

Santiago, veintiocho de agosto de dos mil veintitrés.-

VISTOS, OIDO Y CONSIDERANDO.

PRIMERO: Que comparece a este Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, FRANCISCO ALBERTO SÁNCHEZ CURÍN, cédula de identidad N°12.474.031-2, domiciliado para estos efectos en Agustinas N°715, Oficina 602, Santiago, interponiendo demanda en procedimiento de aplicación general por despido injustificado, indebido e improcedente y cobro de prestaciones en contra de BUSES METROPOLITANA S.A., RUT N°99.557.440-3, representada legalmente por Jaime Riveros Palma, ambos domiciliados en Moneda N°1644, Santiago, solicitando se condene a la demandada al pago de las siguientes prestaciones: a) \$780.135.- por indemnización sustitutiva del aviso previo, b) \$5.460.945.- por indemnización por siete años de servicios, más \$4.368.756.- por el recargo del 80% establecido en la letra c) del artículo 168 del Código del Trabajo, c) \$546.095.- por 21 días corridos de feriado legal, d) \$161.228.- por 6,2 días de feriado proporcional, e) \$52.009.- por 2 días de feriado progresivo, más intereses, reajustes y costas.

Para fundar su acción, señala haber ingresado a prestar servicios para la demandada, bajo vínculo de subordinación y dependencia, con fecha 21 de agosto de 2015, desempeñándose como conductor, en toda la zona geográfica que comprende la actividad de la empresa, en una jornada de 45 horas semanales, distribuidas de lunes a domingo, en turnos rotativos previamente programados por el empleador, percibiendo una remuneración mensual de \$780.135.-, compuesta de sueldo base, gratificación legal, índice de cumplimiento de regularidad y bono de movilización.

Indica que, el 18 de enero de 2023, siendo aproximadamente las 18:15 horas, en circunstancias en que se encontraba transitando al interior del Terminal Las Palmas, ubicado en Río Clarillo N°1238, comuna de Pudahuel, Rodrigo Contreras, prevencionista de riesgos, le llamó la atención de mala manera por circular supuestamente por un lugar no habilitado, siendo su primera reacción, explicarle la situación y decirle que se calmara, por lo que efectivamente se produjo un intercambio de palabras, que en ninguna circunstancia derivó en insultos y mucho



JB YZXHJWDX

menos en algún empujón o agresión física, haciendo presente que ese día, concluyó normalmente su turno, finalizando su recorrido en el Terminal Departamental (Los Robles), ubicado en Av. Departamental N°7916, comuna de Peñalolén, lugar en que el jefe de patio le señaló que al día siguiente debía presentarse a las 09:30 horas en la oficina central de la empresa, ubicada en Moneda N°1644, comuna de Santiago, y en atención a que dicho horario correspondía a su descanso, ya que al día siguiente debía comenzar su turno a las 15:53 horas, se negó a dicha solicitud, retirándose a su domicilio.

Refiere que, el 19 de enero de 2023, siendo aproximadamente las 15:50 horas, mientras se disponía a ingresar al Terminal Departamental (Los Robles), ubicado en la comuna de Peñalolén, en la garita de entrada le comunicaron que no podía ingresar por encontrarse bloqueado en el sistema, por lo que debía dirigirse a la oficina central de la empresa, lugar al que concurrió y donde le comunicaron que se encontraba despedido por incumplimiento grave, no señalando mayores antecedentes al respecto, entregándole la carta de despido, recogiendo luego sus pertenencias y retirándose muy desanimado del lugar, dado que sintió que la forma en la que se llevó a cabo esta determinación no fue la más apropiada, especialmente considerando sus más de 7 años de servicio, dedicación y trayectoria en la empresa, destacando que, durante el tiempo que prestó servicios para la demandada, siempre desempeñó sus funciones con total y completa eficacia, jamás recibió amonestación alguna, e inclusive siempre fue bien evaluado por su desempeño, por lo que no entiende por qué se puso término al contrato de trabajo, aduciendo la causal ya mencionada.

Sostiene que, de la lectura de la carta de despido, queda claro que la demandada, pretende atribuirle responsabilidad por una supuesta conducta irrespetuosa y por haber empujado al prevencionista de riesgos de la empresa, lo que en definitiva jamás ocurrió, indicando que, nunca se le notificó de alguna investigación en curso o la realización de un peritaje, nunca fue citado a prestar alguna declaración de lo acontecido, en la que se le permitiera efectuar descargos, acompañar documentación, proporcionar antecedentes tendientes a desvirtuar hechos por los que estaba siendo investigado, señalar testigos o solicitar



diligencias, estando obligada la demandada a observar un procedimiento que garantice que ambas partes puedan ser oídas, tendiente a asegurar un resultado justo y equitativo, infringiendo así lo señalado en la propia Constitución Política de la República en su artículo 19 N°3 inciso sexto, ya que solo procedió a despedirlo, aplicando la más drástica de las sanciones contempladas por la legislación laboral.

Por otro lado, respecto a los atrasos señalados en la carta de despido, si bien es cierto que en algunas ocasiones ello efectivamente ocurrió, indica que, muchos trabajadores incurrir en lo mismo por no tener buen acceso a locomoción, los que bajo ninguna circunstancia constituyen un incumplimiento grave, ya que el empleador siempre le permitió compensar el tiempo de atraso al final de la jornada y jamás lo amonestó por ello, configurándose de esta forma un perdón de la causal.

SEGUNDO: La demandada BUSES METROPOLITANA S.A., contesta solicitando el total rechazo de la demanda, con costas.

Hace presente que, su representada es una empresa que presta servicios de Transporte Público de Pasajeros en la ciudad de Santiago, en el marco del plan denominado Red Metropolitana de Movilidad (antes Transantiago), cuya implementación, diseño, cumplimiento de frecuencias y otras condiciones de operación son establecidos y fiscalizados por el Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones, junto a la cual, en los diversos establecimientos de trabajo, tanto la Inspección del Trabajo como la SEREMI de Salud de la Región Metropolitana, revisan exhaustivamente el proceder, documentación y protocolos de acción relacionados tanto con el cumplimiento satisfactorio de la operación para el transporte colectivo de pasajeros, como con el “Trabajo Seguro” que garantice el bienestar físico y psíquico de todos quienes se desempeñan en la empresa, al tenor de lo dispuesto por el artículo 184 del Código del Trabajo y normas relacionadas, tales como las contenidas en la ley 16.744, y, la falta de cumplimiento de estos requerimientos, parámetros y exigencias, implica poner en riesgo la calidad del servicio prestado y la salud y seguridad de los trabajadores, materias en las que la empresa actúa con plena consciencia y preocupación, en conjunto con los distintos Comités Paritarios que funcionan en los



establecimientos de trabajo con que se cuenta (todos calificados con nivel Oro, por parte de Mutual de Seguridad), pues, lo que en definitiva persigue y pretende es optimizar la calidad del servicio prestado al usuario, como al interior de las dependencias de la empresa, dando cumplimiento a los entornos de seguridad que exige la normativa y merecen nuestros trabajadores, lo que la ha llevado a implementar un sinnúmero de procedimientos y sistemas con los trabajadores que desempeñan la función de operador de bus, debidamente contemplados y puestos en conocimiento de éstos, tanto en sus contratos de trabajo, Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad y en los diversos contratos colectivos vigentes, y mediante diversas inducciones, capacitaciones y charlas que constantemente se realizan al personal.

