

TRIBUNALES

Caratulado:

**PÉREZ/SOCIEDAD DE TRASPORTES Y
COMERCIAL BUSES GARCIA Y CIA LIMITADA**

Rol:

O-138-2024

Fecha:	27-06-2024
Tribunal:	Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco
Materia:	Cotizaciones de Salud, Cotizaciones del Seguro de Cesantía, Cotizaciones Previsionales, Despido indirecto, Feriado legal, Feriado proporcional, Horas extras, Indemnización por años de servicios, Indemnización sustitutiva de aviso previo, Nulidad del despido, Remuneraciones



Utilice una aplicación QR desde su teléfono para escanear este código y consultar la sentencia desde el sistema.

[Ir a Sentencia](#)

Temuco, veintisiete de junio de dos mil veinticuatro.

VISTO, OÍDO Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: En estos autos, Rit O-138-2024, comparece doña Karin Prado Flores, abogada, con domicilio en calle Arturo Prat N°696, oficina 329, de la comuna de Temuco, en representación de don JOSE SANTIAGO PEREZ SANCHEZ, RUT 11.585.852-1, conductor profesional, domiciliado en calle Quilas Bajos sin número, Quepe, de la Comuna de Freire, Región de la Araucanía, interponiendo demanda laboral por despido indirecto, nulidad del despido y cobro de prestaciones laborales, en procedimiento ordinario en contra del ex empleador de su representado la empresa SOCIEDAD DE TRANSPORTES Y COMERCIAL BUSES GARCIA Y COMPAÑÍA LIMITADA, R.U.T. 76.739.340-7, sociedad del giro de su denominación, representada legalmente por don Eduardo Garcia Quezada, factor de comercio, RUT 12.988.239-5, ambos domiciliados para estos efectos en calle BILBAO N°1251, Boletería 10 (Buses García) Terminal Rural De Temuco, de la Comuna y Ciudad de Temuco, IX Región de la Araucanía.

Funda su demanda que su representado comenzó a trabajar como conductor de bus, en recorrido Temuco-Toltén y sus intermedios, desde el mes de abril del año 2015, con contrato escriturado actualizado el 01 de septiembre de 2015, donde se establece en su clausula tercera la jornada de trabajo. El sistema de horarios y rotativas que será determinado por la empresa conforme a anexo de contrato, señalando este anexo 1: jornada diaria. La jornada ordinaria de trabajo será de 180 horas mensuales, distribuidas de Lunes a Domingo, dependiendo de las necesidades del servicio. Además, establece en su cláusula cuarta que la remuneración será \$225.000 pesos mensuales, siendo el I.M.M. de la época, además de pagar viático de alojamiento de \$3000 y colación por \$1500 pesos, esto en el año 2015.

La salida del bus era del Terminal Rural de Temuco, ubicado en Calle Pinto N° 32 en donde un

administrativo de la empresa Sociedad Comercial Terminal de buses Rurales de Temuco S.A., Rut: 86.813.500-k, entrega diariamente un registro de control de salida 1 vez al día, con los horarios de salida y destino de cada máquina, con nombre de la empresa o persona natural dueña del Bus, patente del bus y conductor, además señalar que los pasajes se venden en la boletería N°10 con nombre de fantasía (Buses García), atiende doña Claudia.

La remuneración mensual según contrato escriturado de trabajo es fija, de acuerdo al I.M.M.- Con respecto a la remuneración el contrato solo señala que se paga mensualmente un sueldo base, que a la época del despido indirecto es la suma de \$460.000, y se le entregan liquidaciones por este monto solamente, pero en la realidad de los hechos la remuneración era de \$850.000 como promedio mensual, esto ya que se pactó aparte del sueldo base de \$460.000, un bono de producción de 10% de lo recaudado mensualmente por la máquina que conducía su representado, lo cual era variable, y que en promedio era de \$400.000 mensuales, razón por la cual la remuneración para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo es de \$850.000 mensual. Todo lo cual se puede probar con las planillas de rendiciones de gastos y control de boletos, que se llenan en forma diaria y donde se detallan todos los boletos vendidos, la cantidad de dinero recaudado y los gastos incurridos, lo cual se entrega también en forma diaria a la persona que vende los pasajes en el terminal de Buses Rurales, boletería N°10, Buses García.

