

Santiago, veintiocho de julio de dos mil veintidós.

VISTOS, OIDOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que, comparece don **ARNOLDO ANDRÉS ZURITA ANDRADE**, chileno, conductor, domiciliado, para estos efectos, en calle Estado 115, oficina 1208, comuna y ciudad de Santiago, quien deduce en procedimiento de aplicación general, demanda de despido injustificado y cobro de prestaciones laborales, en contra de su ex empleador, **BUSES METROPOLITANOS S.A.**, RUT 99.557.440-3, empresa de giro de su denominación, representada legalmente por don Juan Gabriel Pinto Zamorano, cédula nacional de identidad número 6.350.882-9 o quien, a la fecha de la notificación, ostente dicha calidad, ambos domiciliados en la calle Moneda número 1644, comuna y ciudad de Santiago, Región Metropolitana. Lo anterior a fin de que se declare que el despido del que fui objeto carece de causa legal y se obligue a la demandada al pago de las indemnizaciones y demás prestaciones que señala, en atención a las consideraciones de hecho y argumentos de derecho que pasa a exponer:

Ingreso a prestar servicio para la demandada, bajo vínculo de subordinación y dependencia, el día 16 de Abril de 2016, primeramente por contrato a plazo fijo y desempeñando las labores de “Operador de Jornada Parcial”, posteriormente, durante la vigencia de la relación laboral mediante la suscripción de anexos de contrato se pactó vínculo de duración indefinida y su cargo mutó al de “CONDUCTOR”. La relación laboral transcurrió con normalidad, por su parte desempeño adecuadamente sus funciones, cumpliendo con todas las obligaciones que le imponía el contrato y según las órdenes que impartiera la jefatura. Siempre tuve buena conducta y relación con la empresa, trabajando más de lo que decía su contrato, aceptando hacer horas extras en la forma y tiempo que le pedían, lo que se mantuvo constante hasta poco antes de su despido, previo del cual no tuvo ningún inconveniente en el desarrollo de sus labores.

La última remuneración percibida, para efectos de lo dispuesto en el artículo 172 del Código del Trabajo ascendía a \$731.690.-, bajo el siguiente cálculo: Calculado con base en su última liquidación de sueldo representativa, con 30 días trabajados, correspondiente al periodo de abril de 2021.

Para entender el motivo de su despido, es necesario explicar las situaciones previas que ocurrieron con su ex empleador. Al respecto, desde finales del mes de julio hasta comienzos de noviembre del año en curso, producto a sus problemas de salud estuvo con licencia médica. Si bien, se reincorporo en noviembre a realizar sus funciones, ya no se sentía en condiciones para cumplir con todas las horas extras que solicitaba su jefatura, a pesar de que muchas veces cedía igualmente ante sus insistencias, su horario de trabajo solo alcanza para conducir una vuelta o recorrido de bus completa, para concluir una segunda es necesario hacer varias horas extras. Quizás por ello cuando

le expresaba a sus superiores que prefería no hacerlas, tanto su jefe como los despachadores le recriminaban, dirigiéndome comentarios usualmente despectivos, tales como: “que había llegado callampa”, “que estaba mula” o “que cuando iba a volver realmente a la pega”, entre otros similares.

En este contexto, el día 22 de noviembre del presente año, por una serie de sucesos fortuitos, al proceder a cumplir con una segunda vuelta, que acepto realizar por la vehemente solicitud de su superior, cubriendo el servicio 511-I, en trayecto desde la “Terminal las Parras” de Pudahuel hacia la “terminal de Álvaro Casanova” en Peñalolén, se vio en la necesidad de hacer el recorrido sin detenerse a tomar pasajero, circulando con la señal de su MOBITEC “En tránsito”.

A pesar de comprender que aquello constituye una falta, lo anterior tiene una justificación, se explica toda vez que, aquel día, al concluir su primer recorrido, ni bien estacioné el bus en el Terminal las Parras, se interceptó el Despachador a cargo, Roland, pidiendo que le pasara los correspondientes vóucher y solicitando que saliera en forma inmediata, apurándose, sin aceptar sus negativas ni darle tiempo tan siquiera de pasar al sanitario. Motivado por aquella presión, comenzó sin dilación un segundo recorrido, sin embargo, al poco andar noto un gran malestar estomacal, junto con el apremiante apuro de acudir al baño, dominado por una imperiosa necesidad que paralizaba sus sentidos. En atención a lo que estaba experimentado y a lo difícil que resultaba concentrarme y manejar en esas circunstancias, solo pude enfocarme en llegar con premura a su destino, conduciendo dentro de todo de la forma más segura posible, mientras se avocaba únicamente a terminar el recorrido.

Con posterioridad a los hechos relatados, recibí una llamada a las 8:30 a.m. del día 25 a su número particular, en la que su interlocutor le solicitaba presentarse a las 10:00 am en las dependencias de la empresa ubicadas en calle moneda, para hablar con Recursos Humanos, sin darle más detalle, ni explicar por qué requerían su presencia. Sin embargo, debido a que se me requería fuera de la jornada laboral, en un horario en que necesitaba atender otras obligaciones personales, no concurrir. Pero aquel mismo día por la tarde, cuando se presentó puntual (17:00 hr) a cumplir con sus obligaciones, el despachador le informa que estaba bloqueado y que debía solucionarlo en recursos humanos. En consecuencia y consideración de la hora, para evitar que aquella situación se confundiera con una ausencia imputable o falta a sus labores, se dirigió inmediatamente a carabineros a dejar constancia de estos hechos, y al día siguiente se dirigió como se le dijo ante recursos humanos; pero allí no se prestaron a informarle sobre una posible sanción y tomar nota de mis descargos, sino que directamente me comunicaron que estaba desvinculado de la empresa y que remitirían carta de despido a su domicilio dentro de los siguientes días. Sin saber que más podía hacer, a continuación se dirigió a la inspección del trabajo para dejar constancia de lo anterior.



Sobre el despido, primeramente destaca que fue verbal y que no cumplió con las formalidades legales, toda vez que la carta nunca fue enviada a su domicilio, y se le entregó, vencido el plazo de 3 días hábiles establecido por el artículo 162 del código del trabajo, a fecha 1 de diciembre, cuando acudió personalmente a solicitarla en dependencias de la empresa. A pesar de que hasta ese entonces su conducta en el trabajo había sido intachable, pues nunca antes le habían llamado la atención, amonestado o multado por incumplimiento alguno, su empleador hizo eco de un hecho aislado y lo utilizó para intentar fundar la causal del artículo 160 n° 7 del Código del Trabajo, y así desvincularle de la empresa sin pagar sus indemnizaciones legales.