Así, en materia de contrataciones y políticas de Recursos Humanos, su quehacer se orienta a la obtención de todos los objetivos referidos precedentemente, lo que necesariamente contempla el despido de aquellos trabajadores que no entienden esta filosofía y política de trabajo y que no cumplen satisfactoriamente con las obligaciones contraídas -no sin antes brindar todas las oportunidades que resulten procedentes y posibles- cúmulo de directrices y políticas que se traducen finalmente en la persecución de un estado de bienestar tanto de la población a la que sirven, como de sus trabajadores y de la propia empresa.

Precisado lo anterior, reconoce la fecha de inicio de prestación de servicios del actor, quien cumplía funciones como conductor profesional de buses para el transporte colectivo urbano de pasajeros, en una jornada parcial de 30 horas semanales, distribuida en 6 días a la semana, en turnos rotativos, sujeto a las reglas excepcionales establecidas en el N°2 del artículo 38 del Código del Trabajo, en materia de descansos, admitiendo la remuneración que indía el actor percibía por la prestación de sus servicios.

Asimismo, no cuestiona haber despedido al demandante el 19 de enero de 2023, remitiendo vía correo certificado, la carta correspondiente, en que le informó de manera íntegra y completa, tanto la causal de despido como los hechos y fundamentos de derecho considerados para fundarla, dejando la debida



constancia ante la Inspección del Trabajo, dentro del plazo que franquea la ley, invocando la causal contemplada en el N°7 del artículo 160 del Código del Trabajo, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, basado en tres conductas reprochadas, que constituyen las hipótesis de la causal, consistentes en conductas reñidas con la disciplina y por atrasos y ausencias reiterados protagonizados durante el último tiempo de prestación de servicios, según expresa la carta de despido.

Transcribiendo la carta de despido, afirma que el actor incumplió distintas obligaciones contractuales, del Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad e incluso legales, las que fueron invocadas unas sin perjuicio de las otras y/o todas ellas, en cuanto a su configuración. La primera falta imputada, y que reviste la suficiente gravedad como para considerar que el despido se ajustó a derecho, dice relación con el incumplimiento por parte del actor a sus obligaciones de cuidado y disciplina, pues, fue sorprendido infringiendo normas de prevención de riesgos, establecidas tanto en su contrato de trabajo como Reglamento Interno y normas legales, siendo divisado por el Prevencionista de Riesgos, Rodrigo Contreras, circulando por fuera de las vías demarcadas para el tránsito peatonal del Terminal de Buses en que se desempeñó. Una vez que el funcionario de prevención se le acercó para hacerle ver lo peligroso de la conducta advertida, el actor procedió a increparlo y a negarse, con desprecio, a corregir su conducta, recriminando finalmente el actuar y labor del prevencionista, de forma agresiva.

A mayor abundamiento, una vez informados los hechos a la jefatura, el actor fue citado para comparecer ante la oficina de Recursos Humanos con la finalidad de abordar con él esta situación (no para despedirlo), citación que menospreció señalando que no le interesaba y a la que no se presentaría, a raíz de lo cual, el Comité Paritario de Higiene y Seguridad del lugar de trabajo dispuso efectuar una investigación a la que se invitó a participar al actor, negándose a ello, lo que no hizo más que reafirmar la actitud, a estas alturas contumaz ya, del demandante ante su empleador y otros estamentos de la empresa relacionadas con la seguridad, dando clara e inequívoca cuenta que no estaba dispuesto a cumplir los protocolos de conducta que se abordan dentro de la relación laboral, que tienen



por objeto la protección e integridad física propia del trabajador, materias en las que son abordados los trabajadores en distintas capacitaciones, inducciones y charlas, en las que efectivamente había participado el actor, al parecer sólo como un mero formalismo.

De esta manera, sostiene que, a su representada no le quedó otro camino más que optar por el despido de un funcionario que hizo caso omiso al reproche efectuado en materias de seguridad y que no estuvo dispuesto a conversar sobre dichas inconductas ni corregirlas, pretendiendo “modificar los protocolos establecidos por la empresa en estas materias”, ya que a su juicio, la actividad relacionada con la seguridad y fiscalizaciones pertinentes debían realizarse en otros horarios, preguntándose si debió esperar que esta conducta desencadenara algún accidente en el propio demandante o algún otro trabajador de la empresa, en que precisamente, radica la gravedad del incumplimiento, pues por actitudes similares a la cometida por el actor -cuyo reproche e intención de corrección rechazó en dos ocasiones distintas- se han accidentado otros trabajadores con gravísimas consecuencias, como también explicitó la carta de despido.

Al respecto, hace presente que, por los terminales de buses de la empresa, como es lógico advertir, circulan vehículos de grandes dimensiones y tonelaje, por lo que el cumplimiento irrestricto respecto del tránsito peatonal en ellos, resulta ser de la máxima trascendencia. En este sentido, el empleador ha hecho aplicación del artículo 184 del Código del Trabajo, resultando el actuar y la conducta del actor un verdadero entorpecimiento para cumplir con la normativa.

En cuanto a la segunda y tercera conductas invocadas, sea en forma conjunta o separada de la anterior, unas sin perjuicio de las otras en cuanto a su configuración, esto es, atrasos reiterados y ausencias en un determinado período de tiempo (que mutan en la causal de incumplimiento grave de obligaciones), insiste en la actividad de carácter único y exclusivo, que ejecuta la empresa, que implica la atención a la población de Santiago en lo que a materia de transporte de pasajeros se refiere, esmerándose la dirección de la empresa en brindar un buen servicio a sus usuarios, lo que ciertamente se traduce en que los buses circulen a las horas que deben hacerlo por los paraderos y demoren lo que deben tardar en



los tiempos de viaje, y, sin perjuicio de auto imponerse estas metas, también es fiscalizada por la autoridad en diversos índices de cumplimiento, logrando situarse en los primeros lugares de entre todos los operadores del sistema Transantiago, lo que es reconocido por los propios pasajeros.

Refiere que, no cabe duda que la contumaz conducta del actor, quien registró atrasos y ausencias reiteradas en el corto período observado, según consta en los cuadros insertados, constituye grave incumplimiento de las obligaciones que le impuso su contrato de trabajo, por cuanto fue precisamente contratado para realizar la labor de conductor de bus, lo que ciertamente implica algo más que sólo conducir, sino “transportar pasajeros” de acuerdo a la política operacional de la empresa y de la autoridad (Ministerio de Transporte de Pasajeros), y cada vez que el demandante llegó atrasado a ejecutar sus funciones, se alteró el normal funcionamiento de los servicios (recorridos) en los que debía trabajar, por cuanto quedan salidas sin realizarse, lo que afecta directamente a los pasajeros, y aunque, obviamente las jefaturas intentan suplir dichos atrasos, acudiendo a la voluntad de trabajadores que acepten extender su jornada, indudablemente no es una circunstancia deseable ni normal.

Haciéndose cargo de las afirmaciones del actor, niega que el prevencionista de riesgos le haya llamado la atención de mala manera, pues no es la forma que tienen dichos colaboradores en su actuar, además, en su caso particular, cuenta con la experiencia suficiente para manejar las distintas situaciones que acontecen en un terminal de buses, siendo el actor quien no se tomó de buena manera la corrección que le estaban haciendo ver, lo que se encarga de ratificar, indirectamente, el al reconocer en su demanda que no se presentó a las citaciones que le efectuó el empleador. En efecto, frente al hecho grave que había protagonizado, fue citado a primera hora a Recursos Humanos con la finalidad de abordar la conducta, a la que se negó a asistir. De la misma forma se negó a participar, habiendo sido citado para el efecto, en la investigación llevada a cabo por el Comité Paritario de Orden y Seguridad, lo que demuestra que no era colaborativo, acentuando su carácter contumaz en el incumplimiento de sus obligaciones.



