alexander García Inició la relación laboral 1 de febrero de 2018 y la concluyó el 13 de junio de 2022; y, José Gabriel Ruiz inició de la relación laboral 02 de junio de 2017, también la concluyó en la misma fecha.

Arguye que con respecto a sus las gratificaciones, en sus contratos de trabajos se señala que se recibirá un anticipo de \$6.000, sin contar con más antecedentes para poder llegar a cuál era la que les correspondería ya sea la del artículo 47 o 50 del Código del Trabajo. Para tener certeza de cuál era la naturaleza de la gratificación y sus montos a pagar, como trabajadores y dirigentes realizaron varias gestiones para obtener la documentación necesaria: revisaron el portal de la Dirección del Trabajo, hallando más de 10 sanciones a la demandada, por no exhibir la documentación cuando le ha sido requerida; el día 5 de enero de 2022, se realizó la solicitud de fiscalización N°69, inspección 1322, domiciliada en Vitacura 3900 y con fecha 7 de enero de 2022, el Inspector se presentó en el domicilio Av. La Dehesa N°265, comuna de Lo Barnechea, y en cual solicitó proporcionar los siguientes documentos: 1) Contratos de trabajos. 2) Liquidaciones de pago de remuneraciones, correspondiente a los periodos comprendidos entre enero de año 2016 y abril de año 2021 respecto al azar de 11 trabajadores (socios del sindicato). 3) Declaración de rentas 4) Balance general 5) Determinación de capital propio 6) libros de remuneraciones. Correspondiente a los periodos/años 2016, 2017, 2018, 2019, 2020 y 2021. La empresa no entregó la información solicitada, multándola con 26,73 ingresos mínimos mensuales, equivalente a la suma \$9.355.500.

Explica que la demandada ha tomado como estrategia jurídica la desobediencia de la ley, no cumpliendo con las instrucciones de la Dirección del Trabajo y no cumplir con lo ordenado por los tribunales laborales, ocasionando un claro perjuicio a los trabajadores. Es por ello que solicita que el Tribunal tenga presente todas las causas detalladas. Es preciso mencionar para poder entender el actuar doloso de la empresa mantiene una deuda tanto en los tribunales de cobranza como en la Tesorería General de la Republica en resolución N°47907.

Asevera que este hecho tomará relevancia, en el actuar de la empresa demandada solidariamente, debido a que haciendo uso de derecho a la información conocía todas las conductas dolosas antes señaladas y aun solicitaba más personal, y no cumplía con lo que la ley le asignaba.

Dicho lo anterior, solicita declarar cual es la naturaleza de la gratificación; solo se puede apreciar en las liquidaciones un anticipo de gratificación de \$6.000; en atención al principio de la primacía de la realidad, lo que ha realizado es pagar la gratificación bajo la modalidad del artículo 50 del mismo cuerpo legal, incumpliendo lo allí indicado en relación a que debe pagarse al trabajador el veinticinco por ciento de los devengado en el respectivo ejercicio comercial por conceptos de remuneración mensual.

Agrega que la cláusula de gratificación jamás fue incluida en el contrato de trabajo propiamente tal o anexo de contrato, incumpliendo el empleador las disposiciones del artículo 9 y 10 del Código del Trabajo, como tampoco cumplió con lo ordenado por el tribunal, en la presentación de los documentos solicitados por la medida prejudicial probatoria, que podrían haber dado luces de cuál es la naturaleza de la prestación señalada, en consecuencia, el derecho a que las cláusulas contractuales son las que señala el trabajador.

A mayor abundamiento, y en virtud del principio de primacía de la realidad que orienta el derecho laboral que se debe entender que, para contabilizar la gratificación legal, se debe aplicar lo establecido en el artículo 50 del Código del Trabajo, por lo que se ha generado una diferencia en el pago de todas las gratificaciones legales mensuales.

Es por lo anterior, que la demandada le adeuda las siguientes diferencias por conceptos de pago de gratificaciones, para su cálculo que se señalan a continuación el máximo legal contemplado por el legislador, esto es, 4,75 Ingresos Mínimo Mensuales.

a) Para el periodo comprendido entre febrero 2017 a junio 2017, el IMM correspondía a \$264.000.-, siendo el tope de gratificación \$104.000.-, y la remuneración desde la cual se supera el tope \$418.000.-

b) Para el periodo comprendido entre julio 2017 a diciembre 2017, el IMM correspondía a \$270.000.-, siendo el tope de gratificación \$106.875.-, y la remuneración desde la cual se supera el tope \$427.500.-

c) Para el periodo comprendido entre enero 2018 a agosto 2018, el IMM correspondía a \$276.000.-, siendo el tope de gratificación \$109.250.-, y la remuneración desde la cual se supera el tope \$437.000.-

d) Para el periodo comprendido entre septiembre 2018 a febrero 2019, el IMM correspondía a \$288.000.-, siendo el tope de gratificación \$114.000.-, y la remuneración desde la cual se supera el tope \$456.000.-

e) Para el periodo comprendido entre marzo 2019 a febrero 2020, el IMM correspondía a \$301.000.-, siendo el tope de gratificación \$119.146.-, y la remuneración desde la cual se supera el tope \$476.584.- f) Para el periodo comprendido entre marzo 2020 a agosto 2020, el IMM

correspondía a \$320.500.-, siendo el tope de gratificación \$126.865.-, y la remuneración desde la cual se supera el tope \$507.460.-

g) Para el periodo comprendido entre septiembre de 2020 a abril 2021, el IMM correspondía a \$326.500.-, siendo el tope de gratificación \$129.240.-, y la remuneración desde la cual se supera el tope \$516.960.-

h) Para el periodo comprendido entre mayo de 2021 a diciembre 2021, el IMM correspondía a \$337.000.-, siendo el tope de gratificación \$133.396.-, y la remuneración desde la cual se supera el tope \$533.584.-

i) Para el periodo comprendido entre enero de 2022 a marzo 2022, el IMM correspondía a \$350.000.-, siendo el tope de gratificación \$138.542.-, y la remuneración desde la cual se supera el tope \$554.168. –

Arguye que la remuneración ascendía a la suma mensual de: Alexis Alejandro Villarroel Ibarra. \$ 780.874.- Darwin Alexander García. \$ 844.140.- José Gabriel Ruiz. \$ 780.874.-

Menciona que existía un convenio colectivo que en su artículo 6 establece: “Sueldo base: los sueldos base se reajustaran en un 10% en el mes de marzo de cada año de duración del instrumento colectivo, tomando como base para este cálculo el sueldo base que refleje la liquidación de sueldo de cada febrero del respectivo año, y en el mes de marzo de cada año de duración de este instrumento colectivo, en el 100% de la variación experimentada en IPC entre marzo y febrero del respectivo años, este reajuste se incluirá en las liquidaciones de marzo de cada año que dure el convenio colectivo”, por lo que se debe, aplicar el convenio colectivo y el incremento de 10% del sueldo base y el 100% del incremento del IPC lo que es de un total de un 17% del sueldo base en total. Incrementándose la remuneración con la gratificación en:

Alexis Alejandro Villarroel Ibarra; 859.474;

Darwin Alexander García. \$ 922.740;

José Gabriel Ruíz. \$ 859.474.

Señalan que dicho monto deberá servir de base para los efectos de lo dispuesto en el artículo 172 del Código del Trabajo para el cálculo de las indemnizaciones y demás prestaciones demandadas.

El cálculo de estos montos se realizó con la suma, del concepto reconocido en el finiquito por indemnización por aviso previo o la indemnización de años de servicios más el valor reclamado por la gratificación que corresponden al mes de febrero de 2022 -aclaran que no firmaron finiquitos-.

Afirman que los conceptos reconocidos en el finiquito deben servir de prueba y, que se solicitó en la medida prejudicial probatoria, los contratos de trabajo, anexos y liquidaciones las cuales no fueron acompañadas por lo que el apercibimiento legal del artículo 277 del Código Procedimiento Civil, no podrán presentar estos documentos, y negar los hechos contenido en este libelo, que declare que la remuneración, sean consideradas como base para el cálculo de las indemnizaciones y demás prestaciones demandadas en conformidad al artículo 172 del Código del Trabajo.

Sostienen que cuentan con fuero sindical por tener la calidad de dirigentes sindicales, Presidente, Tesorero y Secretario respectivamente, encontrándose todos amparados por el fuero previsto en el artículo 243 del Código del Trabajo; y, considerando especialmente el hecho de haberse negado a reincorporarlos a sus funciones al ser requerido el denunciado en 2 oportunidades, tanto por el fiscalizador de la Dirección Regional del Trabajo, como también por una mediadora de la Dirección del Trabajo.

Dicen que consta en certificado N°1322/2022/334, que los tres trabajadores cuentan con la calidad de dirigentes sindicales, con vigencia en el sindicato de empresa ya mencionado, con los cargos de presidente, tesorero y secretario, respectivamente y que su mandato se extiende entre, 06/12/2019 y 06/12/2022, organización que se encuentra inscrita en el Registro Sindical Único (RSU) con el N°1322.0661, contando con 3 dirigentes con fuero.

Relatan que con fecha 13 de junio del 2022 se auto despidieron mediante una carta de auto despido, fundada en las siguientes causales:

“Señores Inspección del Trabajo

Presente.

Ref.: Informa o comunica Despido Indirecto.

De mi consideración, en cumplimiento con lo señalado en el artículo 171, en relación con los artículos 160 N°7 y 162, del Código del Trabajo, por medio de la presente notifico a UD., que con fecha 13 de junio del 2022, me he visto en la necesidad de ponerle término a mi contrato de trabajo con vuestra empresa DIAZ FUENTE ALBA SERVICIOS GENERALES SPA. de RUT 76.572.363-9, representada legalmente por don Pablo Cesar Díaz Ríos, RUT 12.917.106-5, contrato firmado por las partes con fecha 13 de octubre de 2018:

CAUSALES DE TÉRMINO DE CONTRATO:

1.- La primera causal, la que corresponde al artículo 160 N°7 del Código del Trabajo: “Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo ”

Esta causal encuentra su fundamento en los siguientes hechos:

*a) **No pago de las remuneraciones:** esto es por el no pago de las remuneraciones de los meses de marzo, abril, mayo y los días 1,2,3,4,5,6,7,8,9 ,10,11,12 y 13 de junio del presente año. No habiendo pagado ninguna prestación que obliga el contrato de trabajo y las leyes laborales. Esto revistiendo de tal gravedad, ya que más de tres meses sin remuneración, hace que este incumplimiento, sea considerable grave para poner término al contrato de trabajo.*

*b) **No entregar el trabajo convenido: desde el 1 de marzo del 2022, mi empleador no me ha entregado el trabajo convenido, sin justificación alguna, por lo que hasta la fecha aún no me da una respuesta.***

Que, el empleador comunicó, con fecha 28 de febrero de 2022 que se pondría término al contrato de trabajo con esa misma fecha, por la causal señalada en el artículo 161 Inciso 1° del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa. Que el empleador no cuenta con la debida autorización Judicial para desvincularme por estar con fuero sindical-laboral.

Como formo parte de la directiva del sindicato se encuentra inscrita en el Registro Sindical Único (RSU) con el N°1322.0661, contando con 3 dirigentes con fuero; como presidente, tesorero y secretario con fecha 06/12/2019, con vigencia hasta el 06/12/2022.

Que, la Directiva vigente del Sindicato se conforma como sigue:

RUT	NOMBRE	CARGO	FECHA INICIO	FECHA TÉRMINO	FUERO
26.572.409-4	Alexis Alejandro Villarroel Ibarra	Presidente	06-12-2019	06-12-2022	SI
25.952.077-0	José Gabriel Ruiz	Tesorero	06-12-2019	06-12-2022	SI
26.247.119-5	Darwin Alexander García García	Secretario	06-12-2019	06-12-2022	SI

Que, con fecha 22 de marzo de 2022 se interpone denuncia N° 1322/2022/1439.

Como presidente, encontrándome amparado por el fuero previsto en el artículo 243 del Código del Trabajo; y considerando especialmente el hecho de haberse negado a reincorporarlos a sus funciones al ser requerido el denunciado en 2 oportunidades en instancia administrativa y dos oportunidades en instancia judicial. Primero por el fiscalizador de esta Dirección Regional del Trabajo, como también por una mediadora de este Servicio.