Estima que el despido es injustificado, porque, si bien, es efectivo que conduje el microbús con letrero electrónico “en tránsito” durante su recorrido, aquello tenía una justificación, la relatada anteriormente en el presente libelo. Sin embargo, no tuvo oportunidad de defender y explicárselo a su empleador, toda vez que se le despidió sin observar el procedimiento establecido para las sanciones disciplinarias en el reglamento interno. Documento que en su artículo 53 dispone que las medidas disciplinarias deben ser notificadas personalmente o por carta certificada al trabajador, con el derecho a presentar descargos y oponerse a ellas dentro de tercer día; de manera que solo cumplido aquel plazo y apreciados los hechos, corresponde que el gerente de área resuelva sobre la sanción a aplicar. En la misma línea, en su artículo 55, la norma internal describe una conducta constitutiva de “falta grave”, señalando a continuación que aquella dará origen a una multa. De lo que se colige que, incluso si la empresa calificó de grave su conducta, lo coherente hubiera sido sancionar su primera infracción con una multa, tras observar el procedimiento debido. En el caso de marras, la falta de llamados de atención previos demuestra que la demandada pudo y debió adoptar medidas de menor intensidad, proporcionales a la conducta reprochada, tras haber ponderado la relevancia de los hechos en su contexto, considerando todos los antecedentes, la versión de los involucrados y los perjuicios efectivamente causados. Por lo demás, queda de manifiesto con la sola lectura de la carta de despido, que los hechos descritos no dan cuenta de una conducta cuya gravedad sea suficiente para poner término a la relación laboral. Pues ella justifica su desvinculación, señalando que con su conducta incurrió en una prohibición del reglamento, que corresponde a lo siguiente: “efectuar trabajo lento o actuaren alguna forma que afecte la producción”, infracción que es sumamente genérica e incluso irreal, pues ignora la naturaleza falible de la condición humana; de modo que su aplicación estricta llevaría al absurdo de tener que despedir a todos y cada uno de los trabajadores del empleador. Quedando de manifiesto la importancia de ponderar distintos elementos para determinar la gravedad de un incumplimiento, relacionarlo con el contexto, considerando los efectos puntuales de aquella conducta, así como su posible justificación y reiteración en el tiempo.

En el caso de marras, no existe proporcionalidad alguna entre la conducta observada e imputada y la sanción aplicada; al respecto, la carta de despido no considera



todo el tiempo que he trabajado a servicio de la empresa sin recibir reproche alguno, casi 6 años, siendo esta su primera falta o incumplimiento del contrato. Si bien, en la carta señala, supuestamente a modo de “contexto”, algunos datos que refieren a la baja tasa de transacciones en algunos de mis viajes, estos son hechos que yo ignoraba y no conocí hasta la lectura de la carta, puesto que nunca me los había recriminado, ni fueron objeto de amonestaciones. No menciona, sin embargo, cosas realmente importantes, tales como los daños específicos que la conducta descrita provocó a la empresa. En consecuencia, es evidente que la decisión de despedirme fue desmedida, probablemente adoptada con el único objeto de desvincularle sin pago de indemnización alguna, o quizás motivada por su reciente renuencia a seguir realizando un gran número de horas extras.

Producto de todo lo señalado en la presente demanda, y lo dispuesto en el artículo 162, 163 y 168 del Código del Trabajo, su ex empleador adeuda los siguientes conceptos:

a. INDEMNIZACIONES

Indemnización Sustitutiva al aviso previo	\$731.690.-
Indemnización por Años de servicio (6)	\$4.390.140.-
Aumento 80% Art. 168 letra c.)	\$3.512.112.-

b. FERIADOS

Feriado Proporcional (10 días)	\$261.800.-
Feriado legal (42 días)	\$471.800.-

Su ex empleador deberá pagar los montos adeudados y solicitados, con los intereses que procedan y debidamente reajustados, de acuerdo a lo mandado en el artículo 63 del Código del Trabajo. Así también las costas procesales y personales asociadas a esta causa.

Solicita tener por interpuesta demanda de despido injustificado y cobro de prestaciones laborales, en contra de Buses Metropolitanos

1. Que he sido objeto de un despido injustificado;
2. Que la demandada deberá pagar las prestaciones e indemnizaciones señaladas en el Párrafo IV de la presente demanda, en las sumas señaladas o aquellas que S.S. determine de conformidad al mérito de la prueba incorporada en autos.



SEGUNDO: Que, comparece Rodrigo E. Meezs Pérez, abogado, en representación judicial de la demandada BUSES METROPOLITANA S.A., quien contesta la demanda de despido injustificado y cobro de prestaciones laborales, deducida en contra de su representada por don Arnoldo Andrés Zurita Andrade, solicitando que sea rechazada en todas sus partes, con costas, en atención a los siguientes argumentos de hecho y de derecho.

Consta en estos autos que el actor ha ejercido acción de despido injustificado, además del cobro de diversas prestaciones consignadas en el libelo de demanda, la cual no resulta procedente, conforme explica a continuación.

A) Fecha de inicio de la relación laboral y labores pactadas.

La fecha de inicio de la relación laboral aconteció el 16 de abril de 2016.- El demandante se desempeñó para la demandada en la calidad que Indica en la demanda, esto es, conductor, y su jornada fue de 30 horas semanales, distribuida en seis días a la semana, de lunes a domingo, en turnos rotativos.

La desvinculación del actor no es injustificada, la que se verificó con fecha 26 de noviembre de 2021, por la causal prevista en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, esto es, Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, como se probará.

B) Remuneración del demandante.

No se discute la señalada por el actor en su libelo de demanda, por el monto de \$731.690.-

C) Terminación del contrato de trabajo.

El demandante fue desvinculado con fecha 26 de noviembre de 2021.- Se le envió carta certificada al domicilio informado por el trabajador a la gerencia de Recursos Humanos y se dejó la debida constancia ante la Dirección del Trabajo, con fecha 30 de noviembre de este año, es decir dentro de plazo, dándole aviso del término del vínculo laboral, invocándose como causal al efecto, la contemplada en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, esto es, Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

Hace presente que el trabajador, al momento de firmar el contrato de trabajo, informó un domicilio distinto a aquel que le fue remitida la carta. Con posterioridad, informó al empleador de un cambio de domicilio, adjuntando una cuenta de Esva a su nombre con dicha última dirección, a la que le fue remitida la misiva de despido. Al efectuar un seguimiento de la orden de envío mediante la página web de la oficina de correos, se puede constatar que la carta le fue entregada a su destinatario.