Controvierte que el demandante haya mantenido una conducta irreprochable ni con total y completa eficacia, pues, además del hecho particular que tuvo con el funcionario de la empresa, Rodrigo Contreras, también incumplió con la responsabilidad en cuanto a inasistencias y atrasos, reiterando que su representada debe cumplir salidas, frecuencias, posturas y en general con estándares de operación que imparte e impone el Ministerio de Transportes, por lo que estas conductas afectan y trastornan el normal funcionamiento de la empresa muy especialmente por el rubro de servicio de transporte público de personas, por lo que, no es posible justificar sus incumplimientos, en que otros muchos trabajadores incurran en la misma conducta, negando que exista una política de la empresa de compensar los atrasos con una extensión de su jornada, dado el número de trabajadores que se desempeñan para ella, y por los trastornos en la operación que dicha política generaría.

TERCERO: Celebrada la audiencia preparatoria, con fecha 09 de mayo de 2023, con la asistencia de ambas partes, al no prosperar el llamado a conciliación, con su acuerdo, se establecieron como hechos pacíficos del juicio, los siguientes:

1. Efectividad que el demandante prestó servicios, bajo subordinación y dependencia para la demandada, a contar del 21 de agosto de 2015, cumpliendo labores de conductor, contrato indefinido.
2. Que el 19 de enero de 2023, la demandada puso término al contrato por la causal del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, cumpliendo formalidades legales.
3. Que el demandante percibía una remuneración mensual de \$780.135.

Posteriormente, se recibió la causa a prueba, fijándose como hechos controvertidos los siguientes:

1. Efectividad de concurrir en la especie los hechos constitutivos de la causal de despido invocada por la demandada, pormenores y antecedentes.
2. Efectividad de adeudarse feriado legal y proporcional, períodos y montos a los que corresponderían.
3. Efectividad de adeudarse al demandante feriado progresivo, antecedentes.



CUARTO: En audiencia de juicio, llevada a efecto el 03 de agosto de 2023, la parte demandada, en apoyo de sus alegaciones, incorporó la siguiente prueba documental:

1. Contrato individual de trabajo de 21 de agosto de 2015.
2. 10 anexos al contrato de trabajo, suscritos entre las partes durante la relación laboral.
3. Carta de despido de 19 de enero de 2023, con comprobante de envío de correo y comprobante carta de aviso para empleadores de la Inspección del Trabajo.
4. Informe Técnico Investigación Incidente elaborado por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad.
5. Instructivo de Circulación de vehículos, peatones y estacionamientos del Depósito Las Palmas, junto con envío vía correo electrónico de 09 de enero de 2023, donde figura el actor.
6. Planillas de Ruta y Programaciones días mencionados en la carta.
7. Comprobante recepción y entrega del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.
8. Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.
9. Comprobantes de feriado últimos 3 periodos.

Rindió la confesional del actor, quien refiere, respecto al encuentro con el prevencionista de riesgos, que aquel día, dejó el bus en el terminal, saliéndose un poco de la línea amarilla mientras caminaba (fuera de la zona demarcada), indicando que el día anterior había ocurrido un accidente grave durante la noche, en que un conductor fue atropellado, siendo advertido por el prevencionista de riesgos, de mala manera, que no debía transitar por ese lugar. Posteriormente fue citado al área de recursos humanos, pudiendo asistir, ya que debía cuidar a su hijo, y le correspondía desempeñarse en la jornada de la tarde, indicándole que no iba a comparecer. Reconoce haber incurrido en atrasos, explicando que vive lejos del terminal y los buses de acercamiento no pasaban a buscarlo durante la madrugada, lo que hizo saber a la empresa, pero en el Terminal Departamental



“pescan poco” señalando, que existen otros trabajadores que tienen más de 500 atrasos, y en su caso no tiene ninguna carta de amonestación.

Se valió del testimonio de Rodrigo Andrés Contreras Reyes, Enzo Gregorio Mierzejewski González, Pablo Marcial Moya García y Leonardo Andrés Díaz Cabello. El primero, quien se desempeña como prevencionista de riesgos desde el mes de abril de 2018, a cargo de los terminales Las Palmas, Río Clarillo y Pudahuel, refiere que el 16 de enero de 2023, ocurrió un accidente grave, resultando atropellado un trabajador, de manera que la empresa determinó instruir a los trabajadores del depósito Las Palmas, en conjunto con el terminal Departamental, en días posteriores al accidente, efectuando capacitaciones y entregando un instructivo de circulación al interior de los terminales, correspondiéndole fiscalizar el tránsito peatonal por la zona demarcada de acuerdo a lo instruido. El 18 de enero, el demandante, luego de estacionar el bus, caminaba en diagonal hacia la sala de descanso, realizando la misma conducta que el trabajador accidentado, no obstante existir señalética que prohibía transitar en lugares no autorizados, por lo que junto con el asistente de patio le explicaron que estaba prohibido, comenzando el demandante a elevar el tono de voz, llamándolo “segurito” y señalándole que no sabía nada, alterándose y llegando a los gritos, e incluso lo amenazó con uno de sus dedos y le golpeó el pecho con este. Para indicarle que no lo tocara, el actor le señaló que era “delicado”, expresando que sabía más pues había trabajado en el área de minería, y que, al haber ocurrido el accidente durante la noche, en el día no pasaba nada, ofuscándose en ese momento. Indica que, en el patio de operaciones, se encuentran divididos los estacionamientos de aproximadamente 100 buses, con demarcaciones, que además señalizan los lugares en que pueden transitar los peatones, realizando el Comité Paritario una investigación de lo ocurrido, en la que no participó el demandante no obstante haberlo citado, junto con un funcionario administrativo. Contra examinado, admite que no existen cámaras en el estacionamiento, y el día de lo ocurrido con el actor, se encontraban pocos buses en su interior, por lo que lo vio directamente estacionar el bus y desplazarse por un lugar no habilitado.



El testigo Enzo Mierzejewski González asistente de patio del terminal Las Palmas, refiere que el demandante fue despedido por no acatar la instrucción entregada por el prevencionista de riesgos, encontrándose presente el día en que se produjo la situación con este, indicando que el demandante se encontraba circulando por una zona de riesgo, no apta para el tránsito peatonal, de manera que el prevencionista, debido a que unos días antes había ocurrido un accidente en que un trabajador fue atropellado, la empresa había decidido poner énfasis en la seguridad del patio, le señaló que no debía caminar por ahí, haciendo caso omiso de lo que el prevencionista le señaló, indicando el actor “es de día, el accidente ocurrió de noche” agregando que tenía más experiencia pues había trabajado en una empresa minera, llamando al prevencionista “segurito”, y debido a que habían otros trabajadores, le dio la impresión que quería dar la imagen que no acataba las instrucciones. Refiere que, tras el incidente fue citado a aclarar lo sucedido, pero no compareció a la citación, agregando que el accidente ocurrió durante la noche, involucrando a un operador que realizó la misma maniobra que el demandante y al ingresar un bus este lo atropelló, debiendo amputarle una pierna al trabajador accidentado, por eso la empresa exigió rigurosamente el cumplimiento de las normas de seguridad, además, constantemente está efectuando capacitaciones en esta materia, verificando que circulen con sus chalecos reflectantes.