*Que, la fiscalizadora de la inspección del trabajo realizó una visita, citó al representante legal de la empresa denunciada, quien concurre personalmente a las dependencias de la Dirección Regional del Trabajo Metropolitana Oriente con fecha 11 de abril de 2022, circunstancia en donde le informó al representante legal de la empresa de la imposibilidad de separar a los trabajadores que gozan de fuero laboral, sin tener previa autorización judicial, y en consecuencia del carácter ilegal de su conducta, emplazándolo a poner término a aquella, **SIN QUE LA EMPRESA SE ALLANARE A AQUELLO**. En dicha oportunidad la empresa argumentó “No existen instalaciones para desarrollar la actividad”.*

*Que, el día 14 de abril de 2022 y habiéndose citado legalmente a las partes, se realiza el respectivo proceso de mediación legal de la comisión 1360/2022/37, conforme a lo dispuesto en el artículo 486 del Código del Trabajo, a efectos de agotar las posibilidades de corrección de la conducta antisindical denunciada, concluyendo tal mediación **SIN ACUERDO, debido la negativa de la empresa a reincorporar a los trabajadores aforados**.*

*Que la inspección del trabajo realizó denuncia por práctica antisindical, en causa Rol S-24-2022, Caratulado “DIRECCION REGIONAL DEL TRA” del 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en la que se realizaron dos gestiones para la reincorporación con fechas 06 y 20 de mayo del presente, en ambas ocasiones concurre al domicilio de la empresa denunciada, conjuntamente con los dirigentes separados ilegalmente, con el objeto de ejecutar lo mandatado en resolución de fecha 25 de abril de 2022, orden que consistía en la reincorporación a sus funciones de los dirigentes sindicales separados ilegalmente, **diligencia que no pudo efectuar**.*

Con fecha 01 de junio de 2022, se realizó la audiencia preparatoria de la causa antes señalada, en la cual la empresa DIAZ FUENTE ALBA SERVICIOS GENERALES LIMITADA, no concurre a la audiencia y no presenta contestación de la denuncia y no realiza la reincorporación de los dirigentes con fuero sindical.

Es por esto lo anterior que la empresa ha tenido un incumplimiento grave en las obligaciones con el contrato y con las leyes laborales, por lo que es necesario realizar el despido indirecto.

*c) **No pago de las gratificaciones en mis remuneraciones ya sean la totalidad como el pago íntegro, teniendo una deuda, como se demostrará en la oportunidad procesal se me adeudan desde el inicio de la relación laboral hasta el termina de esta con la presente carta de despido indirecto que es desde 13 de octubre de 2018 hasta 10 de junio de 2022.***

*d) **No pago de las cotizaciones previsionales del trabajador en la AFP Provida FONASA Y ADMINISTRADORA DE FONDOS DE CESANTÍA- AFC.***

El empleador, no ha enterado y pagado las cotizaciones previsionales del trabajador, en las instituciones correspondientes, a AFP Provida, FONASA Y ADMINISTRADORA DE FONDOS DE CESANTÍA- AFC en los períodos desde el inicio de la relación laboral esto es desde 13 de octubre de 2018 hasta 10 de junio de 2022.

Como se demostrará en la oportunidad procesal se me adeudan meses de cotizaciones **DE AFP, FONASA Y AFC**. Cabe señalar, que usted como empleador tiene la obligación legal de pagar mensualmente, y en forma íntegra y oportuna, mis cotizaciones previsionales, no obstante, no lo ha hecho en todos los períodos ya detallados en el párrafo.

Tal como señala artículo 5 del Código del Trabajo: “el ejercicio de las facultades que la Ley le reconoce al empleador tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores”.

También, solicitamos que se aprecie como causal individual como en su conjunto, debido a los perjuicios ocasionados por mi ex empleador.

Artículo 19 de la Constitución Política de la República:

Precisamente la exigencia aludida afecta nítidamente los Derechos Constitucionales del trabajador, específicamente los derechos a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas. Art 19 N°1 de la Constitución Política de la República.

N°18: “El Derecho a la Seguridad Social”.

Las Leyes que regulen el ejercicio de este Derecho serán de quórum calificado. La acción del Estado a garantizar el acceso de todos los habitantes al goce de prestaciones básicamente básicas uniformes sea que se otorguen a través de instituciones públicas o privadas. La Ley podrá establecer cotizaciones obligatorias.

“El Estado supervigilará el adecuado ejercicio del derecho a la Seguridad Social”

Estos hechos descritos fundan las causales de término del contrato del trabajo prevista en el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, esto es: “Incumplimientos grave de las obligaciones que impone el contrato”, respectivamente, lo que en concordancia con lo dispuesto en el artículo 171 del mismo Código del Trabajo, me confiere la facultad de poner término al contrato de trabajo que hasta la fecha nos vincula.

Por último, quisiera expresado que el incumplimiento antes señalado me ha causado graves perjuicios, no pudiendo cumplir con mis obligaciones personales, ni tampoco familiares. Todas estas situaciones que son de suma gravedad, no me permite seguir con la relación laboral existente entre las partes, invocando de este modo el despido Indirecto o Auto Despido.

Desde ya, solicito el pago de las indemnizaciones establecidas en el inciso cuarto del artículo 162 y en los incisos primero y segundo del artículo 163, según corresponda, aumentadas conforme a lo estipulado en estas normas y las demás pertinentes del Código del Trabajo.

La remuneración correspondiente hasta la convalidación del despido, informado por carta certificada al trabajador, es decir, hasta el entero pago de mis cotizaciones previsionales y las demás que en derecho correspondan, Lo anterior, encuentra sus bases en la Ley 19.631.

Además, se realizarán las acciones de Demanda declarativa de existencia de un solo Empleador, Denuncia de Simulación de Contratación de Trabajadores a través de Terceros y Subterfugio Laboral, Demanda de Declaración de existencia laboral, Nulidad de Despido, despido injustificado, Cobro de Prestaciones y subcontratación. Así como también me reservo el derecho de ingresar nuevos preceptos en la demanda judicial con las incorporaciones de nuevos hechos y derechos, entre la presentación de la carta de despido y la presentación de la demanda.

En consecuencia y en atención a lo expuesto anteriormente, cumplo con darle aviso dentro del término legal y bajo dicho procedimiento a fin de activar los mecanismos y administrativos y judiciales respectivos, e impetrar los derechos y beneficios y todas las reclamaciones laborales y de seguridad social que, con motivo del Despido Indirecto causado por Ud., corresponde aplicar.



Indican que tal como se señala en la carta de despido indirecto, se interpuso denuncia N°1322/2022/1439 y en el que consta en el informe que:

-Que, los tres dirigentes individualizados iniciaron su mandato como presidente, tesorero y secretario con fecha 06/12/2019, con vigencia hasta el 06/12/2022.

-Que respecto de los dirigentes sindicales separados ilegalmente:

Se constató que el empleador no cuenta con la debida autorización Judicial para desvincular al trabajador amparado por fuero sindical-laboral; los trabajadores denunciante no han suscrito finiquito; la fiscalizadora actuante, en el acto de la visita, citó al representante legal de la empresa denunciada, quien concurre personalmente a las dependencias de la Dirección Regional del Trabajo Metropolitana Oriente con fecha 11 de abril de 2022, circunstancia en donde le informó al representante legal de la empresa de la imposibilidad de separar a los trabajadores que gozan de fuero laboral, sin tener previa autorización judicial, y en consecuencia del carácter ilegal de su conducta, emplazándolo a poner término a aquella, sin que la empresa se allanare a aquello. En dicha oportunidad la empresa argumentó “No existen instalaciones para desarrollar la actividad”.

Que, el día 14 de abril de 2022 y habiéndose citado legalmente a las partes, se realiza el respectivo proceso de mediación legal de la comisión 1360/2022/37, conforme a lo dispuesto en el artículo 486 del Código del Trabajo, a efectos de agotar las posibilidades de corrección de la conducta antisindical denunciada, concluyendo tal mediación SIN ACUERDO, debido la negativa de la empresa a reincorporar a los trabajadores aforados.

Dice que pese a las reiteradas solicitudes de reincorporación el empleador ha decidido mantener separado ilegalmente al trabajador, de esta forma se verifica la perpetración de una conducta reiterada en el tiempo por parte del empleador, la que lleva indefectiblemente a concluir que su intención es lesionar la libertad sindical, derecho y principio base de las y los trabajadores, en virtud del cual pueden, de forma colectiva, constituir sindicatos y promover la sindicalización o actividad sindical; y de forma individual, les permite adherirse o no a un sindicato, o tomar cargos en el mismo.

Debido a lo anterior la inspección del trabajo realizó denuncia por denuncia por practica antisindical, en causa Rol S-24-2022, Caratulado “DIRECCION REGIONAL DEL TRA” del 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en la que se realizaron dos gestiones para la reincorporación con fechas 06 y 20 de mayo del presente, en ambas ocasiones concurre al domicilio de la empresa denunciada, conjuntamente con los dirigentes separados ilegalmente, con el objeto de ejecutar lo mandatado en resolución de fecha 25 de abril de 2022, orden que consistía en la reincorporación a sus funciones de los dirigentes sindicales separados ilegalmente, diligencia que no pudo efectuar.

Con fecha 01 de junio de 2022, se realizó la audiencia preparatoria de la causa antes señalada, en la cual la empresa DIAZ FUENTE ALBA SERVICIOS GENERALES LIMITADA, no concurrió a la audiencia y no presenta contestación de la denuncia y no realizó la reincorporación de los dirigentes con fuero sindical.

Que ante todo lo mencionado han decidido poner término a la relación laboral, por la causal de despido indirecto incumplimiento en las obligaciones del contrato, para así poder reclamar ante un tribunal laboral, y les amparen y se les paguen las prestaciones de esta demanda por los actos de la demandada.

Indican que se les ofreció un finiquito, pero no lo firmaron.

Accionan por nulidad del despido, por el no pago de la totalidad de sus cotizaciones durante la relación laboral; por la no declaración y pago de sus cotizaciones previsionales, no pago íntegro de las remuneraciones a consecuencia, del incumplimiento en el pago de sus gratificaciones, en que afecto el sueldo base en los periodos:

Por lo que no cabe duda que se cumple con los requisitos establecidos en el artículo 162 del Código del Trabajo, dando lugar a la nulidad del despido, y al pago de las remuneraciones y cotizaciones previsionales, hasta que el empleador convalide el despido en conformidad a la ley.

Es por ello, que al no estar pagadas las cotizaciones previsionales no se produjo el despido hasta que el empleador convalide su despido con el pago íntegro de las cotizaciones previsionales.

Arguye que la otra razón para acoger la sanción de la nulidad del despido, es que no se encuentran pagadas las cotizaciones previsionales en los meses de marzo, abril, mayo y junio, todas del 2022.

Reiteran que fueron contratados como operarios Lavador Movilizador por la demandada, quien tenía una relación de carácter civil o comercial con Williamson Balfour Motors SpA, por lo que se encuentran en presencia de trabajo en régimen de subcontratación, regulado en los artículos 183-A y siguientes del Código del Trabajo, por lo que accionan respecto de ambas empresas, con el fin de asegurar el pago de sus indemnizaciones.

Afirma que en cuanto al tipo de responsabilidad que afecta a la empresa principal, la regla general es que esta responsabilidad será solidaria (artículo 183-B Código del Trabajo) y puede ser subsidiaria, según el artículo 183-D del Código del Trabajo, si la empresa principal hiciera efectivo el derecho a ser informada y el derecho de retención, caso en el que responderá subsidiariamente de aquellas obligaciones laborales y previsionales que afecten a los contratistas y subcontratistas en favor de los trabajadores de estos, incluidas las eventuales indemnizaciones legales que correspondan por él término de la relación laboral.

Resalta que en el contenido del finiquito en la cláusula segunda el que paga es Williamson Balfour Motors Spa, quien realizó el pago por subrogación conforme a lo dispuesto por el inciso 4° del artículo 183 C del Código del Trabajo y por expreso mandato especial conferido por DIAZ FUENTE ALBA SERVICIOS GENERALES SPA, siendo ello una prueba irrefutable, de la responsabilidad que tiene la empresa Williamson Balfour Motors Spa, por tanto, las demandadas, son solidariamente responsables respecto de las prestaciones e indemnizaciones que se les adeudan, según se determine de acuerdo al mérito del proceso, siendo demandada solidariamente y/o subsidiariamente responsable de acuerdo a los que disponen los artículos 183 A y siguientes del Código del Trabajo dado que el servicio prestado, fueron encomendadas por Williamson Balfour Motors Spa. a la demandada, razón por la cual debe también responder al cumplimiento de todo lo demandado en esta presentación.