En consecuencia, el despido no fue verbal como falsamente afirma el actor. Fue escrito y respecto de las formalidades legales, fueron todas debidamente cumplidas.

Los hechos que motivaron el despido del actor fueron los siguientes (se reproduce textual la carta enviada):

“El día lunes 22 de noviembre del presente año, en el desempeño de sus funciones de conductor profesional de bus para el transporte colectivo de pasajeros en la Ciudad de Santiago, fue despachado a las 20:10 horas para realizar su segunda salida en el bus PPU FLXV- 59 desde el Terminal Las Parras, ubicado en la comuna de Pudahuel, en dirección al Terminal Álvaro Casanova, ubicado en la comuna de Peñalolén, por Servicio 511-1. Alrededor de las 21:15 y las 21:45 horas, fue precedido por el bus PPU FLXW-26, operado por doña Nancy Pino Pino, por Servicio 511-1, quien dio cuenta de que usted no efectuó el servicio permitiendo el ingreso de pasajeros, con señal de su MOBITEC “En Tránsito”, lo que le fue informado y reclamado por una gran cantidad de pasajeros que abordaban el bus que ella conducía, propinándole insultos y malos tratos por el mal servicio otorgado por la empresa. Por otra parte, don Paul Duarte Tamarin, quien efectúa labores de receptor de buses, informó a su jefatura que el día en cuestión, alrededor de las 21:16 horas, mientras esperaba transporte en la Parada PD1319, ubicada en la intersección de Avenida Rodrigo de Araya con Til Til, comuna de Ñuñoa, para trasladarse a cumplir sus funciones, pudo advertir que el vehículo de la empresa PPU FLXV-59 que pasó por dicho lugar, lo hacía con el letrero MOBITEC con señal “En Tránsito”, no deteniéndose en el paradero singularizado. A raíz de lo anterior, usted fue citado para entregar su versión de los hechos ante funcionarios de Recursos Humanos de la empresa, negándose sin justificación alguna a comparecer a la citación efectuada. Se realizó un análisis de las validaciones mediante tarjetas BIP correspondiente al vehículo conducido por usted el día de los hechos, arrojando como conclusión que alrededor de las 19:00 horas en adelante dejó de validar pasajes, circulando en formato servicio comercial, pero con letrero MOBITEC “En Tránsito”, sin transportar efectivamente pasajeros. Efectuadas además otras constataciones de información pertinentes y eventualmente relacionadas con los hechos, en el Centro de Operación de Flota de la empresa (COF), el día de los hechos no figura ningún reporte de parte suya sobre algún incidente que pudiese haber experimentado, como tampoco autorización para que dejara sin efecto el servicio comercial ejecutado. Además, revisada su planilla de ruta del día 06 de septiembre del presente, se puede constatar que no anotó ninguna observación en dicho documento, como tampoco en el Libro de Novedades del Terminal. Por último, la acción reprochada ha implicado que usted ha demorado menos tiempo que el establecido para la ejecución del servicio, lo que implica alterar los parámetros de medición de la autoridad que realiza sobre ellos, alterando la frecuencia y regularidad de los mismos. Dable es hacer presente, a modo de contexto y sin que formen parte específica de los hechos puntuales en que se funda la decisión comunicada, que usted, en los últimos seis meses de trabajo, registra 26 días en



que se adelantó el tiempo de demora previsto para los trayectos y servicios, mayores a 15 minutos, lo cual equivale al 17% de sus viajes, figurando con baja tasa de transacciones en relación al promedio del Terminal Álvaro Casanova, en el 40% de los viajes efectuados.

De esta forma y con la actitud descrita, usted ha incurrido en la causal del n° 7 del artículo 160 del Código del Trabajo, esto es, incumplió gravemente obligaciones que impone el contrato de trabajo, tales como:

Afirma que los hechos cometidos por el demandante fueron totalmente reprochables, desde el ámbito mismo de su labor en cuanto a las funciones para las cuales fue contratado, toda vez que se trata de un conductor profesional que presta sus servicios en el transporte público de pasajeros, con todo lo que ello conlleva, pues los usuarios requieren un servicio de calidad y especialmente dentro de la frecuencia preestablecida para los viajes, el que se vio afectado por su indebido actuar, que por lo demás ha sido reiterado en el tiempo. También ha lesionado el debido respeto a las normas mínimas de la buena fe en el desempeño de su relación laboral, puesto que a todas luces el Sr. Zurita Andrade no cumplió con las obligaciones establecidas en el contrato de trabajo y en el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad, a pesar de encontrarse plenamente informado y comprometido respecto de la materia por la cual le fue reprochada su conducta.

En cambio, el empleador siempre cumplió oportunamente todas sus obligaciones para con el ex trabajador.

Tan importante es el cumplimiento correcto de la operación en el marco del servicio de utilidad pública que presta la empresa consistente en el transporte colectivo de pasajeros en la ciudad de Santiago, que dichas materias incluso han sido consensuadas con los distintos sindicatos existentes y se han materializado en diversos contratos colectivos. El actor no estuvo ajeno a esto, pues formó parte de una negociación colectiva y de un instrumento colectivo en que ambas partes de la relación laboral regularon la materia.

Así, durante el año 2020, el actor formó parte de un contrato colectivo en el que se dejó expresa constancia de la importancia de cumplir las obligaciones pactadas, atendida la naturaleza de la actividad desarrollada por la empresa, declarando su plena consciencia sobre la relevancia de la actividad de utilidad pública que implica el transporte de pasajeros en la ciudad, comprometiéndose a dar cumplimiento a las programaciones elaboradas por el empleador. Para mayor ilustración, el instrumento colectivo suscrito por el trabajador, en lo pertinente expone:

Buses Metropolitana S.A., en su condición de Sociedad Concesionaria del Sistema de Transportes Colectivo de Pasajeros de la ciudad de Santiago, hoy denominado Red



Metropolitana de Movilidad, se encuentra inmersa dentro un estricto y exigente marco normativo tendiente a asegurar la finalidad de este.

Los objetivos generales del contrato de concesión suscrito son: (1) Mejorar la calidad del servicio entregado a los usuarios, esto es, los pasajeros; (2) Reducir los costos del sistema, con el fin de disminuir las presiones sobre la tarifa a usuarios; y (3) Contar con empresas operadoras sustentables que garanticen la continuidad del servicio en el largo plazo.