Su conductor profesional con licencia A1/ A2, por lo cual no resulta creíble que con las cualidades y expertis que él tiene va a ganar una remuneración por el I.M.M, que con los respectivos descuentos obtendría en promedio \$370.000. La máquina que conducía mi representado producía en promedio la cantidad de \$200.000 pesos diarios y se trabajaba 26 días al mes.

Antecedentes del incumplimiento grave del empleador y término de la relación laboral: con fecha 09 de Enero de 2024, su representado decide poner término a la relación laboral con su ex empleador mediante despido indirecto, ya que en reiteradas oportunidades habló a su al dueño de la empresa por estar disconforme con los incumplimientos a su contrato de trabajo, lo que nunca fue subsanado, razón por la cual tiene que optar por la vía del despido indirecto por la causal del artículo 160 N° 7 del Código

del Trabajo, Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, decisión que se vio obligado a tomar, en atención a todos los motivos señalados en la carta enviada al domicilio de la parte demandada, con copia a la inspección del trabajo de Temuco.

Hechos señalados en la carta incumplimientos graves: A. Remuneración: con respecto a su remuneración el contrato de trabajo escriturado a la fecha de ingreso, señala que se le paga mensualmente el I.M.M. esto es el monto de \$337.000, pero en la realidad de los hechos su remuneración es de \$850.000 esto con las 3 ultimas remuneraciones con 30 días trabajados como promedio mensual, esto ya que se pactó aparte del I.M.M. un bono de producción de 10% de lo recaudado mensualmente por la máquina que conducía, lo cual es variable, y asegurándole siempre el I.M.M. legal establecido a la época de pago, si es que la máquina esta con desperfectos mecánicos o hay baja de pasajes vendidos. Todo lo cual queda escriturado en un libro de cuentas que entrega el empleador a cada conductor, y que mensualmente saca la copia original, para llevar registro de las cuentas y el conductor se queda con el libro autocopiativo.

B. Cotizaciones Previsionales: su empleador paga sus cotizaciones solo por su sueldo base escriturado y pactado en contrato trabajo, y que el mes de enero 2024 el I.M.M. asciende a la cantidad de \$460.000, y no por su real remuneración variable pactada verbalmente, que los últimos 3 meses del año 2023 con 30 días trabajados corresponde a una remuneración de \$850.000 , ya que como señaló se le remunera con la producción del 10% del total de lo recaudado por la máquina/Bus que conduce mensualmente, pero siempre asegurándole el pago del I.M.M. a la época del pago de la remuneración. Además, con respecto a colación es la suma de \$2000 por cada viaje y de viatico de alojamiento \$15.000. En razón de ello se me deben enterar las diferencias de cotizaciones previsionales de todo el periodo trabajado y no pagado.

1.- No le han sido pagadas en AFP PROVIDA las diferencias de cotizaciones previsionales correspondientes a los meses Abril a Diciembre año 2015. Diferencias de cotizaciones previsionales correspondientes a los meses Enero, Febrero, Marzo, abril, Mayo, Junio, Julio, Agosto, Septiembre, Octubre, Noviembre y Diciembre del año 2016. Diferencias de cotizaciones previsionales