En lo concerniente a la compensación del fuero, siendo para ellos legítimo mantener su vínculo laboral y beneficiarse, en consecuencia, de las remuneraciones durante dicho periodo, la hace responsable de una indemnización por lucro cesante desde la fecha del despido indirecto hasta el cumplimiento total de su fuero laboral, es decir, para efectos de fuero se debe considerar lo preceptuado en el artículo 243 del Código del ramo, que dispone en su inciso primero: “Los directores sindicales gozarán del fuero laboral establecido en la legislación vigente, desde la fecha de su elección y hasta seis meses de haber cesado en el cargo...”, fecha que se extiende hasta el 6 de junio de 2023, esta es la de duración de su fuero laboral que no pudo ejercer por responsabilidad de la demandada.

En lo relativo a la compatibilidad del despido indirecto con el cobro de la compensación hasta el término del fuero, producido su autodespido justificado legalmente con fuero, deberá obligarse al empleador a pagarle las remuneraciones correspondientes a los meses que resten para cumplir el periodo de duración del fuero sindical, entendiéndose que se trata de un periodo en que ella se encontraba en posición de recibir una legítima ganancia y que por una causal imputable a un tercero esto se ve limitado; el hecho de encontrarse sujetos a fuero no puede obligarlos a soportar incumplimientos contractuales del empleador, de modo que en el legítimo ejercicio de la facultad constitucional de libertad de trabajo puede invocar los derechos conferidos por las leyes laborales y ejercer la acción del despido indirecto, pero ello no puede importar una renuncia al fuero, pues se trata de derechos de distinta índole absolutamente compatibles a la luz de los principios del Derecho del Trabajo.

Piden, en definitiva, que se declare y condene a Díaz Fuente Alba Servicios Generales Spa., y de forma solidaria/subsidiaria en contra de WILLIAMS BALFOUR MOTORS SpA, conforme a las peticiones concretas que por su extensión se dan por reproducidas, con expresa condenación en costas.

Comparece Cristóbal Schmidt Fuenzalida, por la demandada solidaria y/o subsidiaria, **WILLIAMSON BALFOUR MOTORS SpA**, quien legalmente emplazada contestó la demanda, pidiendo sea rechazada en todas sus partes, con expresa condena en costas.

Niega todos y cada uno de los antecedentes de hecho que han sido expuestos en la demanda por los actores, con excepción de aquellos que de manera expresa y detallada sean reconocidos.

Refiere respecto de don Alexis Alejandro Villarroel Ibarra, que comenzó a prestar servicios para Díaz Fuente-Alba Servicios Generales, con fecha 13 de octubre de 2018, como operario lavador movilizador, en dependencias de su representada, con una remuneración compuesta de un sueldo base, gratificación y para los efectos de lo dispuesto por el artículo 172 del Código del Trabajo asciende a la suma de \$648.332.

Respecto de don José Gabriel Ruiz refiere que comenzó a prestar servicios para Díaz Fuente-Alba Servicios Generales, con fecha 13 de octubre de 2018, como Operario Lavador Movilizador, en dependencias de su representada, con una remuneración, compuesta de sueldo base y gratificación y para los efectos de lo dispuesto por el artículo 172 del Código del Trabajo por la suma de \$648.332

En tanto que respecto de don Darwin Alexander comenzó a prestar servicios para Díaz Fuente-Alba Servicios Generales, con fecha 2 de junio de 2017, como Operario Lavador Movilizador, en dependencias de su representada, con una remuneración compuesta de sueldo base y gratificación, para los efectos de lo dispuesto por el artículo 172 del Código del Trabajo por un monto de \$711.518

Excepción de prescripción.

En el improbable evento que se determine la existencia de una deuda en el pago de feriados que ha sido demandado, opone la excepción de prescripción de todas aquellas que habrían sido devengadas el día 16 de agosto de 2020 hacia atrás, por cuanto ellas exceden con creces el plazo de prescripción que el inciso primero del artículo 510 del Código del Trabajo.

Conforme a las normas que cita (artículos 2503, 2523 del Código Civil y 510 del Código del Trabajo), concluye que el derecho a cobrar las gratificaciones, feriado y diferencias de remuneraciones supuestamente adeudadas prescribe en el plazo de 2 años contados desde la fecha que se hicieron exigibles y que dicho plazo se interrumpe conforme lo dispuesto por el

artículo 2523 del Código Civil, desde que interviene requerimiento, es decir desde que se notifica válidamente la demanda y en este caso, se debe contabilizar desde la fecha en que se notificó válidamente a su representada de la medida prejudicial probatoria, esto es, desde el día 16 de agosto de 2022. Al respecto cabe afirmar que nuestra doctrina y jurisprudencia han señalado que la expresión “requerimiento” que utiliza la norma señalada en el artículo 2523 del Código Civil se refiere a la notificación válida de la demanda, en este caso, de la medida prejudicial probatoria tal y como lo refiere por su parte el artículo 2503 del mismo cuerpo normativo.

Sostiene que, si la medida prejudicial probatoria de autos fue notificada a su parte con fecha 16 de agosto de 2022, cualquier eventual –aunque inexistente- gratificación, feriado pendiente y diferencia de remuneración adeudada que se hubiere generado con anterioridad al 16 de agosto de 2020 se encuentra completa y absolutamente prescrita pudiendo los actores solo reclamar el pago de gratificación–inexistente-, feriados y diferencia de gratificaciones desde aquella fecha en adelante.

Arguye que su representada mantuvo una relación contractual con la demandada principal, la cual se extendió desde el día 01 de mayo de 2018 hasta el día 28 de febrero de 2022, fecha última de cese efectivo de los servicios, según comunicación enviada por carta certificada con fecha 28 de enero de 2022.

Como consecuencia de aquello la demandada principal notificó el término del contrato de trabajo de toda su dotación y por lo tanto su representada, Williamson Balfour Motors hizo efectivo el derecho de retención de pago de los servicios del mes de febrero, por la suma total de \$56.598.504, con la finalidad de asegurar el pago de sueldos, cotizaciones previsionales e indemnizaciones legales que por término de contrato de trabajo tenían derecho a percibir los trabajadores de la demandada principal.

Expone que pese a haber ejercido correctamente el derecho de retención por la cifra indicada, aquella no fue suficiente para hacer frente a las obligaciones laborales que dicha empresa tenía con sus colaboradores, debiendo su representada, solucionar de su patrimonio el pago de sueldos, cotizaciones previsionales, indemnizaciones por término de contrato en aproximadamente \$133.000.000 adicionales, justamente velando por el estricto cumplimiento de los derechos laborales de aquellos trabajadores.

Arguye que no les consta el cumplimiento de formalidades legales respecto de la comunicación de auto despido provocado por los actores, por cuanto no han recibido la misiva correspondiente, por lo que deberá acreditarse en autos lo dispuesto por el inciso segundo del artículo 162 del Código del Trabajo.

Indica que les consta que con ocasión del término del contrato de prestación de servicios que su representada tenía con la demandada principal, tanto los actores de autos, como toda la dotación de personal que prestaba servicios en dependencias de su representada le fue notificado el término de sus contratos de trabajo, por la causal de necesidades de la empresa, empero, desconoce total y completamente la razón o motivo por el cual la demandada principal, respecto de los actores no inició el respectivo juicio de desafuero.

Arguye que la única responsabilidad que le puede asistir a su representada es subsidiaria y no solidaria, atendido el régimen de subcontratación laboral habido entre las partes ya que su representada ha ejercido debidamente los derechos de información y retención, cumpliendo lo establecido en el artículo 183 –C del Código del Trabajo, la que está limitada al tiempo en que los actores prestaron sus servicios para su representada.



En cuanto al derecho de información, hace presente que este se fue ejercido por su mandante por medio de los certificados correspondientes al tiempo que la empresa contratista desarrolló funciones para ella. Así, y en cumplimiento de lo que dispone el decreto 319 publicado con fecha 20 de enero de 2007, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, su mandante ha solicitado a la demandada principal los certificados de cumplimiento de Obligaciones Laborales y Previsionales emitidos por la Dirección del Trabajo, respecto de los cuales no se constató deuda previsional al término de los servicios de los actores.

En lo concerniente al derecho de retención también se hizo efectivo, -como ya se indicó- reteniendo su representada el valor total de la facturación correspondiente al mes de febrero de 2022, por la suma de \$56.598.504, con lo pagó -solo en parte- lo sueldos, las cotizaciones previsionales y finiquitos de contrato de trabajo de todos los trabajadores que prestaron servicios a su representada. Reiterando que dicha suma que no alcanzó a cubrir ni la mitad del costo total de finiquitos, sueldos y cotizaciones previsionales, debiendo soportar de su patrimonio la cantidad adicional de \$132.885.052.

Argumenta que atendido lo dispuesto en el artículo 183-D del Código del Trabajo, la eventual responsabilidad que le cabría es sólo una responsabilidad subsidiaria y acotada al tiempo real y efectivo en que el trabajador prestó servicios en instalaciones de su representada.

Afirma que el artículo 183-D del Código del Trabajo, la responsabilidad que cabe a la empresa principal "...se encuentra limitada al tiempo o periodo durante el cual el o los trabajadores del contratista o subcontratista prestaron servicios en régimen de Subcontratación para el dueño de la obra, empresa o faena.", sobre ello revela que el demandante José Gabriel Ruiz no ha prestado sus servicios única y exclusivamente en dependencias de su representada, ya que también los prestó a la empresa Econorent desde el mes de agosto de 2017 a octubre de 2018, por lo que reprocha que el demandante haya preferido ocultar y omitir la información y plasmarla en su demanda de manera parcializada.

Sostiene en lo relativo al pago de las gratificaciones, que no le consta la pretendida deuda y la niega y controvierte expresamente.

No obstante, asegura que la misma pretensión fue demandada por el sindicato de trabajadores de la demandada principal en causa RIT O-2359-2020 del 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, la que fue rechazada en todas sus partes por sentencia firme y condenado en costas al sindicato demandante en la suma de \$400.000.

Asimismo, en dichos autos, la empresa Díaz Fuente-Alba Servicios Generales evacuó su contestación de demanda sobre este punto en el siguiente sentido:

"1.- Gratificaciones reclamadas.

a) Conforme diversas reuniones habidas con el Sindicato, se ha dado cuenta de que el monto que paga mensualmente por \$6.000, se realiza como anticipo de gratificaciones. Cuestión de pleno conocimiento de la entidad demandante.

2.- Para el cálculo de la gratificación legal se entiende lo dispuesto en el art.48 y 49 del Código del Trabajo, factores ni siquiera mencionados en el texto de la demanda, por lo que mal se puede ponderar en el caso en cuestión.

Dado que los últimos ejercicios comerciales no permitieron establecer utilidades, el monto asignado no alcanzaba a que les fuera aplicable lo dispuesto en el art.50 del Código del Trabajo, disponiéndose la misma sólo como anticipo, la que fue de un monto superior a lo que hubiera permitido otorgársele si es que se hubiera determinado un monto conforme al art.47."

Sostiene que no le resulta coherente ni correcto desde el punto de vista jurídico argumentativo asumir -como lo hacen los actores- que por el hecho de no encontrarse pactado en un contrato de trabajo o anexo de contrato una forma específica de gratificación debería considerarse o tenerse por acordada aquella gratificación que dispone el artículo 50 del Código del Trabajo, sobre todo en consideración que la mencionada norma dispone “(...) *empleador que abone o pague a sus trabajadores el veinticinco por ciento de lo devengado en el respectivo ejercicio comercial por concepto de remuneraciones mensuales, quedará eximido de la obligación establecida en el artículo 47, sea cual fuere la utilidad líquida que obtuviere.*”

De su redacción infiere que la regla general supletoria, es la establecida en el artículo 47 del Código del Trabajo, sin perjuicio de que dicho Código entregue una alternativa distinta a dicha regla general, la cual debe ser pactada por las partes para aplicarse correctamente, por lo que no resulta procedente afirmar como lo hacen los actores que nunca se haya sabido cuál era el tipo de gratificación que percibían con ocasión de su contrato de trabajo, sino que esta era justamente aquella dispuesta por el artículo 47 del Código del Trabajo, la cual constituye la regla general al no existir pacto expreso entre las partes.