Dentro de los esfuerzos desplegados por la empresa para cumplir con los objetivos trazados, específicamente en miras de satisfacer la excelencia en la prestación del servicio otorgado a la Comunidad, durante el año 2017 se adquirieron los dos primeros buses con tecnología cien por ciento eléctrica con la finalidad experimental de probar su eficiencia y viabilidad en nuestro sistema nacional de transporte, lo que resultó exitoso. Así, al presente año, la empresa cuenta con más de 430 de ellos, lo que representa un 28,3% del total de la flota, suma que, si las condiciones así lo permiten, se incrementará durante los próximos años. Ello también ha conllevado dedicar tiempo e importantes recursos para proporcionar la debida capacitación y condiciones de seguridad al personal a cargo de la conducción de los buses con dicha tecnología.

Con la finalidad de alcanzar todos estos objetivos y, principalmente, entregar un servicio eficiente y de primera calidad a nuestros pasajeros, se ha hecho necesario contar con un nuevo marco contractual que defina precisa y correctamente los roles que a cada parte de la relación laboral le corresponden. En este escenario, a la empresa, en su calidad de concesionaria de Transporte de Pasajeros y -lo que es plenamente sabido por las partes- teniendo presente que el servicio ejecutado por la Compañía reviste superlativa importancia para la Comunidad, le corresponde gestionar y administrar la prestación de los servicios, definir y ordenar todos aquellos elementos del ámbito privado que resulten necesarios y útiles para alcanzar una óptima ejecución del servicio prestado y de su modelo de organización empresarial, plantear y conciliar con la Autoridad las iniciativas y propuestas de modificación de los servicios que estimen conducentes para su mejora continua, la satisfacción al usuario así como adoptar las medidas conducentes, como fue explicado, a controlar la evasión del pago de pasajes por parte de éstos, toda vez que actualmente y desde hace algún tiempo, en razón de modificaciones ejecutadas al contrato por parte de la autoridad, lo que está dentro de sus facultades, relacionadas con el financiamiento, la empresa debió hacerse cargo en parte de la evasión del pago de pasajes por parte de los usuarios.

Junto a lo anterior, debe velar por conseguir el desarrollo de una empresa económicamente autosustentable y que pueda procurar la estabilidad laboral de todos quienes forman parte de ella.



A mayor abundamiento, al constituir la actividad desarrollada un verdadero Servicio de Utilidad Pública para la Población, con características operacionales especialísimas, pesa sobre la empresa una enorme y constante fiscalización por parte de la autoridad (el Ministerio de Transportes) orientada a dar cumplimiento a los índices exigidos para de esta forma brindar eficientemente el objetivo ya citado, esto es, un Servicio de Calidad a los Pasajeros. De no cumplirse éstos índices, se aplican sustanciales descuentos en los ingresos, además de multas de ingentes valores.

No obstante, además el empleador debe conciliar todos estos factores con el estricto cumplimiento de normas laborales destinadas a garantizar derechos y cumplir obligaciones relativas a los Trabajadores que necesariamente inciden en las condiciones de trabajo, sobre todo en lo referido a las jornadas, turnos y programaciones.

De esta forma, se hace estrictamente necesario que el rol de los trabajadores contemple adoptar y cumplir sus compromisos laborales como natural derivación de la suscripción de los contratos de trabajo, sean colectivos o individuales, con absoluta consciencia de todo lo referido precedentemente, especialmente en lo que dice relación con sus programaciones, turnos de trabajo y conducta.

Con todo, y al permitirlo los instrumentos contractuales con el que la compañía se liga con la autoridad para la ejecución de los servicios, las circunstancias de hecho se modifican con cierta frecuencia por parte de la autoridad, y, en consecuencia, se hace imprescindible ajustar y adecuar ciertas condiciones laborales entre la empresa y sus trabajadores, en especial las comunes de trabajo, remuneraciones y beneficios, dejando, desde luego, derogados y extinguidos desde la entrada en vigencia de este Convenio Colectivo, todos los reajustes, aumentos, bonos, y/u otros beneficios análogos y condiciones que se hayan acordado en Convenios y/o Contratos colectivos anteriores a este.

Luego, en la cláusula referida a la jornada, acordó el Sr. Zurita Andrade con el empleador que: **SÉPTIMO:** De la jornada laboral. La empresa se compromete a dar cumplimiento a la normativa legal vigente en lo relativo a la Distribución de la Jornada Ordinaria de Trabajo para todos los trabajadores, cualquiera sea su forma de contratación establecida en los contratos individuales de trabajo. La empresa entregará la programación quincenal de turnos durante la semana inmediatamente anterior a su vigencia, a los trabajadores. Lo anterior a menos que la autoridad, cualquiera sea esta -administrativa, parlamentaria o judicial- modifique las fechas relacionadas con esta materia.

Por su parte, los trabajadores se comprometen a respetar y dar cumplimiento cabalmente a las programaciones y turnos de trabajo que quincenalmente les entregará el empleador, teniendo presente que el cumplimiento de la jornada es programada de forma tal de lograr un Servicio de Transporte efectivo, eficiente y de excelencia a la



Comunidad. Entre otros, a dicho cumplimiento se encuentran relacionados factores tales como tiempos de espera en paraderos y duración de los correspondientes recorridos, materias que además son fiscalizadas por la autoridad, en base a las cuales se evalúa a la compañía, incidiendo en sus ingresos, lo que se entiende ser esencial en la relación laboral, siendo primordial el cumplimiento acordado y comprometido por la parte trabajadora en estas materias.

La empresa, atendida a la naturaleza de los servicios que presta, se encuentra contemplada en la hipótesis normativa del artículo 38 del Código del Trabajo. De esta forma, en cuanto a la distribución de su Jornada Ordinaria de trabajo semanal, obligatoriamente se incluyen los días Domingos y Festivos, con la única limitación de dejar a lo menos dos Domingos en el mes calendario para descanso de los trabajadores. Con todo, los días que el trabajador se ausente no será programado para otro día, salvo que la empresa disponga lo contrario.

Existe en la empresa la Gerencia de Planificación que elabora quincenalmente las programaciones de turno para los conductores, la que, al igual que las Planillas de Ruta, está contemplada en la Resolución Exenta n° 805 de la Dirección del Trabajo, de Junio de 2008.- Dicha Programación les es entregada a todos los operadores el día Viernes anterior a la semana que entra en vigencia, quienes la suscriben para constancia. La Gerencia de Planificación se ocupa de brindar un trato igualitario entre todos los conductores, lo que implica la necesidad de que los turnos de trabajo sean rotativos y, por cierto, de velar por el cumplimiento de la ley laboral, por ejemplo, en materia de descansos. Es decir, el empleador brinda tanta importancia a ésta materia que implementó la Gerencia mencionada, en la que trabajan decenas de personas.