correspondientes a los meses Enero, Febrero, Marzo, abril, Mayo, Junio, Julio, Agosto, Septiembre, Octubre, Noviembre y Diciembre del año 2017. Diferencias de cotizaciones previsionales correspondientes a los meses Enero, Febrero, Marzo, abril, Mayo, Junio, Julio, Agosto, Septiembre, Octubre, Noviembre y Diciembre del año 2018. Diferencias de cotizaciones previsionales correspondientes a los meses Enero, Febrero, Marzo, abril, Mayo, Junio, Julio, Agosto, Septiembre, Octubre, Noviembre y Diciembre del año 2019. Diferencias de cotizaciones previsionales correspondientes a los meses Enero, Febrero, Marzo, abril, Mayo, Junio, Julio, Agosto, Septiembre, Octubre, Noviembre y Diciembre del año 2020. Diferencias de cotizaciones previsionales correspondientes a los meses Enero, Febrero, Marzo, abril, Mayo, Junio, Julio, Agosto, Septiembre, Octubre, Noviembre y Diciembre del año 2021. Diferencias de cotizaciones previsionales correspondientes a los meses Enero, Febrero, Marzo, abril, Mayo, Junio, Julio, Agosto, Septiembre, Octubre, Noviembre y Diciembre del año 2022. Diferencias de cotizaciones previsionales correspondientes a los meses Enero, Febrero, Marzo, abril, Mayo, Junio, Julio, Agosto, Septiembre, Octubre, Noviembre y Diciembre del año 2023.

2.- No le han sido pagadas en FONASA las diferencias de cotizaciones previsionales salud FONASA correspondientes a los meses Abril a Diciembre año 2015. Diferencias de cotizaciones previsionales correspondientes a los meses Enero, Febrero, Marzo, abril, Mayo, Junio, Julio, Agosto, Septiembre, Octubre, Noviembre y Diciembre del año 2016. Diferencias de cotizaciones previsionales correspondientes a los meses Enero, Febrero, Marzo, abril, Mayo, Junio, Julio, Agosto, Septiembre, Octubre, Noviembre y Diciembre del año 2017. Diferencias de cotizaciones previsionales correspondientes a los meses Enero, Febrero, Marzo, abril, Mayo, Junio, Julio, Agosto, Septiembre, Octubre, Noviembre y Diciembre del año 2018. Diferencias de cotizaciones previsionales correspondientes a los meses Enero, Febrero, Marzo, abril, Mayo, Junio, Julio, Agosto, Septiembre, Octubre, Noviembre y Diciembre del año 2019. Diferencias de cotizaciones previsionales correspondientes a los meses Enero, Febrero, Marzo, abril, Mayo, Junio, Julio, Agosto, Septiembre, Octubre, Noviembre y Diciembre del año 2020. Diferencias de cotizaciones previsionales correspondientes a los meses Enero, Febrero, Marzo, abril, Mayo, Junio, Julio, Agosto, Septiembre, Octubre, Noviembre y Diciembre del año 2021. Diferencias de cotizaciones previsionales

correspondientes a los meses Enero, Febrero, Marzo, abril, Mayo, Junio, Julio, Agosto, Septiembre, Octubre, Noviembre y Diciembre del año 2022. Diferencias de cotizaciones previsionales correspondientes a los meses Enero, Febrero, Marzo, abril, Mayo, Junio, Julio, Agosto, Septiembre, Octubre, Noviembre y Diciembre del año 2023.