Por su parte, el testigo Pablo Moya García, jefe de zona oriente, a cargo de 5 terminales, entre ellos el terminal Los Robles en que se desempeñaba el demandante, indica que en tal calidad le corresponde cumplir el mandato el Ministerio de Transportes, verificando que los buses puedan salir en el horario que corresponde, para dar cumplimiento al plan operacional previamente determinado, refiriendo que el plan operacional contiene la cantidad de salidas de un terminal en un horario determinado, de manera que el usuario reciba un servicio de calidad (“pasa un bus cada cierto tiempo”), pues los paraderos cuentan con GPS que informan a los usuarios del bus que pasará en una hora determinada, lo que también se informa en una aplicación. Indica que el demandante llegaba atrasado y durante el periodo presentada ausencias, lo que provoca en ambos casos



atrasos de más de 5 o 10 minutos en la salida de los buses, desorganizando el programa operacional, que debe sacar adelante, de manera que debe apelar a la buena voluntad de otros trabajadores para poder cumplir con este, pero a veces no puede porque hay pocos conductores, lo que depende del horario, y se traduce en un mal servicio, pues altera la frecuencia en que salen los buses (de madrugada cada 15 minutos y durante la tarde cada 3 minutos) indicando que en el caso que el trabajador no se presente con tanto atraso, se le permite entrar, abriendo su planilla.

Finalmente, el testigo Leonardo Díaz Cabello, administrador de recursos humanos del terminal los Robles, reitera que el demandante fue despedido por un altercado que tuvo en el patio con el prevencionista de riesgos, solicitándole que lo citara a dependencias de recursos humanos en las oficinas centrales, destacando que era importante y tenía que presentarse al día siguiente, recibiendo negativa del actor para asistir (“no pensaba ir”).

Por su parte, el demandante acompañó la siguiente prueba documental:

1. Liquidación de sueldo del mes de agosto de 2022.
2. Programación de turnos de conductor, del 09 al 22 de enero de 2023.
3. Constancia N°32/2023 emitida por la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Sur Oriente, de 19 de enero de 2023.
4. Carta de despido, de 19 de enero de 2023.
5. Certificado de feriado progresivo, de 25 de noviembre de 2022.

QUINTO: No encontrándose discutido, conforme se estableció en audiencia preparatoria, que el demandante prestó servicios como conductor para la demandada, a contar del 21 de agosto de 2015, siendo despedido el 19 de enero de 2023, por aplicación de la causal contenida en el N°7 del artículo 160 del Código del Trabajo, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, la controversia radica en determinar la efectividad de los hechos señalados en la comunicación de término para sustentar la decisión.

Al efecto, la carta expresamente indica, como primera conducta del actor: “*El día 18 de enero de 2023, alrededor de las 18:20 horas, mientras el Prevencionista de Riesgos de la empresa, Sr. Rodrigo Contreras Reyes efectuaba sus labores en*



el Terminal Las Palmas, ubicado en Río Clarillo N°1238, comuna de Pudahuel, y advirtiéndole que usted circulaba al interior del citado Terminal por lugares no habilitados para el paso y circulación peatonal, debidamente demarcados, al acercársele y representarle de buena forma y respetuosamente el peligro inminente a la seguridad de su persona que su accionar implicaba, procedió a increparlo, dirigiéndose a él irrespetuosamente, en los siguientes términos: “Eres el segurito?. No saben nada. Transito por este sector porque es de día y no pasa nada. Tienen que fiscalizar de noche, sólo sirven para andar hueviando. No sirven para nada y además son delicados” (esto último, al reclamar contra usted el Previsionista de Riesgos por haberlo apuntado y empujado con el dedo de una de sus manos en su pecho fuertemente). Lo anterior, no obstante haber sido usted capacitado, incluso en fechas recientes, en materias de trabajo seguro y prevención de riesgos, específicamente sobre el desplazamiento al interior de los lugares de trabajo y el riesgo que ello implica para todos los trabajadores.

Producto de lo referido precedentemente, usted fue citado por personal de Recursos Humanos para abordar dicha situación, ante lo cual se negó a comparecer a cualquier citación que se le formulare. En atención a lo verificado hasta dicho momento y con el único ánimo de abordar el asunto y lograr su concientización y modificación de conductas riesgosas al interior de los lugares de trabajo, teniendo presente además que en fecha reciente otro trabajador de la empresa, Sr. Luis Medina Villa, sufrió el atropello por parte de un compañero de trabajo, por circular por zonas no destinadas al tránsito peatonal en un Terminal de Buses causándole lesiones graves, el Departamento de Prevención de Riesgos inició una investigación a través del Comité Paritario de Higiene y Seguridad correspondiente al lugar de trabajo, instancia ante la cual también se negó a participar, lo que constituye una clara muestra de que usted no está dispuesto a cumplir con las normas de seguridad que todo trabajador debe respetar, sobre todo en materias de desplazamiento peatonal al interior de los terminales de buses, lo que es de trascendental importancia por cuanto, como es sabido, en ellos circulan constantemente vehículos de grandes dimensiones y alto tonelaje.



Testigos de los hechos reseñados fueron los trabajadores Sres. Enzo Mierzejewski González, Víctor Peñafiel Urrutia, Leonardo Díaz Cabello, entre otros”, estimando infringidas las prohibiciones contenidas en la cláusula sexta del contrato de trabajo (N°10 y N°12) y el artículo 51, N°12, artículo 103 N°8, letra e) artículo 119 N°6 del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

Como segunda conducta, indica: “entre el mes de mayo de 2022 y enero de 2023, ha cometido quince atrasos reiterados, de los cuales cinco corresponden al presente mes, según el siguiente detalle”, que corresponden a los días 25 de mayo (0:05:00), 16 de julio (0:30:00), 31 de agosto (0:12:00), 03 de diciembre (1:08:00), 05 de diciembre (0:19:00), 09 de diciembre (0:38:00), 11 de diciembre (0:45:00), 17 de diciembre (0:20:00), 21 de diciembre (0:11:00), 25 de diciembre (0:50:00) de 2022, 09 de enero (0:37:00), 10 de enero (0:13:00), 11 de enero (0:29:00, 12 de enero (0:20:00), 13 de enero de 2023 (0:21:00), agregando que dichos atrasos reiterados importan incumplimiento al N°1 de la cláusula sexta del contrato individual, y artículos 51, N°1, artículo 52, N°3.

Finalmente, señala una tercera conducta consistente en que “entre abril de 2022 y enero de 2023, ha incurrido en cinco ausencias injustificadas (de las cuales tres fueron cometidas antes o después de los días libres asignados, lo que ha implicado alargar artificialmente los días de descanso, en perjuicio de otros trabajadores), ausencias que no fueron oportunamente justificadas de manera alguna, configurando éstas causal de término de la relación laboral, contemplada en el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo”, los días 04 de abril, 01 de mayo, 02 de julio, 04 de septiembre, 30 y 31 de diciembre de 2022, transgrediendo la prohibición contenida en el N°4 de la cláusula sexta del contrato individual, el N°5 del artículo 52, N°2 del artículo 52 del Reglamento Interno.