No es cierto lo que afirma en relación a que nunca había incurrido en este tipo de situaciones. Con anterioridad ya se habían reportado inconductas en el desempeño de sus funciones que afectaron el funcionamiento normal de la operación, por lo que no es verdad que el hecho por el cual se le despidió haya sido una conducta aislada.

Las denuncias indicadas precedentemente son hechas llegar a la empresa por el Ministerio de Transporte y Telecomunicaciones, a través de formularios denominados “OD” (Orden de Denuncia). La información contenida en ellas es validada por la empresa antes de solicitar el respectivo descargo al conductor denunciado (se verifica que el día, hora, lugar y vehículo señalados, correspondan a funciones que haya estado ejecutando el trabajador). Todo ello será acreditado.

Como dato anexo, podemos decir que el actor tiene más “OD” en su contra, pero que no se relacionan con los hechos específicos por los cuales fue despedido.



La inconducta descrita reporta una seria y grave alteración en los recorridos, dejando sin servicio a los usuarios y afectando la regularidad de la operación. Genera lagunas y pérdida en la frecuencia y posibles validaciones (pago de pasajes).

Estos antecedentes de contexto dicen directa relación -y en consecuencia encuentran su pertinencia- con el hecho que el propio actor incorpora a los antecedentes, cuando afirma sin titubear que su conducta y comportamiento en la empresa, en cuanto al desempeño de sus funciones, fue intachable, intentado hacer ver que el hecho por el cual fue despedido fue aislado. Como desde ya podrá apreciar, es falsa dicha afirmación. Por lo mismo, aparece como lógico sostener que no resulta jurídicamente procedente alegar indefensión en este sentido, pues los antecedentes son expuestos desde ya, a título de reacción ante las propias afirmaciones del actor.

La carta de despido, además de señalar los hechos concretos en que incurrió el Sr. Zurita Andrade, señala expresamente el fundamento de la gravedad de la conducta protagonizada por él, los perjuicios en la operación y como afectan principalmente a los usuarios del sistema. Con todo, en materia de perjuicios, debemos señalar que no es requisito de la causal invocada dar cuenta, y menos acreditar, la existencia de un perjuicio específico, pues lo que se aborda es la reprochabilidad de una conducta determinada, que implica el incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato. Es decir, la conducta se basta a sí misma para dar por configurada la causal.

Es importante que se considere que los hechos que llevaron a tomar la decisión de despido, detallados en la carta, fueron plenamente reconocidos por el actor, quien, sin embargo, no los justifica seriamente. Simplemente se limita a señalar que el empleador no le permitió concurrir al baño y que debió ejecutar sus servicios sin tomar pasajeros, ya que tenía la urgencia de llegar rápido al Terminal por dicho motivo, pues incluso dice que sentía que se paralizaban sus sentidos. Al respecto surgen las siguientes dudas:

- ¿Por qué no efectuó reclamo alguno en la empresa sobre dicho hecho?

¿Por qué no dio aviso ni informó al Centro de Operación de Flota (COF) de dicha eventual circunstancia, como lo obliga su contrato y la reglamentación interna de la empresa?

¿Por qué tampoco nada dijo de aquello cuando llegó al Terminal de Buses? No anotó nada en la planilla de ruta ni en el libro de novedades del Terminal. Es más, luego de llegar, comenzó un nuevo recorrido comercial.

- Por otra parte, el actor dejó de registrar validaciones según arroja el sistema informático de su operación, a las 19:00 horas, en el sector Rondizzoni con Avda. Viel, es decir, luego de su primera salida. El demandante se presentó a prestar funciones a las 17:00 horas el día de los hechos y su primera salida se verificó a las 18:17



horas, es decir, estuvo una hora y diecisiete minutos descansando en el Terminal de origen, antes de conducir efectivamente. Entonces, ¿es creíble que el empleador no le haya permitido utilizar el baño durante dicho período de tiempo? Por supuesto que no. Es una excusa sin fundamento alguno.

La explicación vertida por el actor no reviste la más mínima seriedad. Por el contrario, sólo ha sido un mero intento de justificar mediante un argumento artificial -al verse y sentido descubierto- su conducta de incumplimiento, del que se le dio cuenta y del que fueron testigos presenciales al menos dos funcionarios de la empresa (Nancy Pino Pino, operadora de bus y Paul Duarte, recepcionista de buses), tal como le fue dicho en la carta de despido.

En consecuencia, toda la conducta protagonizada por el ex trabajador, no hizo más que dar cuenta de la justificación de la causal invocada para su despido, pues a todas luces su actuar implicó faltar gravemente a las obligaciones que le impuso el contrato de trabajo.

PRESTACIONES DEMANDADAS.

A) Indemnización sustitutiva del aviso previo.

Su representada no reconoce adeudar al demandante lo pretendido por este rubro, toda vez que por la causal invocada y configurada, ésta no procede.

B) Indemnización años de servicio.

Su representada no reconoce adeudar por este concepto lo demandado, por el mismo motivo expresado en la letra anterior.

C) Incremento o recargo legal.

En cuanto al recargo legal contemplado en el artículo 168 del Código del Trabajo, no resulta exigible en el caso sub-lite, en atención a que dicho recargo sólo procede en el evento que el despido sea declarado injustificado, cuyo no es el caso de autos, como se fundamentó.

E) Feriados.

Por este concepto, reconoce adeudar la suma única y total de \$370.335.-, correspondiente a 14,17 días hábiles (19.83 días corridos), según acreditará.

Concluye tener por contestada la demanda y, en definitiva, declarar:

1. Que la terminación del contrato de trabajo del actor se ajustó a derecho, por cuanto en la especie concurre la causal de despido invocada;



2. Que, en consecuencia, nada se adeuda al actor por falta de aviso previo, años de servicio ni recargo legal;

3. Que la única suma que resulta procedente determinar, es la correspondiente al feriado legal y proporcional, en la suma expresamente reconocida en esta contestación, ascendente a \$370.335;

4. Que, conforme lo anterior, se rechaza la demanda en todas sus partes, de acuerdo a esta contestación;

5. Que se condena en costas a la demandante y se exonera del pago de ellas a esta parte.

TERCERO: Que, se celebró la audiencia preparatoria, oportunidad en la que llamadas las partes a conciliación, esta no se produjo. Luego se establecieron como hechos no discutidos, los siguientes:

1. Existencia de relación laboral, fecha de inicio de la misma 16 de abril de 2016 y fecha de término 26 de noviembre de 2021. Fecha en que el actor es despedido por la causal contemplada en el artículo 160 N° 7 del código del trabajo.