C. Vacaciones Legales. No le ha otorgado ni pagado vacaciones legales periodos: 2020-2021 /2021-2022/ 2022-2023.

D. Jornada de trabajo y no pago de horas extras. El anexo 1 del contrato de trabajo se establece una jornada de 180 horas mensuales, distribuidas de lunes a domingo dependiendo de las necesidades del servicio, en turnos de mañana y tarde de la siguiente forma: TURNOS MAÑANA TURNOS TARDE
05:30 -13:00 = 7 ½ HRS 12:00 -19:30 = 7 ½ HRS 06:00 -13:30 = 7 ½ HRS 12:30 - 20:00 = 7 ½ HRS
06:30 -14:00. = 7 ½ HRS 13:00 - 20:30. = 7 ½ HRS 07:00 -14:30 = 7 ½ HRS 13:30 - 21:00. = 7 ½ HRS
07:30 -15:00 = 7 ½ HRS 14:00 - 21:30. = 7 ½ HRS 08:00 -15:30 = 7 ½ HRS 14:30 - 22:00. = 7 ½ HRS
08:30 -16:00 = 7 ½ HRS 15:00 - 22:30. = 7 ½ HRS 09:00 - 16:30 = 7 ½ HRS 15:30 - 23:00 = 7 ½ HRS
09:30 - 17:00 = 7 ½ HRS 16:00 - 22:30 = 7 ½ HRS 10:00 - 17:30 = 7 ½ HRS 10:30 - 18:00 = 7 ½ HRS
11:00 - 18:30 = 7 ½ HRS 11:30 - 19:00 = 7 ½ HRS Estos turnos así señalados no son la realidad de los hechos, todo lo cual se demostrará en el juicio respectivo. Su verdadera jornada laboral es de Lunes a Domingo, con un día libre a la semana, siendo cualquier día de la semana, y los horarios son determinados por el empleador y se entrega una ruta diaria en forma verbal, por don Hernán Reyes, quien es jefe de trafico de la empresa; ya que hay 15 salidas diarias desde: Temuco a Toltén de lunes a domingo y que se reparten entre alrededor de 13 conductores. Lo mismo habiendo salidas diarias desde Toltén hacia Temuco, con los mismos conductores, pudiendo comenzar con horarios de salida a modo de ejemplo: desde Temuco a las 06:40 am llegando a Toltén aproximadamente a las 08:30 am, luego saliendo desde Toltén a las 09:00 am y llegando a Temuco a las 11:30 am, para luego desde Temuco salir a las 13:00 pm aprox. Llegando a Tolten a las 15:30 pm, y regresando desde Tolten a las 15:45 pm llegando a Temuco a las 18:30 pm. O sea siempre realiza 4 viajes diarios (Temuco-Tolten am/ Tolten-Temuco am/ Temuco-Tolten pm/Tolten-Temuco pm. Esto es un ejemplo de los horarios que tiene como conductor de Transporte Rural colectivo de pasajeros, conduciendo como mínimo 12 horas

diarias, seis días a la semana.

Esto se traduce en que he trabajado 72 horas semanales, lo que sumado es 288 horas mensuales, debiendo trabajar solo las 180 horas pactadas en el contrato y establecidas por la ley. Razón por la cual se le adeuda 108 horas extras mensuales, de a lo menos 5 años, que siendo un sobresueldo, constituye remuneración y es imponible, pudiendo reclamarlas judicialmente dentro de 5 años contados desde la separación del trabajador. Además, lo que significa el desgaste físico, mental y familiar para un trabajador laborar por 288 horas mensuales aproximadamente, más teniendo en cuenta que no ha tenido vacaciones legales los últimos 2 periodos laborales.

Inserta un cuadro explicativo de las reales salidas buses de mañana y tarde. Horarios -Temuco A Toltén Horarios-Toltén A Temuco. En total son aproximadamente 13 buses que hacen estos recorridos diarios desde Temuco a Toltén y viceversa, de lunes a domingo, dando cada uno 4 vueltas diarias, siendo cada vuelta de aproximadamente 3 horas cada una, esto ya que también se pasa a varios comunas a tomar pasajeros como también de camino, entre estos están Freire, Barros Arana, Teodoro Smith, Hualpin y Toltén, son 4 vueltas diarias (Temuco a Toltén am/ Tolten a Temuco am/ Temuco a Toltén pm /Toltén a Temuco pm) conduciendo 12 horas diarias, lo que lleva a trabajar 72 horas semanales y 288 horas mensuales, en razón de ello trabajo 108 horas extras cada mes, las que no han sido nunca pagadas y respecto de las cuales tampoco se han pagado las correspondientes cotizaciones previsionales.