Agrega que: “sin perjuicio de las normas y cláusulas citadas, las conductas por usted protagonizadas y que le son reprochadas, han significado un incumplimiento general del contrato de trabajo suscrito, consistente en que, teniendo presente ha sido contratado para trabajar como conductor profesional de buses, labor para la cual debe interactuar con vehículos de grandes dimensiones y tonelaje al interior de las dependencias de trabajo, debe siempre respetar las



normas de seguridad, tanto para la protección de su persona como de compañeros de trabajo, sobre las que incluso ha sido especialmente capacitado, a las que además se encuentra obligado el empleador en virtud de lo prescrito por el artículo 184 del Código del Trabajo. El hecho que usted no haya estado dispuesto a recibir y aceptar instrucciones por parte del personal idóneo para ello, como son los Prevencionistas de Riesgo, ni tampoco aceptar ni comparecer a las citaciones efectuadas por personal de Recursos Humanos para abordar este importante tema con usted y, finalmente, tampoco colaborar en dicho sentido por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, constituye un potente indicativo de que no está dispuesto ni llano a mantener una actitud colaboradora y cumplidora en estas materias, lo que produce un profundo quiebre en la imprescindible confianza que debe existir entre el empleador y el trabajador, quien se ve expuesto, además, a experimentar perjuicios por las constantes y reiteradas fiscalizaciones llevadas a cabo por el ente administrativo, pues está obligado a mantener la debida supervisión sobre la conducta de sus trabajadores.

Por otra parte, en lo que refiere a los atrasos y ausencias invocadas más arriba, a título de incumplimiento grave de obligaciones, usted ha estado sujeto y comprometido, mediante el contrato individual de trabajo y el colectivo suscrito, a una jornada determinada, quedando sujeto a la programación que elabora la empresa para el cumplimiento de dicha labor y que le es debidamente comunicada por escrito, lo que no ha cumplido satisfactoriamente. La conducta se ha visto aún más agravada teniendo presente la actividad desarrollada por la empresa en el ámbito del Transporte Público de Pasajeros en la ciudad de Santiago, pues ella implica que se afecta la calidad del servicio prestado a nuestros usuarios, los pasajeros del transporte, por cuanto con cada atraso verificado, se producen alteraciones en la operación de buses y en la frecuencia y regularidad del servicio prestado, afectando tiempos de espera, entre otros, así como las severas fiscalizaciones que en tal sentido efectúa el Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones.

Refuerza nuestra decisión de poner término a su contrato de trabajo, el hecho que el último contrato colectivo del cual Ud. formó parte, contempla -como se lee



de sus cláusulas segunda y séptima, expresamente el acuerdo a que arribaron las partes en relación a la importancia de las asistencias y puntualidad con que los operadores de buses deben proceder, situación que, sin embargo, Ud. ha decidido ignorar por completo, no obstante haber abordado esta importante materia de manera directa y presencial a través de la capacitación y reinducción referida más arriba, en la que participó, comprometiéndose a cambiar su conducta, lo que como resulta obvio, no hizo”.

SEXTO: Para analizar las probanzas rendidas, preciso es considerar que respecto de la causal de incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, existe consenso en cuanto exige la concurrencia de dos elementos, debiendo tratarse primeramente, del incumplimiento de una obligación que impone el contrato de trabajo, y en segundo lugar, éste incumplimiento debe ser grave, debiendo entonces determinarse si las conductas imputadas al demandante, para proceder a su despido, constituye un incumplimiento contractual y si los hechos en que se funda, tienen la gravedad requerida para poner término al contrato.

SÉPTIMO: En cumplimiento a lo establecido en el N°1 del artículo 454 del Código del Trabajo, en sustento de la primera conducta imputada en la carta de despido, la demandada incorporó el Informe Técnico, Investigación de Incidente, elaborado por el Comité Paritario De Higiene Y Seguridad, efectuado el 19 de enero de 2023, que consigna que el 18 de enero del mismo año, por la vía de ingreso de tránsito vehicular del Depósito Las Palmas, de acuerdo a la declaración de los testigos Enzo Mierzejewski (asistente de patio), Víctor Peñafiel (conductor), Leonardo Díaz (administrativo de Recursos Humanos) y Rodrigo Contreras Reyes (supervisor de Prevención de Riesgos y Seguridad Vial), “el día 18 de enero de 2023, el Prevencionista de Riesgos del Depósito (Rodrigo Contreras) y el asistente de Patio (Enzo Mierzejewski), se encontraban en el sector de oficinas fiscalizando el cumplimiento de las medidas preventivas, tales como uso de chaleco reflectante, tránsito peatonal por sectores demarcados y autorizados y apagado de buses por parte de los colaboradores en el Patio de Operaciones del Depósito”, oportunidad en que el demandante “llega al Depósito Las Palmas y transita por la calle de tránsito vehicular, no respetando el tránsito peatonal correspondiente que



se encontraba en el sector”, declarando el supervisor de Prevención de Riesgos y Seguridad Vial que el actor “se encontraba transitando por calle interior donde circulan los buses, frente a oficina de despacho y oficina de fiscalizador. Junto a Enzo le indicamos que debe transitar por los pasos peatonales autorizados y no por otro sector. Sr. Sánchez vocifera y se descontrola indicando textual “no sabemos nada, que él transitó por ese sector porque es de día y no pasa nada”. Al reiterarle que no está cumpliendo con una norma preventiva, repite lo anteriormente más fuerte y gritando. Me apunta con su dedo en reiteradas veces a lo cual le pido respeto y con su dedo toca mi pecho lado izquierdo fuertemente, le indico que no lo haga y el Sr. Sánchez que delicado, conductor se retira del lugar vociferando cosas en contra mía y de Enzo”, lo que se corrobora por la declaración del asistente de patio “mientras me encontraba en el patio, en sector de oficinas, viene transitando por el sector de los buses operador rol 11234, don Francisco Sánchez, quien es advertido por prevencionista de riesgos, don Rodrigo Contreras que se encuentra circulando por un área no delimitada para tránsito peatonal y que por favor camine por los pasos habilitados. Operador hace caso omiso a las instrucciones y se acerca de manera desafiante a don Rodrigo preguntando si él es el “segurito” a lo que don Rodrigo contesta que es el prevencionista de riesgos y que, por favor, por seguridad de todos, siga las instrucciones referentes al correcto transito dentro del patio. Operador claramente ofuscado, le indica que no sabe nada y que debería venir a fiscalizar de noche porque de día no pasa nada y que solo sirven para andar “hueviando” todo esto mientras lo increpaba apuntándole el pecho con los dedos, tanto así, que golpea en el pecho a don Rodrigo a lo que este responde que por favor no lo toque. Lo anterior molesta aún más al operador, quien comienza a decir que los prevencionistas no sirven para nada y que además son delicados”, señalando el conductor Víctor Peñafiel: “El día 18 de enero yo me encontraba en apagado buses y veo que un colega conversa con el jefe Enzo y prevencionista al acercarme escuchó que el colega se altera y grita que ellos no saben nada que la empresa no hace nada por la gente y el colega apunta con el dedo de forma amenazante y pega con el mismo en el pecho. Al consultar por esta discusión al



JBYZXHJWDXX

saber el porqué de lo ocurrido fue porque camina por la calle donde transitan buses y los jefes le indican que no se puede transitar por dicho lugar y el colega se altera”.

El administrativo de Recursos Humanos, señala que su jefatura le informó, el 18 de enero de 2023, que el demandante debía asistir a la oficina de Recursos Humanos Central, al día siguiente, realizando la citación para entregársela, señalando el demandante que “no va a firmar y no va a asistir a dicha citación”, lo que informó a su jefatura.