Sostiene que la nulidad del despido resulta total y completamente improcedente a “la empresa principal”, todo ello en atención a lo dispuesto por el artículo 183 – B del Código del Trabajo, norma que establece un límite temporal de responsabilidad, circunscrito al tiempo que dura el régimen de subcontratación y estima que su representada no puede ser condenada a las sanciones que el artículo 162 del Código del Trabajo establece, sustentada en que:

La sanción de nulidad del despido se encuentra impuesta al empleador incumplidor. Aquel es el tenor de los incisos 5 y 7 del artículo 162 del Código del Trabajo. Es una sanción que debe aplicarse al empleador incumplidor, en este caso, única y exclusivamente a Díaz Fuente- Alba Servicios Generales, como sanción, es de derecho estricto y por ende debe interpretarse y aplicarse restrictivamente, debiendo aplicarse en la forma, en los casos y con los alcances expresamente previstos en la ley, imposibilitándose a aplicar sus efectos por analogía a la “empresa principal” por cuanto no es el empleador de los demandantes.

Siendo los demandantes trabajadores de Díaz Fuente-Alba Servicios Generales, la sanción en análisis solo puede aplicarse a dicha empresa dado que el tenor del artículo 183 – B dispone que (sic) “*La empresa principal será solidariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales de dar que afecten a los contratistas en favor de los trabajadores de éstos, incluidos las eventuales indemnizaciones legales que correspondan por término de la relación laboral*”, esto es, que la norma solo hace extensiva la responsabilidad a la empresa mandante al pago de las obligaciones laborales y previsionales de dar, incluidas las indemnizaciones relativas al término de la relación laboral, pero no de las sanciones, las que tienen un fundamento y una naturaleza jurídica distinta a una indemnización. La sanción importa un mal dimanado de una culpa o yerro y que es como su castigo o pena, por lo mismo es de carácter personalísima, de quien comete el acto que habilita a aplicar el castigo o pena. En cambio, una indemnización es el reparo o resarcimiento de algún daño a que esté obligado el deudor, el que podrá ser reparado por cualquiera obligado indistintamente.

Suma que la norma que el A Quo infringe, esto es, aquella del artículo 183-B fija la época en que la empresa mandante son responsables de las indemnizaciones que eventualmente se deban pagar al trabajador que presta servicios en régimen de subcontratación laboral y dispone (sic) “...*Tal responsabilidad estará limitada al tiempo o periodo durante el cual el o los trabajadores prestaron servicios en régimen de subcontratación para la empresa principal*”, ósea,

la empresa mandante será responsable de las indemnizaciones, pero limitada al tiempo o periodo en que laboró en régimen de subcontratación, por lo que una eventual condena a la empresa mandante a un periodo adicional al laborado en dicho régimen, esto es, condenarla al pago de las remuneraciones por periodos siguientes a la fecha del término de la relación laboral, es claramente no dar aplicación a lo claramente establecido por la norma del artículo 183-B del Código del Trabajo.

Por todo lo anterior, sostiene que imponer la sanción de nulidad de despido implica ciertamente incurrir en un error en la aplicación del derecho, pues se estaría sancionando a la empresa mandante a un periodo en que el actor ya no prestaba servicios en régimen de subcontratación, por tanto, no es posible su mandante sea responsable del pago de las remuneraciones post despido.

Sintetiza diciendo que su mandante no puede soportar obligaciones que tengan su origen en un periodo en que el régimen de subcontratación se encuentra extinto conforme a lo dispuesto por el artículo 183-B del Código del Trabajo, en virtud de los argumentos ya indicados.

Han pedido los actores que su mandante sea obligada de manera solidaria o subsidiaria al pago de una "...compensación del fuero sindical desde la época de término de la relación laboral, esto es el 13 de junio de 2022, hasta el efectivo término del fuero sindical, esto es hasta el 6 de junio de 2023, por 12 meses de remuneración más 6 días..." (sic) todo lo cual resulta total y completamente improcedente conforme lo dispuesto por la norma contenida en el artículo 183-D, que al efecto dispone que la responsabilidad "...se encuentra limitada al tiempo o periodo durante el cual el o los trabajadores del contratista o subcontratista prestaron servicios en régimen de Subcontratación para el dueño de la obra, empresa o faena."

Machaca que el término del contrato de prestación de servicios que la unía con la demandada principal terminó irrefutablemente el día 28 de febrero de 2022, de ahí en adelante no se prestaron servicios en régimen de subcontratación, siendo en consecuencia, total y absolutamente inoponible las remuneraciones que se hayan devengado desde aquella fecha en adelante, justamente por la limitación de temporalidad que dicha norma contiene. El marco de responsabilidad y del cual su representada podría soportar se enmarca y circunscribe a aquel periodo en que el régimen de subcontratación estuvo vigente y no puede, porque no existe norma legal en dicho sentido, extenderse más allá de aquello.

Por lo anterior, no resulta jurídicamente procedente que su representada pueda tolerar ni de manera solidaria ni subsidiaria de prestaciones laborales que se han generado o devengado en el periodo de tiempo en que el régimen de subcontratación no se encontraba vigente, concluir lo anterior implicaría un evidente errónea aplicación e interpretación de las normas llamadas a resolver la controversia planteada.

Pide, en definitiva, que se acoja en todas sus partes la excepción de prescripción; que se declare que el auto despido es injustificado; que se rechace la acción de nulidad y que nada se adeuda por concepto de gratificación legal; y que nada se adeuda a los demandantes por concepto alguno por parte de su representada y que, en el evento de adeudarse, la responsabilidad debe ser subsidiaria y limitada al tiempo en que se prestaron los servicios bajo régimen de subcontratación laboral.

CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que, en la audiencia preparatoria celebrada, fueron llamadas las partes a conciliación, no se produjo, fijándose como hechos no controvertidos, los siguientes:

1. Existencia de una relación laboral entre los demandantes y la demandada DIAZ FUENTE ALBA SERVICIOS GENERALES LIMITADA, fecha de inicio, funciones desempeñadas y lugar en donde se prestaban los servicios.

2. Que las demandadas celebraron un contrato de prestación de servicios y que los demandantes prestaron servicios en régimen de subcontratación para la demandada WILLIAMS BALFOUR MOTORS SPA, desde el 01 de mayo del año 2018 hasta el 28 de febrero de 2022.

Y se establecieron como hechos controvertidos los siguientes:

1. Fecha de término de la relación laboral entre los demandantes y la demandada Díaz Fuente Alba Servicios Generales. En su caso, efectividad de que los demandantes dieron cumplimiento de las formalidades legales respecto a la existencia de una carta de autodespido. En la afirmativa contenido de la misiva y efectividad de los hechos en ellos establecidos y si se configura la causal invocada.

2. Efectividad que los demandantes gozan de fuero sindical, en su caso periodo de vigencia del mismo.

3. Remuneración pactada y percibida por los demandantes y rubro que las componen.

4. Efectividad que a los demandantes se le adeuda feriado legal y proporcional. En su caso periodos adeudados.

5. Efectividad que a los demandantes se le adeudan remuneraciones. En su caso, periodos y montos adeudados.

6. Efectividad que a los demandantes se le adeudan cotizaciones previsionales. En su caso periodos adeudados.

7. Periodos en que los demandantes Ruiz y García habrían prestado servicios en régimen de subcontratación para la demandada WILLIAMS BALFOUR MOTORS SPA.

8. Efectividad que la demandada WILLIAMS BALFOUR MOTORS SPA, ejerció los derechos de información y retención. Hechos motivos y circunstancias que así lo demuestren.

SEGUNDO: Que la demandante para dar crédito a sus pretensiones rindió los siguientes medios de prueba.

Documental:

1. Certificado de organización sindical N°1322/2022/334 de fecha 18/04/2022 emitido por la Dirección del Trabajo, correspondiente al sindicato “SINDICATO DE TRABAJADORES ASEO AMBIENTE”.

2. Informe de fiscalización N°1322/2022/1439 de fecha 13 de abril de 2022.

3. Acta de mediación N°1322/2022/37, de fecha 14 de abril de 2022.

4. Denuncia Administrativa de fecha 22.03.2022.

5. Informe de Inicio de Investigación N°1322/2022/1439 de fecha 08.04.2022.

6. Citación de fecha 08.04.2022 realizada al representante legal de la empresa con fecha 08.04.2022 en el domicilio de la empresa.

7. Acta de Investigación por separación ilegal de trabajadores con fuero laboral N°1322/2022/1439 de fecha 11.04.2022 suscrito por el representante legal de la empresa denunciada.

8. Declaración Jurada del representante legal don Pablo Díaz Ríos, de fecha 11.04.2022.

9. Comprobantes de notificación por correo electrónico a la mediación realizada con fecha 14.04.2022.



10. Comprobante de carta de aviso de despido correspondiente a los tres dirigentes sindicales separados, todos de fecha 28.02.2022.
11. Contrato de Trabajo de Alexis Villarroel Ibarra de fecha 13.10.2018.
12. Contrato de trabajo de José Gabriel Ruiz de fecha 02.06.2017.
13. Contrato de trabajo de Darwin Alexander García de fecha 01.02.2018.
14. Sentencia de causa rol S-24-2022 Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago de fecha veintiséis de septiembre de dos mil veintidós.
15. Planilla de deuda de gratificaciones.
16. Carta conductora a la Inspección del Trabajo, carta despido indirecto a la Inspección del Trabajo, carta de despido indirecto hacia la empresa y comprobante de envío de la carta certificada de correos de Chile, todas de José Gabriel.
17. Carta conductora a la Inspección del Trabajo, carta despido indirecto a la Inspección del Trabajo, carta de despido indirecto hacia la empresa y comprobante de envío de la carta certificada de correos de Chile, todas de Alejandro Villarroel.
18. Carta conductora a la Inspección del Trabajo, carta despido indirecto a la Inspección del Trabajo, carta de despido indirecto hacia la empresa y comprobante de envío de la carta certificada de Correos de Chile, todas de Darwin García.
19. Propuesta de finiquito de los trabajadores José Gabriel, Alejandro Villarroel y Darwin García.
20. Certificado de cotizaciones de AFP PLAN VITAL y de ISAPRE BANMÉDICA de José Gabriel Ruiz.
21. Certificado de cotizaciones de AFP PLAN MODELO y de FONASA de Alejandro Villarroel.
22. Certificado de cotizaciones de AFP PLAN VITAL y de FONASA de Darwin García.

CONFESIONAL.

Citado a absolver posiciones, se deja constancia que don Pablo César Díaz Ríos, en representación de la empresa demandada principal Díaz Fuente Alba Servicios Generales Limitada no compareció.

TESTIMONIAL

Richard José Angulo Osuna, Rut N°26.137.915-5, conoce a Díaz Fuentes Alba Servicios Generales y a Williams Balfour Motors, BMW, Inkscape este entre otras empresas del grupo Inkscape, conoce a Alejandro Villarroel, Darwin García y Gabriel Ruiz, sé que están acá por despidos injustificados de autodespido, falta de pago de gratificaciones legales y de salarios. Alejandro era lavador movilizador, Darwin era asistente logístico movilizador, también lavador y Gabriel lavador y movilizador; Alejandro ingresó en junio del 2018; Darwin en marzo o abril del mismo año 2018; y, Gabriel cree que como en octubre del 2017; se desempeñaban funciones para todo lo que era la Williams Balfour Motors e Inkscape, en diferentes sucursales estuvieron en Francisco Bilbao 2424, Francisco Bilbao 8153 y en Avenida La Dehesa 265, en donde se radicaron después de que la empresa empezó a cerrar ciertas cosas de trabajo, los mandaron a todos a la Avenida La Dehesa 265; eran los tres dirigentes del sindicato en Díaz Fuentealba, recuerda solo que Alejandro era el presidente, de Darwin y Gabriel no recuerda los cargos, el que se formó el 30 de septiembre del 2019, a raíz de muchos abusos que tenía la empresa mandante con respecto a los trabajadores de Díaz Fuentes y que ocurrían allí abusos de despidos injustificados, falta de pago de gratificaciones legales, este no se cumplían con el pago de horas extras realizadas, trabajo fuera de horario exigidos por la empresa mandante y en muchas