2. La remuneración que debe servir de base de cálculo a las prestaciones e indemnizaciones demandadas de conformidad al artículo 172 del código del trabajo asciende a la suma de \$731.690.-

Y como hechos controvertidos:

1. Efectividad de los hechos contenidos en la carta de despido y que sirven de fundamento a la causal invocada, gravedad y justificación de los mismos, cumplimiento de las formalidades legales.

2. Si el actor hizo uso de su feriado legal y proporcional, en su caso monto a compensar.

CUARTO: Que, las partes para acreditar sus dichos, incorporaron al proceso, los siguientes medios legales de convicción:

PARTE DEMANDADA INCORPORA:

Documental:

1. Contrato individual de trabajo fecha 16.04.2016;

2. Siete anexos al contrato de trabajo, de fechas 30.06.2015, 01.09.2016, 28.10.2016, 01.09.2017, 01.09.2018, 01.09.2019 y 01.09.2020;

3. Carta de despido de fecha 26 de noviembre de 2021 suscrita por el empleador , con comprobante de envío de correo de fecha 30 de noviembre de 2021, seguimiento, resultado de entrega y comprobante carta de aviso para empleadores de la Insp. del Trabajo de la misma fecha;

4. Cuenta ESVAL acompañada por el actor en marzo de 2021 ante RR.HH. para acreditar cambio de domicilio;

5. Dos declaraciones de trabajadores referentes a los hechos invocados para el despido, Sres. Nancy Pino Pino y Paul Duarte Tamarín;

6. Citación entregada al actor con fecha 25.11.2021, en que consta negativa a comparecer y firmar la citación;

7. Cadena de correos electrónicos referidos a los hechos fundantes del despido de fecha 24.11.2021 y 10.02.2022;

8. Planilla de Ruta del día 22.11.2021 correspondiente al actor;

9. Siete seguimiento de Reclamos (OD) efectuados contra el actor por parte de usuarios del transporte público;

10. Matriz Operacional entregada e instruida respecto del actor;

11. Diez comprobantes de feriados suscritos por el actor, de todo el período trabajado;

12. Convenio Colectivo al cual estuvo afecto el actor;

13. Comprobante recepción y entrega del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad; y

14. Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

Confesional:

Absuelve posiciones don ARNOLDO ANDRÉS ZURITA ANDRADE, declaracion que consta íntegramente en registro de audio.

Testimonial:

Declara bajo juramento Nancy Pino Pino, cuyo testimonio consta íntegramente en audio, y Fernando Aguilera González, cuyo testimonio consta íntegramente en audio.

Otros medios de prueba



Se exhibe registro filmico de las cámaras de seguridad del bus
<https://drive.google.com/file/d/13Y4UWZRLMhmRNR08DYVWteSI6QVoQdC/view?usp=sharing>

PARTE DEMANDANTE INCORPORA PRUEBA:

Documental:

1. Carta de Aviso de término de relación laboral a fecha 26 de noviembre de 2021;
2. Constancia ante Carabineros de Chile, Folio 1595/2021 emitida a 26-11-2021;
3. Constancia ante la Dirección del Trabajo, N° 1034-2021 emitida a 26-11-2021;
4. Programa Turnos Conductor Transantiago, periodo de 15-11-2021 hasta 28-11-2021
5. Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad METBUS de 2015.

Exhibición de documentos:

1. Comprobante de solicitud de feriado legal, suscritos por el trabajador demandante, se tiene por cumplida.
2. Comprobantes de notificación de sanciones (multas o amonestaciones) dirigidas al trabajador por parte de la demandada, en los términos del artículo 53 del reglamento interno de orden, higiene y seguridad de METBUS, no se exhibe y se rechaza solicitud de hacer efectivo apercibimiento.
3. Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa METBUS vigente a fecha 22 de noviembre de 2021, se tiene por cumplida.

QUINTO: Que analizados los elementos de convicción allegados a los autos, conforme lo dispone el artículo 456 del Código del Trabajo, esto es, en virtud de las reglas de la sana crítica, esta sentenciadora ha llegado a las siguientes conclusiones:

a) Que con la carta de aviso de despido incorporada por la demandada y que fue enviada tanto al actor con fecha 30 de noviembre de 2021 en virtud del comprobante de envío por correos, como también la comunicación a la Inspección del Trabajo, de igual fecha, queda establecido que la demandada decidió poner término a los servicios del actor por la causal contenida en el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, esto es, por incumplimiento grave a las obligaciones que impone el contrato,



de acuerdo a lo anterior se encuentra acreditado en estos antecedentes que la demandada ha dado cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 162 del Código del Trabajo, comunicando aquella decisión al trabajador, y a la Inspección del Trabajo.

Que, la demandada acreditó el envío de la carta al domicilio del demandante mediante el comprobante y la dirección que figura en boleta de Esval a nombre del actor donde figura el domicilio al que fue enviada la carta, máxime cuando el demandante al absolver posiciones reconoce que vive en la región de Valparaíso, región a la que fue enviada la antedicha comunicación.

b) Que en cuanto a la causal invocada y la calificación que debe efectuar este tribunal respecto de la misma, cabe necesariamente considerar lo que se entiende por incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo. En este sentido cabe tener en consideración que la causa de la obligación de una de las partes, es la obligación de la otra y violando uno de los contratantes cualquiera de las cláusulas del contrato, sean éstas expresas, tácitas o subentendidas, será causa suficiente para que el afectado ponga término al vínculo contractual.

Que nuestro Código del Trabajo al contemplar esta causal como de caducidad del contrato de trabajo, no define el concepto “grave”, ni fija tampoco obligación básica alguna que pudiere precisar las reglas generales de un contrato de trabajo, por ello se estima que no siempre resulta fácil probar esta causal, dado que, como ya se dijo, el cumplimiento de las obligaciones de una parte, se entiende que está supeditado al cumplimiento de la otra. Que a falta de normas en dicho sentido, si nos remitimos solamente al tenor literal de esta causal, veremos que para poder invocarla en propiedad, será necesario que en el contrato de trabajo se hayan estipulado las principales obligaciones que debe cumplir el trabajador; lo anterior no quita que sus efectos indirectos puedan provenir también de la reglamentación interna de la respectiva empresa.