Da cuenta, que con fecha 09 de enero de 2023, se entregó a los trabajadores que ingresan al Depósito Las Palmas, del “Instructivo de Circulación de Vehículos, Peatones y Estacionamientos del Depósito Las Palmas”, remitido por correo al demandante, de acuerdo al correo de 19 de enero de 2023 -forma de entrega validada conforme al anexo de 14 de abril de 2022, suscrito por el trabajador-, que indica el informe “cuenta con las indicaciones de seguridad que debe adoptar todo trabajador que circula al interior del Depósito, entregando específicamente las instrucciones para la circulación peatonal y vehicular”, y para la circulación peatonal expresa: “Transite sólo por zonas demarcadas para peatones, nunca por las áreas de tránsito vehicular”, dejando constancia que el administrativo de Recursos Humanos le entregó al demandante citación a Recursos Humanos Central de la empresa para realizar la declaración de los hechos ocurridos y el conductor indica que “no asistirá y tampoco firma la citación”.

Considerando los antecedentes recabados, el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, concluye “no avalar este tipo de conductas, ya que en primer lugar el trabajador está incumpliendo instrucciones de tránsito peatonal ya implementadas en la empresa y, además, al indicarle la forma correcta de transitar, se ofusca agrediendo al Prevencionista de Riesgos del lugar de trabajo. Estas conductas no permiten avanzar en el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad y dan un pésimo ejemplo hacia los demás colaboradores de la empresa”, no aceptando de ninguna manera, cualquier acción que pueda afectar la gestión de prevención de riesgos, remitiendo el informe a la Gerencia de Personas, para que adopten las medidas disciplinarias correspondientes.



Acompañó el instructivo a que alude el informe técnico, vigente desde diciembre de 2022, señalando como objetivo: “Dar a conocer las medidas e indicaciones de seguridad, que debe adoptar todo trabajador, que realice maniobras de estacionamiento de buses y tránsito al interior de la instalación, junto a ello se entrega un plano con las características del Depósito Las Palmas”, aplicable a todos los trabajadores que ingresen a su interior, incluidos aquellos que lo hagan en forma esporádica a estacionar buses y/o circulen al interior del depósito, consignando los riesgos presentes en el tránsito vehicular, peatonal y al estacionar vehículos al interior, como caídas de personas al mismo nivel y distinto nivel, atropellos por vehículos, golpes con, por o contra, atrapamiento o aprisionamiento por o entre objetos y colisiones o choques, entregando, en lo pertinente a la circulación peatonal: “Transite sólo por zonas demarcadas para peatones. nunca por las áreas de tránsito vehicular, es obligatorio el uso de chaleco o geólogo reflectante al interior del Depósito, camine estando atento a la circulación y sin distracciones como celulares, audífonos u otros elementos distractores, al descender de un bus, preste atención a los vehículos que circulan, especialmente si sale entre medio de dos buses, siempre mire por ambos costados antes de bajar, hágalo caminando y utilice los pasamanos, manténgase a la vista de los conductores que circulan en el Depósito, a una distancia adecuada entre los buses y usted, al transitar por un cruce peatonal, preste atención a los vehículos que circulan, mire para ambos costados antes de cruzar, hágalo caminando y siempre por las zonas demarcadas, vea y sea visto, preste atención a alarmas de retroceso o bocinas de vehículos, no obstaculice las zonas de tránsito, si ve pasillos y zonas de tránsito obstaculizados de aviso a los encargados del depósito y no se apoye en buses estacionados, no haga piruetas, no corra y no haga bromas”.

OCTAVO: Examinada la documental reseñada, en conjunto con la testimonial pormenorizada en el motivo cuarto, se encuentra demostrada la primera conducta que al demandante se imputa, al dar cuenta el informe técnico elaborado por el Comité Paritario, de acuerdo a las declaraciones recabadas en la investigación realizada, que se corroboran por los testigos que declararon en juicio, que el día



18 de enero de 2023, el Prevencionista de Riesgos del Depósito y el asistente de Patio se encontraban en el sector de oficinas fiscalizando el cumplimiento de las medidas preventivas (uso de chaleco reflectante, tránsito peatonal por sectores demarcados y autorizados y apagado de buses) respecto de los trabajadores del Patio de Operaciones del Terminal Las Palmas, habiendo tenido lugar un accidente grave el 16 de enero de 2023, resultando atropellado un trabajador, según indica el testigo Rodrigo Contreras Reyes, la demandada decidió instruir a los trabajadores del depósito, entregando un instructivo de circulación al interior de los terminales, correspondiéndoles fiscalizar el tránsito peatonal por la zona demarcada de acuerdo a lo instruido, oportunidad en que observaron al demandante transitar por la calle destinada al tránsito vehicular, por la que circulan los buses, indicándole junto al asistente de Patio, que debía hacerlo por los pasos peatonales autorizados, quien reacciona vociferando y descontrolándose (“no sabemos nada, que él transitó por ese sector porque es de día y no pasa nada”), y al insistir en que incumple una norma preventiva, alza su voz y apunta reiteradamente con un dedo al prevencionista, golpeándole con este el pecho, expresando que se sabía más pues había trabajado en el área de minería, declaración que se confirma por Enzo Mierzejewski González, al indicar que el demandante, elevando su tono de voz, lo llamó “segurito” y señalándole que no sabía nada, alterándose hasta llegar a los gritos, y al indicarle el prevencionista que no lo tocara, el actor le señaló que era “delicado”, expresando que se sabía más pues había trabajado en el área de minería, y que, al haber ocurrido el accidente durante la noche, en el día no pasaba nada.

Del mismo modo, al haber admitido el actor, tanto en el libelo como al confesar en juicio, que no asistió a la citación que cursó el jefe de patio el mismo día de ocurrido el incidente, para comparecer a las oficinas centrales de la empresa, a las 09:30 horas del día siguiente, excusándose en que debía cuidar a su hijo antes de comenzar turno a las 15:53 horas, citación que reitera cursó el testigo Leonardo Díaz Cabello, administrador de recursos humanos del terminal Los Robles, la investigación se realizó sin contar su con su versión de los hechos.



En este caso, en materia de prohibiciones, la cláusula sexta del contrato de trabajo, suscrito el 21 de agosto de 2015, establece en el N°10 “Faltar a la disciplina en el trabajo y no observar el debido respeto a sus superiores, compañeros o subordinados” e “incurrir durante la jornada de trabajo en conductas o actitudes que importen agresión física o verbal o el empleo de palabras o gestos groseros, incurrir en acciones temerarias e imprudentes y amenazas en contra de los usuarios, compañeros de trabajo, superiores jerárquicos, o de cualesquiera persona de la empresa” (N°12), y a su turno, el Reglamento Interno, dispone en su artículo 51, que es “obligación legal y reglamentaria, de carácter preferente, que todo trabajador cumpla fielmente con las obligaciones del respectivo contrato de trabajo y todas las disposiciones de este Reglamento, debiendo además, observar fielmente todas las obligaciones, prohibiciones y órdenes que corresponden a las prácticas e instrucciones de la empresa y de los jefes respectivos, que sean inherentes al buen desempeño de sus funciones”, quedando sujeto, entre otras “transitar estrictamente por las áreas demarcadas para tránsito peatonal, al desplazarse caminando” (N°12) y el artículo 103, N°8, letra e) “Todo trabajador deberá respetar las áreas de tránsito, de almacenamiento y otras establecidas y demarcadas en los lugares de trabajo”.