ocasiones simplemente por cosas absurdas de las personas de la Williams Balfour Motors eran despedido del personal, se incluyó en el sindicato más o menos en enero del 2022, a raíz de que la empresa mandante trató de hacerle una jugada de bajarle el salario y despedirlo injustificadamente y nada, simplemente la empresa no vio más remedio que cambiarlo a otra sucursal donde no fuera un tema de complicaciones para sus instalaciones. Se logró hacer un contrato colectivo el que se discutió más o menos en diciembre del 2019 finales del 2019 y a principios del 2020, en los cuales el contrato colectivo consiguió un aumento salarial de un 10% anual más el IPC con un contrato de colectivo con una vigencia de 3 años, los aumentos salariales eran en marzo por lo que los despidos se realizaron a raíz de eso del contrato colectivo; se les mandó una carta de despido con término de contrato al 28 de febrero del 2022 retirándolos de las instalaciones la misma Williams Balfour Motors el día 24 de febrero, sin ninguna notificación, sin ninguna información simplemente cuando llegaron a las instalaciones a prestar sus servicios les dijeron que la empresa Williams Balfour Motors por medio del Gerente Francisco Rojas y Horacio Carrasco no les darían acceso a las instalaciones y que no podían seguir entrando a dicha instalación; hubo personas como él que ya estaban dentro de la instalaciones y los sacaron con carabineros de dicha dependencia. Ganaban un salario más bono y más gratificaciones legales, supuestamente un bono por asistir los fines de semana, los días sábados bonos que era un extra que justamente en la instalación a ellos no los dejaban marcar los días sábado que se trabajaran o con nada más que asistir. La gratificaciones legales que eran 6000 pesos, a otro le pagaba \$30.000 a otros hasta \$60.000.- pesos porque lo veía como jefe de contratos en Díaz Fuentealba, en el período del 2018 hasta abril del 2019 que tenían entendidos esté se pagaba hacerse un como un pago total según las ganancias de la empresa, pero la empresa nunca mostró ganancias nunca tuvo ningún tema de eso de por sí allí fue donde se empezó a crear el sindicato, se demandó por parte de la Inspección del Trabajo lo de la gratificación es legales y la empresa nunca presentó sus libros de contabilidad persona que se llamaba Pablo Bascuñán contador, abogado encargado de redactar los contratos; ellos tuvieron que hacer un autodespido más o menos porque se dieron cuenta que la empresa Díaz Fuentealba es una empresa en maletín de papel, ya que tenía domicilio fiscal, si un buzón electrónico documentación y papeles de contabilidad y contratos que tenía y se manejaban directamente en La Dehesa 265, en un container que se encuentra en la parte trasera de la instalación de la BMW en Avenida Santa la Dehesa 265 en el área del patio.

Ronner Gerardo Santana Camejo, Rut N°26.773.295-7 conoce las partes del juicio Darwin, Gabriel y Alejandro y conoce a la parte de Williams Balfour, al abogado, que se encuentra allí por las gratificaciones y el autodespido de la directiva, su relación con ellos era porque estaba afiliado al sindicato que conformaban sus compañeros de trabajo, empezando a trabajar en mayo del 2018 en la empresa Díaz Fuentealba Servicios Limitada domiciliado la Dehesa lo Barnechea 265, empezaron en el año 2019 como operario lavador de autos. La directiva era conformada por los tres, en este caso cuando se creó el sindicato el 30 de septiembre del 2019 y se creó por la irregularidad cometida y que como trabajador venían pasando más que nada las gratificaciones, pago de los días sábados que trabajaban gratis, logrando la mejora de sueldo base por varias denuncias que hizo la directiva en su momento y se llevaron a cabo sobre la planificaciones el reajuste del salario momento y en los despidos injustificados en su momento con las reuniones con Díaz Fuentealba lograron el objetivo del reajuste salarial. Tenían gratificación por \$6000, mensuales el cual no estaba establecido en el contrato y el artículo 50 decía que debía pagar las gratificaciones, existieron reuniones con



Claudia Norambuena, quien quedó en regularizar el tema, pero quedó solamente en palabras. Fueron despedidos con notificación que sería a partir del 30 de ese mes y como su compañero gozaban de fuero sindical siguieron, pero por fuera hicieron la denuncia respectiva en la Inspección del Trabajo y se auto despidieron con fecha 13 de junio del 2022 ya que no se encontraba la empresa. Esta es una empresa que nunca ha tenido domicilio ni dirección matriz ellos colocaban muchas direcciones en los contratos, pero como todo se gestionaba La Dehesa en Lo Barnechea 265, después del 24 de febrero no hicieron nada. Recibió el 24 de febrero del 2022 finiquito de parte Williams Balfour Motors y de la empresa principal nunca más supieron. CONTRAINTERROGATORIO señala que firmó su finiquito aparece Diaz Fuentealba y Williams Balfour Motors y el que paga fue Williams Balfour Motors.

Exhibición de documentos: Respecto de la empresa Diaz Fuente Alba Servicios Generales Limitada:

1. Que la empleadora exhiba las liquidaciones de sueldo suscrita por los trabajadores, con la debida transferencia correspondiente de los meses marzo, abril, mayo y junio todas del 2022. Hacia los trabajadores demandantes de autos.

2. Que la empleadora exhiba comprobante de pago de las cotizaciones previsionales ante AFP, de los periodos comprendido entre inicio de la relación hasta el término de la relación laboral esto es el 13 de junio del 2022. De los demandantes de autos.

3. Que la empleadora exhiba comprobante de pago de las cotizaciones previsionales ante AFC, de los periodos comprendido entre inicio de la relación hasta el término de la relación laboral esto es el 13 de junio del 2022. De los demandantes de autos.

4. Que la empleadora exhiba comprobante de pago de las cotizaciones previsionales ante FONASA, de los periodos comprendido entre inicio de la relación hasta el término de la relación laboral esto es el 13 de junio del 2022.

La parte solicita se haga efectivo el apercibimiento legal correspondiente respecto a los documentos no exhibidos. El Tribunal lo tiene presente y resolverá en sentencia definitiva.

Se trajo a la vista causa RIT S-24-2022 Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

TERCERO: Que la demandada **WILLIAMS BALFOUR MOTORS SpA** para dar crédito a sus asertos ofreció e incorporó en la audiencia de juicio los siguientes medios de prueba:

1. Contrato de trabajo de fecha 13 de octubre de 2018 de don Alexis Alejandro Villarroel Ibarra.

2. Anexo de contrato de trabajo de fecha 01 de noviembre de 2018 suscrito entre Díaz Fuente-Alba Servicios Generales y don Alexis Alejandro Villarroel Ibarra.

3. Contrato de trabajo de fecha 2 de junio de 2017 de don José Gabriel Ruiz.

4. Contrato de trabajo de fecha 1 de febrero de 2018 de don Darwin Alexander García.

5. Anexo de contrato de trabajo de fecha 01 de marzo de 2018 suscrito entre Díaz Fuente Alba Servicios Generales y don Darwin Alexander García.

6. Anexo de contrato de trabajo de fecha 26 de noviembre de 2019 suscrito entre Díaz Fuente Alba Servicios Generales y don Darwin Alexander García.

7. Carta de aviso de termino de contrato enviada por Williamson Balfour Motors a empresa Diaz Fuente- Alba, de fecha 26 de enero de 2022.

8. Certificado de cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales de la empresa correspondiente a las siguientes sucursales y periodos:

- a. Concepción meses de junio, septiembre y octubre de 2020.
 - b. La Dehesa, meses de enero, febrero, marzo julio y septiembre de 2019; mayo, junio y agosto, septiembre, octubre y noviembre de 2020; enero, febrero, marzo, abril, mayo, junio, julio, septiembre, octubre, noviembre y diciembre 2021; febrero 2022.
 - c. La Serena, correspondiente a los meses de junio a diciembre de 2020.
 - d. Las Condes, meses de enero, febrero, marzo, julio y septiembre 2019; Mayo, junio, agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre 2020; enero 2021.
 - e. Lonquén, enero, febrero, marzo, julio y septiembre de 2019.
 - f. Movicenter A, enero, febrero, marzo, y julio, agosto 2019; mayo, junio y agosto de 2020.
 - g. Movicenter B, enero, febrero, marzo, julio y septiembre 2019; mayo y junio 2020.
 - h. Providencia, enero, febrero, marzo, julio y septiembre de 2019; junio, julio, agosto, octubre noviembre y diciembre de 2020; enero, febrero, marzo mayo, junio y julio 2021.
 - i. Viña del Mar junio, sept, octubre, noviembre y diciembre 2020; enero, febrero, marzo, abril, mayo, junio, julio, agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre de 2021; enero y febrero 2022.
9. Certificados de antecedentes laborales y previsionales correspondiente a la empresa Díaz Fuente Alba de los siguientes periodos:
- i. Septiembre, octubre, noviembre y diciembre de 2020.
 - ii. Enero, febrero, marzo, abril, mayo, junio, julio, agosto, septiembre, octubre y noviembre de 2021.
10. Copia de finiquito de los siguientes trabajadores de fecha 04 de febrero de 2022: 1. Colimber García Camejo 2. Colin García González 3. Frank Rodríguez Subero 4. Handrys Cádiz Arvelo 5. Robert Romero Silva 6. Royvin Verde Garcés 7. William Velarde.
11. Copia de finiquito de contrato y vale vista de pago de los siguientes trabajadores. 1. Alejandro Cantor 2. Alejandro Contreras 3. Álvaro Díaz 4. Andrés Terán 5. Benjamín Vásquez 6. Carlos Binfa 7. Cristian Lascano 8. Cristian Salinas 9. Cristóbal Morales 10. Dixon Concha 11. Eduardo Ibarra 12. Franco de Ruyt 13. Giulano Rodríguez 14. Gonzalo Fraile 15. Guillermo Montenegro 16. Héctor Martínez 17. Hernaldo Morales 18. Hernán Cabezas 19. Jead de Ruyt 20. Jesús Pérez 21. Jimmy Hernández 22. Jimmy Madrid 23. Joaquín Burgos 24. Jorge Leyba 25. Jorge Nieto 26. Juan Bustamante 27. Juan Cuartas 28. Juan Galindes 29. Juan Sotelo 30. Lucas Poblete 31. Luis Linares 32. Manuel Quiroz 33. Marcelo Prado 34. Marco Adase 35. Mario Molina 36. Oswaldo Simancas 37. Renato Delgado 38. Renato Vergara 39. Richard Angulo 40. Roberto Piña 41. Rubén Romero 42. Sebastián Severino 43. Sixto Delgaillo 44. Víctor Godoy 45. Wilebellis Parraga 46. Yhonguaidier Rondón 47. Yohan Gámez
12. Correo electrónico de fecha 11 de marzo de 2022, enviado por don John Leiva, asunto CLAVE PREVIRED – PAGO DE COTIZACIONES. Mas cadena de correos.
13. Comprobante de pago de fecha 11 de marzo de 2022 emitido por el Banco BCI, por la suma de \$11.383.167.
14. Carta de término de contrato enviada por la empresa Econorent a empresa Díaz Fuentealba Servicios Generales SPA.
15. Contrato de prestación de servicios suscrito entre Comercial Serpan Ltda y Díaz Fuentealba Servicios Generales LTDA. De fecha 12 de septiembre de 2016.

Testimonial.

Francisco Javier Rojas Polo, RUT N°15.578.439-3, expone que trabaja para WILLIAMS BALFOUR MOTORS SpA hace 7 años, desempeñándose como gerente postventa; que Díaz Fuentealba Servicios Generales LTDA presta servicios para la empresa desde el 2018 y hasta febrero del año 2022, de lavado de automóviles y movilización de vehículos y ya no presta servicio porque le dieron término al contrato, mandaron una carta de termino en el mes de enero y se dio por terminado el contrato que tenían con ellos, esa empresa tenía más de 50 trabajadores, ello le dieron término al contrato, hicieron la retención del pago del mes de febrero además pusieron parte de sus recursos para hacer el pago; entiende que todos fueron finiquitados; el monto de la retención fue cerca de \$56.000.000 de pesos y ellos pagaron más de \$132.000.000, coordinaron el pago con la gente de Aseo ambiente de los dueños y sus abogados; entiende que la empresa también tenía contrato con Econoret.

CONTRAIINTERROGADO: Sabe de que dos personas que están en presente son parte del sindicato, uno se llama Alexis y el otro lo ubica pero no recuerda su nombre, se imagina que si tenían un convenio colectivo porque sale en la demanda, no sabe el periodo del convenio colectivo tampoco cuándo se inició y nunca participó en la negociaciones del convenio colectivo.

