

SENTENCIA:

Santiago, a veintidós de noviembre de dos mil veintidós.

VISTOS, OÍDOS Y TENIENDO PRESENTE:

PRIMERO: Que ha comparecido ante este Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago GRACE ANDREA LEA TRICOT, chofer, cédula de identidad N° 15.071.305-6, con domicilio en Los Mares N°5565, de la comuna de Peñalolén, interponiendo demanda en procedimiento monitorio en contra de BUSES METROPOLITANA MET BUS S.A., Rut N° 99.557.440-3, representada por Juan Gabriel Pinto Zamorano, cédula de identidad N°6.350.832-9, con domicilio en avenida Moneda N°1644, de la comuna de Santiago. Sostiene la demandante haber sido contratada como chofer part-time u operador de bus el 14 de enero de 2017, que estaba sujeto a una jornada parcial y que tenía una remuneración que ella desglosaba en la existencia de sueldo base, gratificación, horas extras permanentes, un índice de cumplimiento de regularidad, movilización y además agrega fondo de pensiones, FONASA, fondo de cesantía y cotización de trabajo pesado, lo que da un total de \$1.219.115.

Sostiene que en realidad existían horas extraordinarias, y agrega otras horas extraordinarias permanentes y que por lo tanto, estas horas extraordinarias permanentes deben ser consideradas en su promedio para efecto del Artículo 172 del Código del Trabajo

Expone que fue despedida el 23 de junio de 2022, de forma presencial por la causal del Artículo 161 del Código del Trabajo, en una carta que estima que no cumple con el estándar legal por ser vaga y genérica en relación con los argumentos. Sostiene entonces que el despido es indebido, que corresponde que se pague el recargo legal, pero conforme a su verdadera base, esto es de \$1.200.000 y fracción, que además se pague lo que corresponde por índice de cumplimiento de regularidad considerando en este caso la base del Artículo 172 por \$1.219.115, en cuanto a la base y además que se proceda al reintegro del Seguro de cesantía por la suma de \$960.885.

SEGUNDO: Que la demandada entonces ha contestado reconociendo la relación laboral en la fecha de inicio y de término, la causal empleada, las labores que ejecutaba y que además que era un trabajador de jornada parcial. Sostiene que la remuneración que se propone no es correcta, que es de \$660.543, no corresponde considerar en este caso las asignaciones por horas extras, las cuales tienen carácter esporádico para estos fines y que en cuanto al denominado índice de regularidad, esta es una asignación que está establecida en un contrato colectivo, y que para el cumplimiento de ella, para ser requerida en este caso, que se pagara conforme al periodo efectivamente trabajado o en proporción al periodo trabajado, por lo tanto, sostiene que no corresponde su pago, tampoco corresponde en este caso el ejercicio de la acción por despido improcedente, considerando que estaría bien despedida y tampoco, en el peor de los casos, no corresponde la restitución del seguro de cesantía

TERCERO: Llamadas las partes a conciliación, no prosperó.



CUARTO: Que se han fijado como hechos a probar las remuneraciones que recibía la demandante con motivo de su contrato de trabajo, y los capítulos que la componen, y circunstancias que determinaban su devengo; el contenido de la carta de despido, y efectividad de las declaraciones formuladas en ella; efectividad en este caso que además se adeuda a la demandada el denominado Bono por índice de cumplimiento de regularidad.

QUINTO: Que lo que se puede apreciar, el Tribunal para efectos de determinar las remuneraciones que recibía la demandante, conforme a su contrato de trabajo, en sí mismo solo hace referencia a la existencia de un sueldo base, movilizaciones y gratificaciones, y claro, el contrato colectivo establece efectivamente el pago de este índice de cumplimiento de regularidad, que para el efecto, lo desglosaba entre lo que eran los trabajadores de jornada parcial y los trabajadores de jornada completa, y además sostenía que el pago estaba determinado según los porcentajes de cumplimiento según la determinación que hubiese hecho, en este caso el Ministerio de Transportes, y además conforme a la proporción del trabajo que hubiese ejecutado el trabajador. Entonces lo que llama la atención en este sentido, es que efectivamente la demandante para efectos de revisar las remuneraciones hay que remontarse, digamos que son a 30 días y que son las que deberían ser consideradas para el efecto del Artículo 172 del Código del Trabajo, hay que remontarse a noviembre y octubre de 2020, todas las que están posteriores hasta el día del despido no cumplen con ese estándar, y por lo tanto solamente se podría fijar la mirada sobre aquellas que ya se han hecho referencia. En ella efectivamente la estructura es de un sueldo base, gratificaciones, hay horas extras en ambas, y además existe el denominado índice de regularidad que es por aproximadamente \$55.265, en todas ellas efectivamente, esos son los dos únicos periodos que están con remuneraciones a 30 días, por lo tanto pueden ser considerados. Siendo el problema de esto, el mínimo obviamente son tres para efectos de remuneraciones variables, si es que se quiere considerar el tema de las horas extras. Como las horas extras, el pacto de las horas extras establece un plazo que eventualmente, por el cual puede durar, al no tener entonces los tres meses para efecto de revisión, se hace complejo entender que efectivamente se da la circunstancia de regularidad de las horas extras, como referencia hay que tener, en este caso, que el pacto por las horas extras justamente dice que no puede tener una superioridad de tres meses, por lo tanto, lo que entiende el legislador es que para que uno se encuentre en la situación que describe la Corte Suprema, en que podamos entender que efectivamente las horas extra son parte integrante estructural de la remuneración, debería entonces encontrar una situación que está por sobre aquella que está contemplada en la ley, que es más de tres meses, cuestión que no ocurre en la especie, porque efectivamente el periodo que se tuvieron a la vista no superan los tres meses, y de hecho son solamente dos, y no podrán ser consideradas entonces para el efecto de la base de cálculo, así lo que corresponde entonces considerar eventualmente es el índice de cumplimiento de regularidad, que si concurre, la gratificación y el sueldo que se ajustan por lo tanto a los \$660.543 que la parte demandada había propuesto como base para efectos de la remuneración en cuestión.