Así también otra de las características que conlleva esta causal tiene que ver con la gravedad de la falta. En tal sentido, la expresión “incumplimiento grave” da a entender que no cualquier incumplimiento es configurativo de ella, puesto que, conforme al sentido gramatical del adjetivo “grave” éste significa entidad o importancia, vale decir, se debe tener por grave la falta que reúna estos requisitos, en cuyo caso el incumplimiento debe ser grande, de mucha entidad, en lo que constituye la esencia o forma de una cosa; en otras palabras, el elemento que caracteriza fundamentalmente esta causal, es el factor de gravedad del incumplimiento, o sea, que los hechos alegados tengan la entidad o importancia necesaria para constituir una falta grave que autorice en esa virtud, el término del vínculo laboral.



c) Que, ambas partes incorporaron en audiencia de juicio, a través de su lectura resumida, carta de despido dirigida al actor, y en dicha misiva la demandada funda tal decisión en los siguientes hechos

De nuestra consideración:

Comunico a Ud. que con esta fecha la empresa ha decidido poner término a su contrato de trabajo según lo dispuesto en el artículo 160 n° 7 del Código del Trabajo, esto es, "Incumplimiento Grave de las Obligaciones que Impone el Contrato", por lo que a contar de esta fecha Ud. ya no pertenece como trabajador a Buses Metropolitana S.A.

Los hechos cometidos por Ud. y que han hecho al empleador decidir el despido e invocar la causal antes dicha, consistieron en lo siguiente:

El día lunes 22 de noviembre del presente año, en el desempeño de sus funciones de conductor profesional de bus para el transporte colectivo de pasajeros en la Ciudad de Santiago, fue despachado a las 20:10 horas para realizar su segunda salida en el bus PPU FLXV-59 desde el Terminal Las Parras, ubicado en la comuna de Pudahuel, hacia el Terminal en dirección al -Terminal Álvaro Casanova, ubicado en la comuna de Peñalolén, por Servicio 511-1. Alrededor de las 21:15 y las 21:45 horas, fue precedido por el bus PPU FLXW-26, operado por doña Nancy Pino Pino, por Servicio 511-1, quien dio cuenta de que usted no efectuó el servicio permitiendo el ingreso de pasajeros, con señal de su MOBITEC "En Tránsito", lo que le fue informado y reclamado por una gran cantidad de pasajeros que abordaban el bus que ella conducía, propinándole insultos y malos tratos por el mal servicio otorgado por la empresa. Por otra parte, don Paul Duarte Tamarin, quien efectúa labores de receptor de buses, informó a su jefatura que el día en cuestión, alrededor de las 21:16 horas, mientras esperaba transporte en la Parada PD1319, ubicada en la intersección de Avenida Rodrigo de Araya con Til Til, comuna de Ñuñoa, para trasladarse a cumplir sus funciones, pudo advertir que el vehículo de la empresa PPU FLXV-59 que pasó por dicho lugar, lo hacía con el letrero MOBITEC con señal "En Tránsito", no deteniéndose en el paradero singularizado. A raíz de lo anterior, usted fue citado para entregar su versión de los hechos ante funcionarios de Recursos Humanos de la empresa, negándose sin justificación alguna a comparecer a la citación efectuada. Se realizó un análisis de las validaciones mediante tarjetas BIP correspondiente al vehículo conducido por usted el día de los hechos, arrojando como conclusión que alrededor de las 19:00 horas en adelante dejó de validar pasajes, circulando en formato servicio comercial, pero con letrero MOBITEC "En Tránsito", sin transportar efectivamente pasajeros. Efectuadas además otras constataciones de información

pertinentes y eventualmente relacionadas con los hechos, en el Centro de Operación de Flota de la empresa (COF), ei día de los hechos no figura ningún reporte de parte suya sobre algún incidente que pudiese haber experimentado, como tampoco autorización para que dejara sin efecto el servicio comercial ejecutado. Además, revisada su planilla de ruta del día 06 de septiembre del presente, se puede constatar que no anotó ninguna observación en dicho documento, como tampoco en el Libro de Novedades del Terminal. Por último, la acción reprochada ha implicado que usted ha demorado menos tiempo que el establecido para la ejecución del servicio, lo que implica alterar los parámetros de medición de MEYBUS la autoridad que realiza sobre ellos, alterando la frecuencia y regularidad de los mismos. Dable es hacer presente, a modo de contexto y sin que formen parte específica de los hechos puntuales en que se funda la decisión comunicada, que usted, en los últimos seis meses de trabajo, registra 26 días en que se adelantó el tiempo de demora previsto para los trayectos y servicios, mayores a 15 minutos, lo cual equivale al 17% de sus viajes, figurando con baja tasa de transacciones en relación al promedio del Terminal Álvaro Casanova, en el 40% de los viajes efectuados.

De esta forma y con la actitud descrita, usted ha incurrido en la causal del n° 7 del artículo 160 del Código del Trabajo, esto es, incumplió gravemente obligaciones que impone el contrato de trabajo, tales como:

c) Que del mérito de los escritos de discusión, es posible tener por acreditado que el demandante, fue despachado a las 20:10 horas para realizar su segunda salida en el bus PPU FLXV-59 desde el Terminal Las Parras, ubicado en la comuna de Pudahuel, hacia el Terminal en dirección al -Terminal Álvaro Casanova, ubicado en la comuna de Peñalolén, por Servicio 511-1. Alrededor de las 21:15 y las 21:45 horas, y no efectuó el servicio permitiendo el ingreso de pasajeros, con señal de su MOBITEC "En Tránsito", y raíz de lo anterior, siendo citado para entregar su versión de los hechos ante funcionarios de Recursos Humanos de la empresa, no compareció a la citación efectuada.

Que, si bien el demandante justifica en el libelo su conducta al presentar un malestar estomacal, junto con el apremiante apuro de acudir al baño, dominado por una imperiosa necesidad que paralizaba sus sentidos, no fue incorporado antecedente alguno que diera cuenta del estado que alega.

d) Que establecido lo anterior a juicio de esta Juez, la conducta que se ha tenido por acreditada si bien es un incumplimiento de las obligaciones emanadas del contrato que unió a las partes, esta no reviste la gravedad suficiente para habilitar a la demandada a poner término a los servicios del demandante y con ello hacerlo perder su puesto de trabajo y su única fuente de ingresos. En efecto, el demandante ha prestado servicios por 5 años, sin que se haya acreditado que haya sido amonestado por



conductas similares, en este sentido llama la atención que la demandada si bien sostiene que el demandante en otras ocasiones incurrió en faltas, no haya acreditado que fuera amonestado por ello, es más para acreditar sus dichos incorpora seguimiento de reclamos de usuarios, documentos que además de resultar insuficientes para establecer que el demandante incurrió en las conductas que describen atendido de que se trata de documentos que no tienen nombre del denunciante, ni firma del mismo, y al parecer pertenecen a una plataforma interna de la empresa, no fueron acompañados como se dijo por amonestaciones o llamados de atención al actor, por lo que solo puede concluirse que para la demandada carecían de valor, que además en el evento de considerarse como efectivos, en 5 años el demandante habría tenido 3 reclamos el 2017, 2 reclamos el año 2019, y 2 el 2020, es decir, en 5 años solo 7 reclamos que como se dijo no dieron origen ni siquiera a un llamado de atención, resultan insuficientes para establecer un actuar negligente del demandante en el desempeño de su función.