Se trajo a la vista causa RIT O-2359-2020 del 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

CUARTO: Se Incorporan por la demandada los contratos de trabajo de cada uno de los demandantes y ellos permiten constatar la fecha de inicio de la relación laboral con su empleadora, la empresa Diaz Fuente Alba Servicios Generales limitada, desde el 13 de octubre del año 2018, en el caso del Sr. Villarroel Ibarra, 2 de junio de 2017, respecto de don José Gabriel Ruiz y 01 de febrero de 2018, en el caso del demandante Sr. Darwin Alexander, cumpliendo para ella funciones de operación lavador-movilizador; también ha quedado asentado que tales funciones se cumplían para la demandada Williams Balfour Motors Spa, en régimen de subcontratación, dada el acuerdo comercial existente entre ambas empresas, desde el 1 de mayo del año 2018, el que finalizó el 28 de febrero de 2022, según indica la carta del 26 de enero de 2022, por la cual la mandante dispusiera el término de su vinculación comercial desde el 28 de febrero de 2022. Por lo demás, estos hechos iniciales fueron asentados como hechos no controvertidos en la causa y encuentra además respaldo en los documentos que cada parta ha incorporado al juicio.

Los demandantes además formaban parte del directorio del Sindicato de Trabajadores Aseo Oriente, ocupando cargos de Presidente, Tesorero y Secretario, entre el 6 de diciembre de 2019 y el 6 de diciembre de 2022. De ello da cuenta el Certificado N°1322/2022/334, emitido por la Dirección del Trabajo, acompañado por los actores.

La prueba asimismo prueba permite asentar que, en el contexto del término de la contratación entre ambas empresas, la empleadora de los actores despidió a la totalidad de los trabajadores, incluyendo a los tres demandantes. El informe de fiscalización 1439 de la ICT Santiago Oriente indica que 71 trabajadores de la empresa fueron desvinculados el 28 de febrero de 2022, misma fecha de la separación de los tres demandantes. Así lo reconoce además el representante legal de la empresa en su declaración jurada del 11 de abril, en el contexto de esa fiscalización, ocasión en la que, además, no se allana al reintegro de los tres demandantes, bajo el argumento de no tener más instalaciones.

Efectivamente, dada la calidad de aforados de los tres actores -dirigentes sindicales- y constatada la falta de autorización previa para despedirlos, se procuró por el Servicio su reincorporación, no allanándose la empresa en esa actuación del 11 de abril; asimismo, citadas

las partes a audiencia de mediación el 14 de abril de 2022, no existió acuerdo entre las partes. De ello da cuenta el informe de fiscalización incidente en los antecedentes indicados y el acta de mediación N°1322/2022/37 del 14 de abril.

QUINTO: Los actores ejercen la acción de despido indirecto y acompañan la comunicación de término, de fecha 13 de junio de 2022, con un comprobante de envío de la misma fecha. Asimismo, se acompaña aquella dirigida a la Inspección del Trabajo, con timbre de recepción de la oficina de partes.

La comunicación se envía al domicilio de Apoquindo 6410, Las Condes el que, si bien no es aquel consignado en los contratos y anexos de los demandantes, según aquellos incorporados al juicio, si se trata del señalado por el representante legal de la demandada en su declaración jurada en el contexto de la fiscalización ya indicada, por lo que puede darse por establecido que en tal actuación se cumplieron las formalidades del despido indirecto invocado por los actores.

La carta de despido y sus fundamentos resultan un antecedente vital, desde que el artículo 454 N°1 del Código del Trabajo impone la obligación de acreditar en juicio los hechos que, según la carta de despido, fundan la decisión de término, y hace que esos hechos operen, además, como límite a la prueba a considerar para justificar el despido indirecto.

La carta alude a las causales del artículo 160 N°1 letra a) y N°7 del Código del Trabajo y se fundamenta en los siguientes términos:

a) **No pago de las remuneraciones:** esto es por el no pago de las remuneraciones de los meses de marzo, abril, mayo y los días 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12 y 13 de junio del presente año. No habiendo pagado ninguna prestación que obliga el contrato de trabajo y las leyes laborales. Esto revistiendo de tal gravedad, ya que más de tres meses sin remuneración, hace que este incumplimiento, sea considerable grave para poner término al contrato de trabajo.

b) **No entregar el trabajo convenido:** desde el 1 de marzo del 2022, mi ex empleador no me ha entregado el trabajo convenido, sin justificación alguna, por lo que hasta la fecha aún no me da una respuesta.

Que, el empleador comunicó, con fecha 28 de febrero de 2022 que se pondría término al contrato de trabajo con esa misma fecha, por la causal señalada en el artículo 161 Inciso 1° del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa. Que el empleador no cuenta con la debida autorización Judicial para desvincularme por estar con fuero sindical-laboral.

Como formo parte de la directiva del sindicato se encuentra inscrita en el Registro Sindical Único (RSU) con el N°1322.0661, contando con 3 dirigentes con fuero; como presidente, tesorero y secretario con fecha 06/12/2019, con vigencia hasta el 06/12/2022.

Que, la Directiva vigente del Sindicato se conforma como sigue:

RUT	NOMBRE	CARGO	FECHA INICIO	FECHA TÉRMINO	FUERO
26.572.409-4	Alexis Alejandro Villarroel Ibarra	Presidente	06-12-2019	06-12-2022	SI
25.952.077-0	José Gabriel Ruiz	Tesorero	06-12-2019	06-12-2022	SI
26.247.119-5	Darwin Alexander García García	Secretario	06-12-2019	06-12-2022	SI

Que, con fecha 22 de marzo de 2022 se interpone denuncia N° 1322/2022/1439.

1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

Como presidente, encontrándome amparado por el fuero previsto en el artículo 243 del Código del Trabajo; y considerando especialmente el hecho de haberse negado a reincorporarlos a sus funciones al ser requerido el denunciado en 2 oportunidades en instancia administrativa y dos oportunidades en instancia judicial. Primero por el fiscalizador de esta Dirección Regional del Trabajo, como también por una mediadora de este Servicio.

Que, la fiscalizadora de la inspección del trabajo realizó una visita, citó al representante legal de la empresa denunciada, quien concurre personalmente a las dependencias de la Dirección Regional del Trabajo Metropolitana Oriente con fecha 11 de abril de 2022, circunstancia en donde le informó al representante legal de la empresa de la imposibilidad de separar a los trabajadores que gozan de fuero laboral, sin tener previa autorización judicial, y en consecuencia del carácter ilegal de su conducta, emplazándolo a poner término a aquella, **SIN QUE LA EMPRESA SE ALLANARE A AQUELLO**. En dicha oportunidad la empresa argumentó “No existen instalaciones para desarrollar la actividad”.

Que, el día 14 de abril de 2022 y habiéndose citado legalmente a las partes, se realiza el respectivo proceso de mediación legal de la comisión 1360/2022/37, conforme a lo dispuesto en el artículo 486 del Código del Trabajo, a efectos de agotar las posibilidades de corrección de la conducta antisindical denunciada, concluyendo tal mediación **SIN ACUERDO, debido la negativa de la empresa a reincorporar a los trabajadores aforados**.

Que la inspección del trabajo realizó denuncia por denuncia por práctica antisindical, en causa Rol S-24-2022, Caratulado “DIRECCION REGIONAL DEL TRA” del 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en la que se realizaron dos gestiones para la reincorporación con fechas 06 y 20 de mayo del presente, en ambas ocasiones concurre al domicilio de la empresa denunciada, conjuntamente con los dirigentes separados ilegalmente, con el objeto de ejecutar lo mandado en resolución de fecha 25 de abril de 2022, orden que consistía en la reincorporación a sus funciones de los dirigentes sindicales separados ilegalmente, **diligencia que no pudo efectuar**.

Con fecha 01 de junio de 2022, se realizó la audiencia preparatoria de la causa antes señalada, en la cual la empresa DIAZ FUENTE ALBA SERVICIOS GENERALES LIMITADA, no concurre a la audiencia y no presenta contestación de la denuncia y no realiza la reincorporación de los dirigentes con fuero sindical.

Es por esto lo anterior que la empresa ha tenido un incumplimiento grave en las obligaciones con el contrato y con las leyes laborales, por lo que es necesario realizar el despido indirecto.

c) **No pago de las gratificaciones en mis remuneraciones ya sean la totalidad como el pago íntegro, teniendo una deuda, como se demostrará en la oportunidad procesal se me adeudan desde el inicio de la relación laboral hasta el término de esta con la presente carta de despido indirecto que es desde 13 de octubre de 2018 hasta 10 de junio de 2022.**

d) **No pago de las cotizaciones previsionales del trabajador en la AFP Provida FONASA Y ADMINISTRADORA DE FONDOS DE CESANTÍA- AFC.**

El empleador, no ha enterado y pagado las cotizaciones previsionales del trabajador, en las instituciones correspondientes, a AFP Provida, FONASA Y ADMINISTRADORA DE FONDOS DE CESANTÍA- AFC en los períodos desde el inicio de la relación laboral esto es desde 13 de octubre de 2018 hasta 10 de junio de 2022.

Como se demostrará en la oportunidad procesal se me adeudan meses de cotizaciones **DE AFP, FONASA Y AFC**. Cabe señalar, que usted como empleador tiene la obligación legal de

pagar mensualmente, y en forma íntegra y oportuna, mis cotizaciones previsionales, no obstante, no lo ha hecho en todos los períodos ya detallados en el párrafo.

Tal como señala artículo 5 del Código del Trabajo: “el ejercicio de las facultades que la Ley le reconoce al empleador tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores”.

También, solicitamos que se aprecie como causal individual como en su conjunto, debido a los perjuicios ocasionados por mi ex empleador.

Artículo 19 de la Constitución Política de la República:

Precisamente la exigencia aludida afecta nítidamente los Derechos Constitucionales del trabajador, específicamente los derechos a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas. Art 19 N° 1 de la Constitución Política de la República.

N° 18: “El Derecho a la Seguridad Social”.

Las Leyes que regulen el ejercicio de este Derecho serán de quórum calificado. La acción del Estado a garantizar el acceso de todos los habitantes al goce de prestaciones básicamente básicas uniformes sea que se otorguen a través de instituciones públicas o privadas. La Ley podrá establecer cotizaciones obligatorias.

“El Estado supervigilará el adecuado ejercicio del derecho a la Seguridad Social”

Estos hechos descritos fundan las causales de término del contrato del trabajo prevista en el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, esto es: “Incumplimientos grave de las obligaciones que impone el contrato”, respectivamente, lo que en concordancia con lo dispuesto en el artículo 171 del mismo Código del Trabajo, me confiere la facultad de poner término al contrato de trabajo que hasta la fecha nos vincula.

Por último, quisiera expresado que el incumplimiento antes señalado me ha causado graves perjuicios, no pudiendo cumplir con mis obligaciones personales, ni tampoco familiares. Todas estas situaciones que son de suma gravedad, no me permite seguir con la relación laboral existente entre las partes, invocando de este modo el despido Indirecto o Auto Despido.

Desde ya, solicito el pago de las indemnizaciones establecidas en el inciso cuarto del artículo 162 y en los incisos primero y segundo del artículo 163, según corresponda, aumentadas conforme a lo estipulado en estas normas y las demás pertinentes del Código del Trabajo.

La remuneración correspondiente hasta la convalidación del despido, informado por carta certificada al trabajador, es decir, hasta el entero pago de mis cotizaciones previsionales y las demás que en derecho correspondan, Lo anterior, encuentra sus bases en la Ley 19.631.

Además, se realizarán las acciones de Demanda declarativa de existencia de un solo Empleador, Denuncia de Simulación de Contratación de Trabajadores a través de Terceros y Subterfugio Laboral, Demanda de Declaración de existencia laboral, Nulidad de Despido, despido injustificado, Cobro de Prestaciones y subcontratación. Así como también me reservo el derecho de ingresar nuevos preceptos en la demanda judicial con las incorporaciones de nuevos hechos y derechos, entre la presentación de la carta de despido y la presentación de la demanda.

En consecuencia y en atención a lo expuesto anteriormente, cumplo con darle aviso dentro del término legal y bajo dicho procedimiento a fin de activar los mecanismos y administrativos y judiciales respectivos, e impetrar los derechos y beneficios y todas las reclamaciones laborales y de seguridad social que, con motivo del Despido Indirecto causado por Ud., corresponde aplicar”.

En base a estas conductas los demandantes decidieron poner término a la relación laboral que lo unió por haber incurrido la demandada, en su calidad de empleadora a las causales de

caducidad contempladas en el artículo 160 N°1 letra a) y en el artículo N°7, ambos dl Código del Trabajo.