NOVENO: Respecto a la segunda conducta, consistente en 15 atrasos reiterados, las planillas de ruta y programaciones -digitalmente acompañadas a la causa-, correspondientes a los días a que la carta apela, dan cuenta que, efectivamente el actor incurrió en los atrasos que se reprochan.

Así, durante el año 2022, de acuerdo a la fecha programada para el ingreso a sus labores, el día 25 de mayo, registró un atraso de 5 minutos (inicio 17:15:00 horas, ingreso 17:20:00 horas), el 16 de julio, un atraso de 30 minutos (inicio 17:00:00 horas, ingreso 17:30:00 horas), el 31 de agosto, su atraso fue de 12 minutos (inicio 17:23:00 horas, ingreso 17:35:00 horas), el 03 de diciembre registró un atraso de 1 hora con 8 minutos (inicio 17:50:00 horas, ingreso 18:58:00 horas), el 05 de diciembre su atraso fue de 19 minutos (inicio 18:30:00 horas, ingreso 18:49:00 horas), 09 de diciembre, registró un atraso de 38 minutos (inicio 17:50:00 horas, ingreso 18:28:00 horas), el 11 de diciembre un atraso de 45 minutos (inicio



06:00:00 horas, ingreso 06:45:00 horas), el 17 de diciembre, su atraso fue de 20 minutos (inicio 06:39:00 horas, ingreso 06:59:00 horas), el 21 de diciembre registró un atraso de 11 minutos (inicio 15:41:00 horas, ingreso 15:52:00 horas), el 25 de diciembre su atraso fue de 50 minutos (inicio 06:40:00 horas, ingreso 07:30:00 horas).

En el año 2023, el 09 de enero, consignó un atraso de 37 minutos (inicio 05:49:00 horas, ingreso 06:26:00 horas), el 10 de enero, su atraso fue de 13 minutos (inicio 05:49:00 horas, ingreso 06:02:00 horas), el 11 de enero registró un atraso de 29 minutos (inicio 05:49:00 horas, ingreso 06:18:00 horas), el 12 de enero su atraso fue de 20 minutos (inicio 05:49:00 horas, ingreso 06:09:00 horas) y finalmente, el 13 de enero su atraso fue de 21 minutos (inicio 05:49:00 horas, ingreso 06:10:00 horas).

Con similares documentos se encuentran demostradas las inasistencias los días 04 de abril, 01 de mayo, 02 de julio, 04 de septiembre, 30 y 31 de diciembre de 2022, verificándose que los días 03 de julio y 31 de diciembre de 2022, correspondieron al día siguiente al día libre que por programación le correspondía, y además, el 01 de enero de 2023 (siguiente al de su inasistencia el 31 de diciembre), también tenía día libre, según programación, iniciando su feriado legal a contar del 02 de mayo de 2022 (día siguiente al de su inasistencia el 01 de mayo).

En el caso de los atrasos, se constata que la cláusula sexta del contrato individual establece como prohibición “llegar con retraso a la hora de presentación, abandonar el servicio sin causa justificada, y/o retirarse dentro de la jornada sin autorización escrita del jefe directo” (N°1) y en el artículo 51 del Reglamento Interno, como obligaciones del trabajador “Llegar puntualmente a su trabajo y registrar personalmente sus horas de manera diaria, tanto de entrada, descanso y salida” (N°1) y dentro de las prohibiciones del artículo 52 “Los atrasos no podrán compensarse con los horarios de salida. La acumulación de atrasos por parte del trabajador facultará al empleador a aplicar el despido por aplicación de la causal de incumplimiento grave de obligaciones que impone el contrato. Los períodos que el trabajador acumule atrasos en ningún caso implicarán aquiescencia del



empleador ni perdón de la causal antes dicha, circunstancia que el trabajador conoce, entiende y acepta” (N°3).

Respecto a las ausencias injustificadas, el N°4 de la cláusula sexta, indica que está prohibido: “Faltar al trabajo sin causa justificada o aducir para ello enfermedades no acreditadas con la licencia médica o la simulación de enfermedades”, debiendo el trabajador en caso de ausencia, de acuerdo a lo dispuesto en el N°5 del artículo 51 del Reglamento Interno “Dar aviso oportuno al jefe inmediato que corresponda, en caso de ausencia o falla debidamente justificada en forma personal o por medio de un tercero autorizado por el trabajador acompañando la documentación correspondiente”, encontrándose prohibido “Faltar o abandonar el trabajo, sin previo aviso y autorización del empleador. No podrán en ningún caso acumular faltas ocasionadas por atrasos o abandonos, por cuatro medios días dentro del mes calendario, sean continuados o no” (artículo 52, N°2).

DÉCIMO: Acreditadas las conductas que la carta imputa, y que en todos los casos se trató de obligaciones contractualmente pactadas, corresponde pronunciarse sobre la gravedad de las mismas.

Al respecto, si bien se constata que, en materia de prohibiciones, y en relación a la primera conducta reprochada, de su tenor queda claro que las prohibiciones a que la carta apunta, se refieren tanto a que el demandante haya transitado fuera del área demarcada para el desplazamiento peatonal al interior del depósito, transgrediendo las instrucciones que en materia de seguridad dispuso la empresa, como haber respondido con una actitud irrespetuosa y agresiva a la indicación que realizó el prevencionista de riesgos por aquel comportamiento, negándose además a concurrir a la citación que le efectuara para abordar lo ocurrido, de suerte que no otorga certeza respecto al comportamiento preciso que se le atribuye, y por el que en definitiva se le sanciona, llamando la atención en este punto, que, aunque resulta reprochable la actitud asumida por el trabajador ante la instrucción entregada por el prevencionista de riesgos, y su negativa a comparecer a la citación efectuada para aclarar lo sucedido, al día siguiente de ocurrido el incidente (18 de enero de 2023), se llevara a cabo la investigación por parte del



Comité Paritario, se remitiera a la Gerencia de Personas para que tomara “las medidas disciplinarias correspondientes” y se decidiera la separación del actor, todo el mismo día 19 de enero de 2023, en circunstancias que el propio Reglamento Interno, además de la posibilidad de reclamar del despido ante la propia empresa dentro de 48 horas hábiles siguientes a la notificación del término del contrato que consagra el artículo 50, dispone en el Título XIX, en relación a las sanciones disciplinarias (artículos 53 y siguientes), para el caso que un trabajador infrinja las obligaciones o prohibiciones establecidas en él, como medidas disciplinarias amonestación verbal, amonestación escrita (hoja de vida o carpeta de antecedentes personales) y aplicación de multas, de cuya definición se advierte admiten graduación de acuerdo a la gravedad de la conducta, pudiendo reclamar de ellas el trabajador afectado, dentro de 3 días hábiles contados desde la notificación personal o por carta certificada, formulando sus descargos y solicitar reconsideración de las sanciones al gerente o jefe que las haya aplicado, por escrito y dentro del plazo de 5 días hábiles, contados desde su aplicación, de manera que, no habiendo concurrido a la citación que le cursara la empresa, bien pudo citarlo nuevamente para obtener su versión de los hechos o aplicar, con los antecedentes recabados una sanción menos gravosa.