PERIODO	SUELDO	BASE	VALOR	HORA	Hº REALIZADAS	Hº PAGADAS	ADEUDADO
abr-2019	\$301.000	\$2.342	108	0	\$252.936		
may-2019	\$301.000	\$2.342	108	0	\$252.936		
jun-2019	\$301.000	\$2.342	108	0	\$252.936		
jul-2019	\$301.000	\$2.342	108	0	\$252.936		
agost-2019	\$301.000	\$2.342	108	0	\$252.936		
sept-2019	\$301.000	\$2.342	108	0	\$252.936		
Octub-2019	\$301.000	\$2.342	108	0	\$252.936		
Noviem-2019	\$301.000	\$2.342	108	0	\$252.936		
Diciem-2019	\$301.000	\$2.342	108	0	\$252.936		
Enero-2020	\$301.000	\$2.342	108	0	\$252.936		
Febrero-2020	\$301.000	\$2.342	108	0	\$252.936		
Marzo-2020	\$320.500	\$2.493	108	0	\$269.244		
abr-2020	\$320.500	\$2.493	108	0	\$269.244		
may-2020	\$320.500	\$2.493	108	0	\$269.244		
jun-2020	\$320.500	\$2.493	108	0	\$269.244		
jul-2020	\$320.500	\$2.493	108	0	\$269.244		

\$269.244 agost-2020 \$320.500 \$2.493 108 0 \$269.244 sept-2020 \$326.500 \$2.540 108 0 \$274.320
 Octub-2020 \$326.500 \$2.540 108 0 \$274.320 Noviem-2020 \$326.500 \$2.540 108 0 \$274.320 Diciem-
 2020 \$326.500 \$2.540 108 0 \$274.320 Enero-2021 \$326.500 \$2.540 108 0 \$274.320 Febrero-2021
 \$326.500 \$2.540 108 0 \$274.320 Marzo-2021 \$326.500 \$2.540 108 0 \$274.320 abr-2021 \$326.500
 \$2.540 108 0 \$274.320 may-2021 \$337.000 \$2.621 108 0 \$283.068 jun-2021 \$337.000 \$2.621 108 0
 \$283.068 jul-2021 \$337.000 \$2.621 108 0 \$283.068 agost-2021 \$337.000 \$2.621 108 0 \$283.068 sept-
 2021 \$337.000 \$2.621 108 0 \$283.068 Octub-2021 \$337.000 \$2.621 108 0 \$283.068 Noviem-2021
 \$337.000 \$2.621 108 0 \$283.068 Diciem-2021 \$337.000 \$2.621 108 0 \$283.068 Enero-2022 \$350.000
 \$2.723 108 0 \$294.084 Febrero-2022 \$350.000 \$2.723 108 0 \$294.084 Marzo-2022 \$350.000 \$2.723
 108 0 \$294.084 abr-2022 \$350.000 \$2.723 108 0 \$294.084 may-2022 \$380.000 \$2.955 108 0 \$319.140
 jun-2022 \$380.000 \$2.955 108 0 \$319.140 jul-2022 \$380.000 \$2.955 108 0 \$319.140 agost-2022
 \$400.000 \$3.111 108 0 \$335.988 sept-2022 \$400.000 \$3.111 108 0 \$335.988 Octub-2022 \$400.000
 \$3.111 108 0 \$335.988 Noviem-2022 \$400.000 \$3.111 108 0 \$335.988 Diciem-2022 \$400.000 \$3.111
 108 0 \$335.988 Enero-2023 \$410.000 \$3.189 108 0 \$344.412 Febrero-2023 \$410.000 \$3.189 108 0
 \$344.412 Marzo-2023 \$410.000 \$3.189 108 0 \$344.412 abr-2023 \$410.000 \$3.189 108 0 \$344.412
 may-2023 \$440.000 \$3.422 108 0 \$369.576 jun-2023 \$440.000 \$3.422 108 0 \$369.576 jul-2023
 \$440.000 \$3.422 108 0 \$369.576 agost-2023 \$440.000 \$3.422 108 0 \$369.576 sept-2023 \$460.000
 \$3.578 108 0 \$386.424 Octub-2023 \$460.000 \$3.578 108 0 \$386.424 Noviem-2023 \$460.000 \$3.578
 108 0 \$386.424 Diciem-2023 \$460.000 \$3.578 108 0 \$386.424 6172 TOTAL 17.072.208

Hay que hacer presente que estos valores son imponible y no se pagaron las cotizaciones legales correspondientes a estos ítems en forma íntegra.