Dicho lo anterior, corresponde pronunciarse respecto a la situación del bono por índice de regularidad, como ya se planteó incluso en el punto de prueba, correspondía establecer las circunstancias del devengo, y en este caso, no se podía acreditar justamente el cumplimiento por parte de la demandante de las circunstancias que permitían hacerla acreedora del bono, y en este caso que era asistencia eventualmente y el cumplimiento de las metas que correspondían al menos de manera institucional, sin perjuicio de ello, tampoco se ha establecido mayormente en el petitorio de la demanda o en la misma de qué manera el periodo por el cual se estaría cobrando y la cuantificación de ella, por lo tanto el Tribunal entiende que además no se cumple con lo dispuesto en el Artículo 446 N°4 y 5 del Código del Trabajo, y deberá ser rechazada esa prestación.

SEXTO: Que finalmente en cuanto al despido mismo, la carta efectivamente es bastante vaga en cuanto a las alusiones que se hacen respecto de los motivos de la terminación, la existencia de un plan de operación, que el cual está sujeto a circunstancias que determina el Ministerio de Transportes y lo que lleva en este caso a la reestructuración de las operaciones de los maitenes y nuevamente sin perjuicio a este plan de operación. Los antecedentes que la demanda ha aportado son justamente un oficio de circular que está fechado en el año 2020, es decir, casi dos años antes del despido y unas planillas Excel que eventualmente el Tribunal no comprende del todo y además apócrifas, es decir no se sabe a quién corresponden o que es lo que deberían medir, y que además están referidas a rangos o parámetros del año 2020 y 2021, considerando que la demandante fue despedida el 23 de junio de 2022. Así entonces el Tribunal entiende que no está suficientemente justificado el despido de la demandante, y por lo tanto, correspondería acoger la acción por despido improcedente.

No obstante lo anterior, entiende el Tribunal que no procede aplicar en la especie la restitución del seguro de cesantía conforme a lo dispuesto del Artículo 13 de la Ley 19.768, y la justificación para ello es que en definitiva conforme a lo expuesto en los Artículos 168 y 169 del Código del Trabajo, la modificación que se produce de la causal de termino cuando el despido se produce por el Artículo 159 y 160, acogida la acción por despido indebido, es pasar justamente a la del Artículo 161, es decir se entiende un trabajador despido por necesidades de la empresa, sin embargo cuando un trabajador es despedido por necesidades de la empresa, como en la situación en la especie, dicha calificación no cambia, solamente se podrá entender que es un despido por necesidades de la empresa improcedente, pero no cambia su estatus jurídico, y eso es importante para efectos del Artículo 13 de la Ley del Seguro de Cesantía, porque es precisamente bajo esa circunstancia, bajo esa causal es que permite al empleador hacer dicha imputación. Distinto es el caso de una tutela, que eventualmente ahí el despido es vulneratorio de derechos fundamentales, entra en una categoría distinta, y podrán eventualmente ocurrir esas circunstancias, pero no es la situación planteada en la especie, por lo tanto no corresponde dicha restitución.

El resto de la prueba en definitiva no aporta mayores antecedentes en favor o en contra de alguna otra especie.



Por estas consideraciones, y visto además lo dispuesto en los artículos 1, 3, 5, 6, 7, 9, 10, 11, 41, 42, 54, 63, 161, 162, 163, 168, 172, 173, 415, 420, 423, 496 y siguientes del Código del Trabajo, se declara:

- I. **QUE SE ACOGE** la demanda deducida interpuesta por GRACE ANDREA LEA TRICOT, cédula de identidad N° 15.071.305-6 en contra de BUSES METROPOLITANA MET BUS S.A., Rut N° 99.557.440-3, solo en cuanto se declara que el despido sufrido con fecha 24 de junio de 2022 es improcedente debiendo la demandada pagar la suma de \$998.815 correspondiente al recargo legal del 30%.
- II. Que en todo lo demás se rechaza la demanda.
- III. Las sumas ordenadas pagadas más arriba devengaran los reajustes e intereses contemplados en el artículo 173 del Código del Trabajo.
- IV. No se condena en costas a la demandada por no haber sido totalmente vencida.

Regístrese y archívese en su oportunidad.

RIT M-2461-2022.

RUC 22-4-0430154-7.

Dictada por don **EDUARDO ALEJANDRO RAMIREZ URQUIZA**, Juez Titular del 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.



XRNJXCCDXXT

A contar del 11 de septiembre de 2022, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>