Que, además no fue acreditado que la conducta del demandante haya generado un perjuicio para la demandada, pues fue acreditado que los usuarios pudieron satisfacer su necesidad del servicio solo unos minutos más tarde, con el bus que conducía doña Nancy Pino, por lo que tampoco se generó un falta de la demandada como concesionaria de Transporte de Pasajeros.

Que, el hecho de no justificar su conducta ni concurrir a dar justificación, a juicio de esta sentenciadora, son conductas posteriores al incumplimiento que configura la causal invocada, y tampoco configuran un incumplimiento grave de sus obligaciones, considerando además que el demandante fue citado a concurrir el día 23 de noviembre, fecha en la que estaba gozando de su día libre, por lo que no estaba obligado a concurrir.

Que cabe considerar que el despido es una sanción determinada por el empleador, en uso de su poder disciplinario, que es a la vez parte de su poder de dirección, siendo la sanción más grave y onerosa que contempla el ordenamiento jurídico laboral, que implica la ruptura del vínculo y, desde un punto de vista material, significa privar de su fuente de sustento, intempestivamente, a un trabajador y su grupo familiar.

Que en el mismo sentido, tratándose de una sanción gravísima, queda reservada exclusivamente para las faltas que tengan el mismo carácter. En este sentido, se habla del principio de gradualidad, conforme al cual una falta menor amerita la aplicación de sanciones leves, en tanto que una falta grave faculta al empleador para aplicar sanciones más onerosas.

Que además, como consecuencia del carácter sancionatorio del despido, es que al hacer el llamado “test de gravedad”, debe considerarse las que podrían denominarse “atenuantes” y “agravantes” de la conducta estimada como incumplidas, e incluso considerar circunstancias como “eximentes de responsabilidad del trabajador”. A tal



efecto, debe considerarse en un caso determinado, como atenuante el hecho que el trabajador incurra por primera vez en la falta, siendo agravante de la conducta que ésta sea reiterada y en este sentido al haberse acreditado que era la primera vez que el demandante incurría en la conducta imputada en más de 5 años de relación laboral, y que esta no genere perjuicios a la demandada, la conducta esperada era una amonestación verbal o escrita, y no su desvinculación, máxime cuando se dijo no se acreditó idóneamente por la demandada el actuar reiterado y negligente alegado.

Que, en cuanto al hecho señalado por la demandada relativo a que el demandante registra 26 días en que se adelantó el tiempo de demora previsto para los trayectos y servicios, mayores a 15 minutos, lo cual equivale al 17% de sus viajes, figurando con baja tasa de transacciones en relación al promedio del Terminal Álvaro Casanova, en el 40% de los viajes efectuados, es la propia empleadora quien señala que son hechos de contexto que no forman parte específica de los hechos puntuales en que se funda la decisión comunicada, por lo que se omitirá pronunciamiento respecto a su ocurrencia, la que en todo caso no fue acreditada.

e) Que del análisis de la prueba citada precedentemente, sólo la misma permite concluir que el despido de que fue objeto el demandante, es indebido, accediéndose en consecuencia al pago de las indemnizaciones legales pertinentes, esto es, la indemnización sustitutiva del aviso previo, y la indemnización por años de servicios, incrementada esta última en un 80% conforme lo establece la letra c) del artículo 168 del Código del Trabajo.

f) Que en cuanto a la pretensión del actor de adeudársele 52 días de feriado legal y proporcional, la demandada reconoce adeudar 19.83 días corridos, monto que a la que fue condenada por sentencia parcial, por lo que corresponde establecer el saldo adeudado al demandante, que para este efecto se incorporaron comprobante de feriado del demandante, firmado por este, que dan cuenta que nada se le adeuda al actor, por dichos conceptos, pues gozo de 112 días de feriado corrido durante la vigencia de la relación laboral, y la demandada ya pago por sentencia parcial, lo correspondiente a feriado proporcional, por lo que se rechazara lo solicitado por dichos conceptos.

Que para efectos de determinar el monto de las prestaciones a las que será condenada la demandada, se tendrá como remuneración del actor, la suma de \$731.690., monto.

SEXTO: Que, en relación a la restante prueba rendida y no analizada en nada alteran lo ya resuelto, atendido que lo resuelto por el Tribunal, dice relación con la calificación de la conducta imputada al demandante.

SEPTIMO: Que la prueba ha sido valorada conforme a las reglas de la sana crítica.-



Por estas consideraciones y, visto además lo dispuesto en los artículos 1, 7, 10, 41, 63, 66, 73, 160 N° 7, 162, 168, 172, 173, 420, 425, 432, 444, 453, 454, 456, 459 del Código del Trabajo; 341 y siguientes del Código de Procedimiento Civil; Ley 18.460; 1698 del Código Civil, y demás normas legales vigentes, SE DECLARA:

I.-Que se acoge la demanda y se declara que el despido de que fue objeto el actor, es indebido.

II.-Que en consecuencia la demandada, deberá pagar al actor las siguientes sumas por los conceptos que se indican:

a) \$731.690, por indemnización sustitutiva del aviso previo.-

b) \$6.585.210.- por indemnización por años de servicios, ya aumentada en un 80%, conforme lo establece la letra c) del artículo 168 del Código del Trabajo.-

III.-Que las sumas antes mencionadas deberán ser pagadas con el reajuste e interés que establece el artículo 173 del Código del Trabajo.

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

V. Que no se condena en costas a la parte demandada, por no haber sido totalmente vencida.

VI. Ejecutoriada que se encuentre la presente sentencia cúmplase con lo dispuesto en ella, dentro de quinto día. En caso contrario, certifíquese dicha circunstancia y pasen los antecedentes al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional, y hágase devolución de los documentos acompañados por las partes.

Regístrese, notifíquese, hágase devolución de los documentos, ejecutoriada que resulte la presente sentencia y archívese en su oportunidad.

RIT : O-7615-2021

RUC : 21- 4-0375413-4

1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago
Pronunciada por doña DANIELA DE LOS ANGELES GONZALEZ MARTINEZ, Juez Suplente del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

En Santiago a veintiocho de julio de dos mil veintidós, se notificó por el estado diario la sentencia precedente.