En cuanto a los atrasos, que en total computan 7 horas y 8 minutos, en un período de 8 meses, y se concentran en el mes de diciembre de 2022 (4 horas y 11 minutos), sin que conste haya sido amonestado por la tardanza en el ingreso a sus labores -así como tampoco respecto a las ausencias injustificadas- de acuerdo a la programación que debía cumplir, especialmente en los días 03, 09, 11 y 25 de diciembre, en que excedió los 30 minutos de atraso, particularmente si de acuerdo a lo señalado por el testigo Pablo Moya García, jefe de Zona Oriente, a quien le corresponde velar por el cumplimiento de los horarios de salida establecidos en el Plan Operacional, informado al Ministerio de Transportes, los atrasos de más de 5 o 10 minutos en la salida de los buses, alteran la frecuencia de salida y hace necesario recurrir a la buena voluntad de otros conductores para cumplir con la programación, aunque es dable inferir que tratándose de una empresa que presta servicios de transporte público, el retraso en la salida de los buses y la frecuencia



con que estos cumplen sus recorridos, afecta directamente al público, ninguna prueba en complemento de la declaración del testigo Moya García se aportó por la demandada para demostrar los inconvenientes que la conducta del trabajador produjo en el Plano Operacional, de cuyos dichos por lo demás -según sostiene el actor en su demanda- se advierte cierta tolerancia del empleador en el caso que el trabajador no se presente con “tanto atraso”, le es permitido ingresar “abriendo su planilla”, y se contrapone a la información contenida en las planillas de asistencia acompañadas por la empresa correspondientes a los días que en la carta se indican para configurar la conducta, en tanto al actor, aún con el retraso de más de 30 minutos, le fue permitido abrir su planilla y prestar efectivamente servicios.

Asimismo, ante el número de ausencias injustificadas -tres de ellas en días inmediatamente posteriores o anteriores a día de descanso- y la entidad de los atrasos y su frecuencia en el mes de diciembre de 2022, teniendo la demandada, la facultad de sancionarlo con amonestación verbal o escrita, cuya acumulación (tres en un período de 18 meses de las que no haya solicitado reconsideración el trabajador o si solicitada haya sido rechazada), de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 57 del Reglamento Interno, posibilitaba su calificación como falta grave, opta por no hacer uso de su facultad disciplinaria para apelar a los atrasos e inasistencias solo una vez verificado el incidente del 18 de enero de 2023, perdiendo oportunidad la imputación que se efectúa en la comunicación de despido a propósito de ellas, y si bien la asistencia a trabajar y el cumplimiento de horarios en el desarrollo de las labores contratadas son de suma relevancia, y así por lo demás se consignan en el Reglamento Interno como obligaciones y prohibiciones, la falta de cumplimiento de ambas debe ser de cierta entidad o envergadura para considerarse como un incumplimiento grave de los deberes que impone el contrato, y en la especie, estuvieron en conocimiento de la demandada con anticipación al 19 de enero de 2023, sin efectuar reproche alguno al trabajador.

UNDÉCIMO: De otro lado, la negativa del demandante a recibir y aceptar instrucciones por parte del prevencionista de riesgos y no aceptar ni comparecer a las citaciones efectuadas para abordar este importante tema, apelando a un



eventual perjuicio que le pudo producir su comportamiento “por las constantes y reiteradas fiscalizaciones llevadas a cabo por el ente administrativo, pues está obligado a mantener la debida supervisión sobre la conducta de sus trabajadores” y “tampoco colaborar en dicho sentido por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad”, constituyendo un “potente indicativo de que no está dispuesto ni llano a mantener una actitud colaboradora y cumplidora en estas materias”, parece develar que el verdadero motivo para prescindir de sus servicios, no se origina en los atrasos reiterados e inasistencias injustificadas, sino precisamente en su negativa a comparecer, sin motivo aparente, a la citación que cursara personal de Recursos Humanos, conducta que, aunque puede resultar reprochable, no está revestida, a juicio de este tribunal, de la gravedad necesaria para configurar la causal del N°7 del artículo 160, teniendo para ello presente que el legislador ha reservado su aplicación a sucesos de tal magnitud que provoquen un perjuicio al empleador o, que en sí mismos, sean contrarios a la naturaleza del contrato, y en su caso, se trata de un dependiente, con más de siete años de servicios, que no se acreditó registrara otras inconductas durante la vigencia de la relación laboral, por lo que la decisión de adoptar a su respecto la sanción de consecuencias más negativas, en circunstancias que la propia normativa interna de la empresa admitía otras sanciones menos gravosas, hace procedente acoger la demanda, declarando indebido el despido, y ordenando el pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo y por años de servicio, incrementada esta última en un 80%, acorde lo dispone la letra c) del artículo 168 del Código del Trabajo, considerando como base de cálculo una remuneración de \$780.135.-, cifra no discutida, conforme quedó establecido en audiencia preparatoria.

DUODÉCIMO: En cuanto al feriado reclamado, de acuerdo a los comprobantes de vacaciones, aportados por la demandada, de 25 de abril, 12 de julio y 27 de diciembre de 2017, 04 de diciembre de 2018, 02 (3) y 27 de diciembre de 2019, 10 de noviembre de 2020 (2), 15 de octubre de 2021, 12 de abril de 2022, 21 de febrero (2) de 2023, que al 19 de enero de 2023, al demandante solo le correspondía feriado proporcional, devengado entre el 21 de agosto de 2022 y la fecha de su despido, más dos días de feriado progresivo a que tenía derecho, de



acuerdo al Certificado emitido por AFP Capital, de 25 de noviembre de 2022, no obstante, al resultar un período menor al reconocido adeudar por la demandada, se estará a la cifra admitida por la empresa, según se indicará en lo resolutivo de la sentencia.

DECIMOTERCERO: Que la prueba ha sido analizada en conformidad a las reglas de la sana crítica, y la restante rendida en nada altera las conclusiones a las que se ha arribado.

Por estas consideraciones y visto además lo dispuesto en los artículos 7, 8, 10, 63, 73, 160, 162, 163, 168, 173 y siguientes, artículos 425 a 462 del Código del Trabajo, y demás normas pertinentes, se declara:

- I. Que se ACOGUE la demanda por despido indebido y cobro de prestaciones, intentada por FRANCISCO ALBERTO SÁNCHEZ CURÍN, en contra de BUSES METROPOLITANA S.A., representada legalmente por Jaime Riveros Palma, declarándose indebido el despido de que fue objeto con fecha 19 de enero de 2023, condenándose al pago de las siguientes prestaciones:
 1. \$780.135.- por indemnización sustitutiva del aviso previo.
 2. \$5.460.945.- por indemnización por siete años de servicio, más \$4.368.756.- por el recargo del 80% establecido en la letra c) del artículo 168 del Código del Trabajo.
 3. \$424.155.- por 22,75 días corridos de feriado legal, proporcional y progresivo.
- II. Que las sumas ordenadas pagar, deberán serlo con los reajustes e intereses establecidos en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.
- III. Que, por haber resultado ambas vencidas, cada parte se hará cargo de sus costas.
- IV. Ejecutoriada la presente sentencia, cúmplase lo dispuesto en ella, dentro de quinto día, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 462 del Código del Trabajo. En caso contrario pasen los antecedentes al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional para los fines pertinentes.

Regístrese y archívese en su oportunidad.



RIT: O-2041-2023.-

RUC: 23-4-0469758-7.-

Pronunciada por Marcela Solar Catalán, Juez titular de este Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.



A contar del 02 de abril de 2023, la hora visualizada corresponde al horario de invierno establecido en Chile Continental. Para la Región de Magallanes y la Antártica Chilena sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>