Los artículos 8 y 9 del Código del Trabajo, nos expresan el principio de primacía de la realidad, por sobre las apariencias formales que en caso de discrepancias entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos y acuerdos, debe darse preferencia a lo que ocurre en el terreno de los hechos, esto sumado a las reglas de la sana crítica, se acreditará que las alegaciones contenidas en la demanda, corresponde a la realidad de los hechos. En el caso de autos existe un incumplimiento grave a las obligaciones del contrato por el ex empleador de mi representado, lo que hace procedente que se acoja al artículo 171 del Código del Trabajo, el cual lo faculta para poner término a la relación laboral,

puesto que en los hechos el ex empleador realizó una serie de actos que trastocaron lo más sensible que pueda existir para un trabajador, un elemento esencial del contrato de trabajo, su remuneración mensual que constituye su sustento diario, tanto para él como para su familia. El empleador aprovechándose del hecho de querer su representado mantener su fuente laboral, realizó prácticas que lo han perjudicado. Sin lugar a duda, es un abuso de las facultades de dirección que la ley le otorga, todo para obtener mejores resultados económicos, sin valorar el esfuerzo diario realizado en pro de realizar un trabajo esforzado, debiendo laborar largas y extenuantes jornadas.

Fundamentos de derecho: respecto del incumplimiento grave de las obligaciones del contrato: invoca el artículo 171 del Código del Trabajo. La circunstancia que el empleador no pague al trabajador la remuneración convenida en el contrato de trabajo constituye un incumplimiento que reviste gravedad, en ese sentido, La Corte Suprema ha señalado que el empleador que no paga las remuneraciones incurre en incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, pues falta a uno de sus elementos esenciales" (Corte Suprema, 5 de diciembre de 1991, Rol 3524).

Peticiones Concretas: solicita tener por interpuesta demanda laboral en Procedimiento de Aplicación General, declarando que existe incumplimiento grave de las obligaciones del contrato de acuerdo a los hechos relatos en la carta de despido indirecto, razón por la cual el despido indirecto es justificado y se condene al demandado a pagar las indemnizaciones legales que correspondan declarando además que existe nulidad del despido por existir diferencias no pagadas de cotizaciones previsionales a la fecha del despido indirecto, y se ordene pagar: 1.- \$254.999 por concepto de remuneraciones adeudadas por 09 días del mes de enero del año 2024. 2.- \$7.650.000 Por concepto de Indemnización por 9 años de servicio, o el monto que Ssa, determine. 3.- \$850.000 por concepto de Indemnización sustitutiva por falta de aviso previo o el monto que SSa., determine. 4.- \$3.825.000 Correspondiente al Aumento legal equivalente al 50% contemplado en el artículo 168 letra b). 5.- Vacaciones legales y proporcionales del periodo trabajado 2020-2021 /2021-2022/2022- 2023 y proporcionales del año 2023, por la suma de \$2.550.000 pesos, o lo que SSa., estime pertinente. 6.- Horas extras (6156 horas) no pagadas durante toda la relación laboral por la suma de \$17.072.208 o lo que Ssa., determine de acuerdo al mérito del proceso. 7.- Remuneraciones y demás prestaciones que se devenguen desde la