SEXTO: Que el despido indirecto es definido doctrinariamente como “el término del contrato decidido por el trabajador y de acuerdo al procedimiento que la ley franquea, motivado porque el empleador incurrió en la causal de caducidad de contrato que le sea imputable, lo cual da derecho al trabajador al pago de la correspondiente indemnización por años de servicio” (Thayer, William; Novoa, Patricio, Manual de Derecho del Trabajo, Tomo III, Tercera edición, Editorial Jurídica, Santiago, Chile, 1997, pp. 109-110) o, en términos similares pero más precisos, como “la extinción del contrato por voluntad del trabajador en los casos en que sea el empleador quien incurra en las causales disciplinarias señaladas en los número 1, 5 o 7 el artículo 160 del Código del Trabajo” (Lizama Portal, Luis, Derecho del Trabajo, LexisNexis, Santiago, Chile, 2003, p. 170).

Puede añadirse que se trata de un “acto unilateral, constitutivo y recepticio, en virtud del cual el trabajador extingue el contrato de trabajo que lo vincula con el empleador, motivado por el supuesto de que él ha incurrido en determinadas causas subjetivas voluntarias de terminación del contrato de trabajo y que da derecho a solicitar se ordene por el tribunal respectivo, el pago de las indemnizaciones que le correspondieren” (Barahona Estay, Francisca, Despido Indirecto, PuntoLex, Santiago, Chile, 2010, pp. 9-10).

SÉPTIMO: Que estas definiciones enfatizan el carácter unilateral, motivado y reglado del acto del despido, siendo posible extraer, en resumen, los siguientes requisitos esenciales: a) que exista una relación laboral vigente; b) que el trabajador manifieste su voluntad unilateral de dar término al contrato de trabajo que lo vincula con su empleador; c) que el empleador haya incurrido en alguna de las causales que contempla el artículo 171 del código laboral (N° 1, 5 o 7 del artículo 160), llamadas causales subjetivas voluntarias o de caducidad, sumando el inciso tercero del artículo 171 la inobservancia por el empleador del procedimiento de la investigación y sanción del acoso sexual; d) la existencia de un procedimiento que debe seguir el trabajador, constituido por una etapa administrativa y una judicial, la primera correspondiente a avisos que debe realizar para informar tanto al empleador como a la Inspección del Trabajo de su voluntad de poner término al contrato de trabajo y la segunda consistente en acudir al juzgado respectivo en el plazo de 60 días hábiles desde la terminación del contrato para que el órgano jurisdiccional ordene el pago de las indemnizaciones correspondientes, con sus recargos.

OCTAVO: Que como ya se dijo, los demandantes cumplieron las exigencias formales del inciso cuarto del artículo 171 del Código del Trabajo, es decir, “dar los avisos a que se refiere el artículo 162 en la forma y oportunidad allí señalados”, manifestando con ello su voluntad de dar término a una relación laboral y evidente es que lo hizo con acudimiento ante la autoridad administrativa y, más tarde, ante el tribunal del trabajo para impetrar las indemnizaciones correspondientes.

Pesa sobre la demandante la obligación de acreditar los hechos contenidos en la carta de despido indirecto, al ser ese el origen de la obligación de pago de indemnizaciones de termino que se pretende, y ser el presente un juicio de despido, dado lo dispuesto en el artículo 454 N°1 inciso 2° del Código del Trabajo. En este contexto, pasará analizarse la prueba y determinar aquello que sea posible establecer a partir de aquella, para luego valorar la entidad de aquellos hechos que sea posible asentar en relación con el despido indirecto ejercido por los actores.

NOVENO: Respecto de los hechos señalados en las letras a y b de la carta de despido, esto es, no pago de remuneraciones desde marzo de 2022 a la fecha del autodespido y el no

otorgamiento de trabajo por igual periodo, ya se ha señalado que resulta efectivo que la demandada pretendió desvincular a los tres actores a contar del 28 de febrero de 2022, tal como lo hizo con el resto de los trabajadores de la empresa, aunque esto resultó ineficaz dada la calidad de dirigentes sindicales de los tres demandantes, según ya se ha dicho. Las gestiones de reincorporación y, evidentemente, pago de remuneraciones entre el periodo devengado entre el pretendido despido y reincorporación no fue posible por la resistencia de la demandada, por lo que se constata que luego del 28 de febrero de 2022, ésta no otorgó el trabajo convenido en el contrato, ni solucionó las remuneraciones por esos periodos,

DÉCIMO: En cuanto los hechos señalados en la letra c) los actores aluden a una deuda por concepto de gratificación mensual. En la demanda se detalla con mayor precisión lo perseguido en este punto y atribuyen al pago mensual de gratificación, señalado en los contratos como “gratificación legal” o simplemente “gratificación”, por la suma de \$6.000 en cada caso, un reconocimiento de la empresa del cumplimiento de su obligación legal de gratificar de conformidad al artículo 50 del Código del Trabajo, por lo que demandan las diferencias mensuales entre tal cantidad -\$6.000- y lo que debió pagarse mensualmente de acuerdo al 25% de remuneraciones mensuales, con el tope legal.

Sin embargo, esto no encentra mayor sustento normativo.

En efecto, según lo dispuesto en el artículo 47 del Código del Trabajo, los empleadores que obtienen utilidades líquidas en su giro tienen la obligación de gratificar anualmente a sus trabajadores en proporción no inferior al 30% de dichas utilidades. Sin embargo, de acuerdo con lo señalado en el artículo 50 del mismo cuerpo legal, el empleador que abone o pague a sus trabajadores el 25% de lo devengado en el respectivo ejercicio comercial por concepto de remuneraciones mensuales, queda eximido de la obligación de pagar la gratificación correspondiente al 30% de las utilidades líquidas. La obligación de gratificar a los trabajadores existe cuando se reúnen los siguientes requisitos: a) que se trate de establecimiento, ya sea mineros, industriales, comerciales o agrícolas o cualesquiera otro, o de cooperativas; b) que estos establecimientos o empresas persigan fines de lucro, salvo las cooperativas; c) que estén obligados a llevar libros de contabilidad, y d) que obtengan utilidades líquidas en su giro, en el período anual respectivo. De esta manera, cumpliendo el empleador los requisitos señalados, se encontrará en la obligación de gratificar a los trabajadores según lo haya convenido en el contrato de trabajo, y a falta de pacto deberá hacerlo con arreglo a uno de los dos sistemas establecidos en el Código del Trabajo, esto es, repartiendo entre los trabajadores el 30% de las utilidades líquidas (artículo 47) o pagando al trabajador el 25% de lo devengado en el respectivo ejercicio comercial por concepto de remuneraciones mensuales, caso en el cual la gratificación de cada trabajador no podrá exceder de 4,75 ingresos mínimos mensuales (artículo 50).

Las partes contratantes en materia de gratificaciones acordaron, de acuerdo a la cláusula de los contratos en lo pertinente, que la empleadora efectuaría anticipos a cuenta de gratificaciones -de acuerdo a lo que permite el artículo 46 del Código del Trabajo- y ello no significa que la misma optara por el sistema legal de pago previsto en el artículo 50 del Código del Trabajo; esto pues la gratificación es un beneficio de carácter anual, teniendo como oportunidad de pago el mes de abril del año siguiente al cierre del ejercicio comercial correspondiente y esto solo supone que el empleador deberá efectuar la correspondiente liquidación de la gratificación en el mes antes indicado para determinar si lo percibido por el trabajador como anticipo de gratificación (debidamente reajustado) cubre el monto de la gratificación legal que le corresponde recibir conforme a alguna de las modalidades que otorga la

ley para el pago del beneficio, esto es, en proporción no inferior al 30 % de dichas utilidades o el 25 % de lo devengado en el respectivo ejercicio comercial por concepto de remuneraciones mensuales con un límite de 4,75 ingresos mínimos mensuales y, en caso de existir diferencias, pagarlas a más tardar en el mes de abril antes referido.

Como se advierte entonces el incumplimiento que se pretende no es efectivo, y las diferencias alegadas no son tales desde que la hipótesis de la demanda no encuentra sustento en la normativa señalada.

DÉCIMO PRIMERO: Se indica en la carta a la existencia de deuda previsional por lo periodos que se indican en cada una de ellas y los certificados que en cada caso se acompañar acreditan que tal deuda, si bien efectiva, no se extiende por todos los periodos señaladas en la carta, sino solo en aquellos que, en consonancia a lo señalado en el considerando Noveno, transcurren después de la pretendida separación de los actores, esto es, los meses de marzo, abril, mayo de 2022 en AFP Plan Vital e Isapre Banmédica, en el caso del actor Sr. José Gabriel Ruiz; AFP Modelo y Fonasa en al caso del Sr. Alexis Villarroel y AFP Plan Vital, en el caso del actor Darwin Alexander García; sobre este último, si bien se acompaña su certificado de salud en Fonasa, no es posible constatar que la deuda previsional de salud exista, pue la carta alude a un sistema privado de salud y certificado de esta institución no se ha incorporado.

DÉCIMO SEGUNDO: Se acredita la efectividad de los hechos de la carta, con la sola salvedad anunciada respecto de las gratificaciones. Si bien estos no alcanzan, por su naturaleza, a configurar la causal del artículo 160 N°1 letra a), toda vez que esta sanciona hechos de distinta connotación, si se enmarcan dentro del incumplimiento de las obligaciones que impone el contrato de trabajo.

No obstante, la norma no se queda en la constatación del incumplimiento, pues además se exige que ello sea grave y ello pues, como se sabe, el despido disciplinario-despido indirecto en este caso- constituye un sanción extrema, las más grave contemplada en el ordenamiento laboral y por tanto su aplicación debe reservarse a situaciones en las que, por ser de tal magnitud, el incumplimiento haga insostenible para el empleador seguir empleándolo; de ello se colige, además, que ante infracciones menores, subsanables a través de otros medios y que en los hechos no impliquen dicha ruptura, el despido debe ser cuidadosamente impuesto, analizado, y, por lo demás, eventualmente impugnado, si no se configuran sus requisitos esenciales, lo que deben ser analizados caso a caso.

En otras palabras, dado su carácter sancionatorio, entre la conducta y la sanción correlativa debe ser proporcional, en el sentido que la que se imponga resulte justificada por la relevancia del quiebre de las obligaciones del empleador, por lo que la conducta de ésta debe valorarse a través de un razonamiento que suponga una sanción apropiada, esto es, proporcionada.

Precisamente a esto se refiere la norma cuando agrega al simple incumplimiento la calificación de “grave”, pues se debe enfrentar la conducta desplegada por el empleador con la medida o proporcionalidad de la sanción y, además, su trascendencia, pues no todo incumplimiento acarreará un perjuicio que justifique la separación del trabajador.

El contrato de trabajo tiene una naturaleza especial y distinta respecto de otros contratos entre privados, por la especial naturaleza de la relación laboral, marcada por el poder de dirección y orden de las labores concentrado en una de las partes, sin que el trabajador pueda ejecutar a su discreción las labores para las que ha sido contratado sino únicamente bajo la subordinación y dirección del empleador. La prestación de servicios en un contrato de trabajo,



donde el trabajador pone a disposición del empleador su esfuerzo físico e intelectual por una jornada diaria determinada que le importa estar donde el empleador dispone por todo ese tiempo, obliga al empleador a entregar el trabajo convenido o las condiciones necesarias para el desarrollo de ese trabajo convenido.

El empleador incurre en un incumplimiento contractual en el presente caso al privar a la demandante de sus principales y normales funciones que ataca el objeto mismo del contrato de trabajo, abandonado sus obligaciones como se ha explicado largamente en esta sentencia, sin realizar acción alguna tendiente a definir labores para los trabajadores en cumplimiento del contrato que se venía ejecutando y sin definir tampoco el término de la relación laboral ya sea consensuado o unilateralmente decidido, lo que autoriza a la demandante a caducar el contrato por incumplimiento grave de las obligaciones de su contraparte, como ha realizado, por lo que la demandada de despido indirecto será acogida. Las consecuencias de dicho incumplimiento en la esfera patrimonial de los trabajadores, afectando las remuneraciones que debieron percibir por el trabajo que se las impide ejecutar, y el perjuicio derivado de laguna previsional que le afecta, resulta manifiesto.

DÉCIMO TERCERO: Anunciándose que se acogerá la acción de despido indirecto, deberá condenarse a la demandada al pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo del artículo 162 del Código del Trabajo y la indemnización por años de servicios del artículo 163 del mismo Código. Sobre esta última indemnización se impondrá un recargo del 50% dado lo dispuesto en el artículo 171 del Código del Ramo.

DÉCIMO CUARTO: Para el pago de esas indemnizaciones se establece como remuneración mensual de los actores las presentadas en el proyecto de finiquito, toda vez que no se ha incorporado al juicio aquellos antecedentes que eventualmente implicaban establecerla en un monto mayor. Tales cantidades corresponde a \$648.332 respecto de los Srs. Villarroel y Ruiz y \$711.598 respecto del Sr. Darwin Alexander García, dado lo dispuesto en el artículo 172 del Código del Trabajo.

DÉCIMO QUINTO: Respecto del feriado demandado, la demandada opuso una excepción de prescripción respecto de aquellos devengados con anterioridad a los 2 años previos a la notificación de la medida prejudicial que dio inicio a estos antecedentes, esto es, 16 de agosto de 2020.

Al evacuar el traslado conferido, los actores solo manifestaron que “Que evacuando el traslado la parte demandante de la excepción de prescripción pero solo respecto del feriado proporcional, debido al allanamiento respecto a las gratificaciones legales, expone que en cuanto a los feriados legales y proporcionales que se discuten que se contraviene, toda vez que, la propuesta de finiquito se reconoció días en el caso de Alexis Villarroel, vacaciones proporcionales por 51 día por la suma de \$891.364; con respecto a la propuesta finiquito de José Gabriel Ruiz, por las vacaciones proporcionadas por 50,08 días, por la suma \$825.285 respecto a Darwin Alexander García se reconoce las vacaciones proporcionales por 43,12, por la suma \$844.574 que se reconozcan entre los días que se reconocen en esta propuesta de finiquito.”

Como se advierte, no se expuso en ello mayor argumento normativo y, en todo caso, el Tribunal concuerda con la demandada con la pérdida de vigencia de los primeros feriados demandados, en consonancia con lo que dispone el artículo 510 del Código del Trabajo, por lo que respecto del actor Villarroel, subsisten los feriados de las anualidades 2019-2020 y 2020-2021, además del feriado proporcional; respecto del actor Gabriel Ruiz ello se verifica por las anualidades 2020-2021 y 2021-2022, más el feriado proporcional; respecto de don Darwin

Alexander, ello ocurre con los feriados devengados por la anualidad 2020-20221 y 2021-2022, además del proporcional, montos todos que se reflejarán en lo resolutivo.

DÉCIMO SEXTO: Se pide también condenar a la demandada al pago de las remuneraciones de marzo, abril, mayo y días de junio de 2022, esto es, el periodo posterior a la pretendida desvinculación de lo actores, como se ha dicho.

Lo cierto es que dada la calidad de los mismos esto no produjo el efecto de romper el vínculo entre ambos, y la consiguiente obligación de remunerar, por lo que esta petición también será aceptada, de acuerdo a la base de cálculo que debe regir para cada trabajador.

También procederá, por la misma, razón, la condena de las cotizaciones previsionales por esos meses toda vez que persistiendo la obligación de la empresa de remunerar, también rige la de cotizar en relación a la remuneración que debieron percibir.

DÉCIMO SÉPTIMO: Se demanda la compensación del fuero sindical desde la fecha de auto despido de los tres trabajadores hasta los seis meses posteriores al término de sus funciones las que, de acuerdo al certificado de la organización sindical, se extendía hasta el 6 de diciembre de 202; ello, de acuerdo con el artículo 243 del Código del Trabajo.

Los trabajadores protegidos por el fuero laboral no pueden ser despedidos de su trabajo sino con autorización previa del juez competente, quien podrá concederla en determinados casos que señala la ley; así, están sujetos a esta regulación los trabajadores que gozan del fuero sindical contemplado en el artículo 243 del [Código del Trabajo](#). En consecuencia, como ha sostenido la jurisprudencia, el despido de un trabajador que goza de fuero sindical sin haber obtenido autorización previa del juez competente, como lo exige el artículo 174 del [Código del Trabajo](#), es un acto que carece de validez y, por lo mismo, el empleador está obligado a reincorporarlo a su trabajo, pagándole las remuneraciones y demás beneficios laborales que correspondan, por todo el tiempo transcurrido desde su separación ilegal. Con todo, en el evento de no ser posible su reincorporación, el empleador debe pagarle las remuneraciones que correspondan, hasta la terminación del período de fuero.

En este caso los trabajadores, encontrándose con fuero sindical, se ven forzados a poner término a su contrato de trabajo por incumplimiento de las obligaciones del empleador a través de la institución del autodespido o despido indirecto, y por tanto tienen derecho a que éste le pague, además de las indemnizaciones propias del despido, lo que le corresponde por concepto del fuero, hasta su vencimiento, toda vez que ha de entenderse que la reincorporación al trabajo no ha sido posible por actos del empleador. En consecuencia, resultan plenamente compatibles la indemnización a que tienen derecho los trabajadores, correspondiente a las remuneraciones que hubieren percibido de haberse mantenido vigente la relación laboral y aquella destinada a indemnizarlos como resultado del auto despido o despido indirecto, en la medida que se ven separados de su trabajo injustificadamente. Son compatibles, por cuanto tienen un fundamento diferente –el respeto del fuero, en un caso y la separación indebida en el otro– y están orientadas a alcanzar un objetivo que también es diferente, ya que mientras la indemnización por el fuero busca proteger en su fuente laboral al dirigente sindical, la indemnización por años de servicio premia la antigüedad del trabajador en su empleo, lo que resulta significativo a la hora de ponerle término a sus funciones en forma injustificada. Asimismo, conviene recordar que los derechos consagrados por el Código del Trabajo son irrenunciables, por lo que no es posible pretender que por el hecho que los trabajadores hubiesen puesto término al contrato de trabajo, ante el incumplimiento de las obligaciones del empleador, quede sin la protección del fuero sindical.

DÉCIMO OCTAVO: En relación a la sanción de nulidad del despido, habiéndose acreditado la deuda previsional al término de los servicios, se hace aplicable a la demandada la sanción establecida en el artículo 162 inciso 5° y siguientes del Código del Trabajo, Ley Bustos, pues tratándose de una forma de despido, y no distinguiéndose por el legislador, no existen motivos para excluir de esta sanción al empleador moroso, condenándose a la demandada al pago de las remuneraciones, cotizaciones previsionales y demás prestaciones desde la fecha de despido indirecto el 13 de junio de 2022 hasta su convalidación de conformidad a la Ley.

DÉCIMO NOVENO: Que, como se indicó en el motivo Cuarto, los actores prestaron servicios en régimen de subcontratación para la empresa WILLIAMS BALFOUR MOTORS SPA, desde el 01 de mayo del año 2018 hasta el 28 de febrero de 2022, debiendo examinarse cuál es su responsabilidad respecto de las prestaciones ordenadas pagar en la presente sentencia.

Dado que la empresa principal responde subsidiariamente, si hace uso efectivo de sus derechos de información y retención, conforme lo dispone el artículo 183-D en relación con 183-C del Código del Trabajo, y no solidariamente como indica el artículo 183-B, debe analizarse si se ejercieron dichos derechos.

De la prueba documental incorporada por la referida demandada, que contienen los certificados de cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales se puede determinar que ejerció de manera regular y constante, su derecho de información.

Además, se incorpora al juicio una serie de finiquitos y comprobantes de pago, que acreditan la retención y pago por subrogación de las remuneraciones y cotizaciones de la empresa principalmente demandada, acreditando con ello haber ejercido el derecho de retención que la norma del artículo 183-C consigna.

Por dichas circunstancias, dicha demandada responderá de forma subsidiaria respecto de las prestaciones ordenadas pagar en la presente sentencia, con el límite temporal señalado en el considerando Cuarto.

No se extenderá tal responsabilidad, no obstante a las indemnizaciones y prestaciones indicadas en los considerandos, Décimo Sexto, Décimo Séptimo y Décimo Octavo de esta sentencia, puesto que los hechos que los generan, se presentan luego de la vigencia del régimen de subcontratación, concluyéndose que la causa que provoca su aplicación, no se origina en el ámbito que aquella debe controlar y en el que la ley le asignó responsabilidad debido a la utilidad que obtiene del trabajo prestado por los dependientes de un tercero y por la necesidad de cautelar el fiel cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales.

VIGÉSIMO: Que, la prueba rendida ha sido analizada conforme a las reglas de la sana crítica, y resto de la prueba rendida en nada altero lo ya resuelto.

Por lo anteriormente expuesto, y visto además lo dispuesto en los artículos 1, 2, 5, 7, 8, 160, 162, 168, 172, 183-A y siguientes del Código del Trabajo, 420 y siguientes, 456 y 459 y siguientes del Código del Trabajo, se resuelve:

I.- Que se acoge la excepción de prescripción opuesta por la demandada, de acuerdo a lo resuelto en el considerando Décimo Quinto.

II. Que SE ACOGE la demanda interpuesta por **ALEXIS ALEJANDRO VILLARROEL IBARRA, JOSÉ GABRIEL RUIZ y DARWIN ALEXANDER GARCÍA GARCÍA** en contra de **DIAZ FUENTE ALBA SERVICIOS GENERALES SPA.**, representada para efectos de lo dispuesto por el artículo 4° del Código del Trabajo por Pablo Cesar Diaz Ríos, y se declara que el despido indirecto de los actores, fundado en la causal del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, es justificado.



III. Se condena a la demandada a pagarles a los actores las siguientes indemnizaciones y prestaciones:

1) Respecto de **ALEXIS ALEJANDRO VILLARROEL IBARRA**:

- a) \$7.628.707 por compensación de fuero entre el 13 de junio de 2022 al 6 de junio de 2023.
- b) \$648.332 por indemnización sustitutiva del aviso previo.
- c) \$2.593.328 por indemnización por 4 años de servicio, con recargo de un 50% por la suma de \$1.296.664.
- d) \$907.665 por feriado legal.
- e) \$172.889 por feriado proporcional.
- f) \$2.225.940 por concepto de remuneraciones de los meses de marzo, abril, mayo y junio de 2022.

2) Respecto de **JOSÉ GABRIEL RUIZ**:

- a) \$7.628.707 por compensación de fuero entre el 13 de junio de 2022 al 6 de junio de 2023.
- b) \$648.332 por indemnización sustitutiva del aviso previo.
- c) \$3.241.660 por indemnización por 5 años de servicio, con recargo de un 50% por la suma de \$1.620.830.
- d) \$907.665 por feriado legal.
- e) \$2.225.940 por concepto de remuneraciones de los meses de marzo, abril, mayo y junio de 2022.

3) Respecto de **DARWIN ALEXANDER GARCÍA GARCÍA**:

- a) \$8.373.136 por compensación de fuero entre el 13 de junio de 2022 al 6 de junio de 2023.
- b) \$648.332 por indemnización sustitutiva del aviso previo.
- c) \$2.846.392 por indemnización por 4 años de servicio, con recargo de un 50% por la suma de \$1.423.196.
- d) \$996.237 por feriado legal.
- e) \$181.268 por feriado proporcional.
- f) \$2.443.153 por concepto de remuneraciones de los meses de marzo, abril, mayo y junio de 2022.

IV. Que el despido indirecto de los actores, ocurrido el 13 de junio de 2022, es nulo y, en consecuencia, se condena a la demandada a pagarles a los actores las remuneraciones, cotizaciones de seguridad y demás prestaciones desde la fecha del autodespido y su convalidación, en base a la remuneración mensual señalada para cada uno de ellos.

V-. Que la demandada deberá solucionar las cotizaciones previsionales adeudadas a los demandantes, por los meses de marzo, abril, mayo y junio del año 2023, debiendo oficiarse a las entidades correspondientes para su liquidación y cobro.

VI.- Que la demandada Williamson Balfour Motors Spa, queda obligada de manera subsidiaria al pago de las indemnizaciones y prestaciones señaladas en el Punto N° III precedente, numerales 1, 2, y 3, letras b, c, d y e, en proporcional al tiempo de vigencia del régimen de subcontratación, señalado en el considerando Cuarto.

VII. Que las cantidades ordenadas pagar deberán serlo con los intereses y reajustes contemplados en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

VIII. Que cada parte pagará sus costas, ya que ninguna resultó totalmente vencida y tuvieron motivos plausibles para litigar.

IX. Que se rechaza la demanda en lo demás.

1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago
X. Ejecutoriada que sea la presente sentencia, cúmplase lo resuelto en ella dentro de quinto día, en caso contrario se dará inicio a su ejecución, de acuerdo a lo establecido en el artículo 462 del Código del Trabajo.

RIT : O-5615-2022
RUC : 22- 4-0426896-5

Pronunciada por don JOSÉ ALFREDO BRIONES ESCOBAR, Juez Interino del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

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