fecha del despido indirecto, hasta la fecha en que se convalide, conforme a lo que establece la ley considerando para estos efectos una remuneración de \$850.000, o lo que Ssa., determine, ya que se deben diferencias de remuneraciones, según lo ya señalado cuadro explicativo, para los efectos de pago de cotizaciones previsionales en AFP PROVIDA : 1.- No me han sido pagadas en AFP PROVIDA las diferencias de cotizaciones previsionales correspondientes a los meses Abril a Diciembre año 2015. Diferencias de cotizaciones previsionales correspondientes a los meses Enero, Febrero, Marzo, abril, Mayo, Junio, Julio, Agosto, Septiembre, Octubre, Noviembre y Diciembre del año 2016. Diferencias de cotizaciones previsionales correspondientes a los meses Enero, Febrero, Marzo, abril, Mayo, Junio, Julio, Agosto, Septiembre, Octubre, Noviembre y Diciembre del año 2017. Diferencias de cotizaciones previsionales correspondientes a los meses Enero, Febrero, Marzo, abril, Mayo, Junio, Julio, Agosto, Septiembre, Octubre, Noviembre y Diciembre del año 2018. Diferencias de cotizaciones previsionales correspondientes a los meses Enero, Febrero, Marzo, abril, Mayo, Junio, Julio, Agosto, Septiembre, Octubre, Noviembre y Diciembre del año 2019. Diferencias de cotizaciones previsionales correspondientes a los meses Enero, Febrero, Marzo, abril, Mayo, Junio, Julio, Agosto, Septiembre, Octubre, Noviembre y Diciembre del año 2020. Diferencias de cotizaciones previsionales correspondientes a los meses Enero, Febrero, Marzo, abril, Mayo, Junio, Julio, Agosto, Septiembre, Octubre, Noviembre y Diciembre del año 2021. Diferencias de cotizaciones previsionales correspondientes a los meses Enero, Febrero, Marzo, abril, Mayo, Junio, Julio, Agosto, Septiembre, Octubre, Noviembre y Diciembre del año 2022. Diferencias de cotizaciones previsionales correspondientes a los meses Enero, Febrero, Marzo, abril, Mayo, Junio, Julio, Agosto, Septiembre, Octubre, Noviembre y Diciembre del año 2023. 8.- Solicito además se oficie AFP PROVIDA, para que cobre las siguientes diferencias de cotizaciones previsionales: No me han sido pagadas en AFP PROVIDA las diferencias de cotizaciones previsionales correspondientes a los meses Abril a Diciembre año 2015. Diferencias de cotizaciones previsionales correspondientes a los meses Enero, Febrero, Marzo, abril, Mayo, Junio, Julio, Agosto, Septiembre, Octubre, Noviembre y Diciembre del año 2016. Diferencias de cotizaciones previsionales correspondientes a los meses Enero, Febrero, Marzo, abril, Mayo, Junio, Julio, Agosto, Septiembre, Octubre, Noviembre y Diciembre del año 2017. Diferencias de cotizaciones previsionales correspondientes a los meses Enero, Febrero, Marzo, abril, Mayo, Junio, Julio, Agosto, Septiembre, Octubre, Noviembre y Diciembre del año 2018. Diferencias de cotizaciones

previsionales correspondientes a los meses Enero, Febrero, Marzo, abril, Mayo, Junio, Julio, Agosto, Septiembre, Octubre, Noviembre y Diciembre del año 2019. Diferencias de cotizaciones previsionales correspondientes a los meses Enero, Febrero, Marzo, abril, Mayo, Junio, Julio, Agosto, Septiembre, Octubre, Noviembre y Diciembre del año 2020. Diferencias de cotizaciones previsionales correspondientes a los meses Enero, Febrero, Marzo, abril, Mayo, Junio, Julio, Agosto, Septiembre, Octubre, Noviembre y Diciembre del año 2021. Diferencias de cotizaciones previsionales correspondientes a los meses Enero, Febrero, Marzo, abril, Mayo, Junio, Julio, Agosto, Septiembre, Octubre, Noviembre y Diciembre del año 2022. Diferencias de cotizaciones previsionales correspondientes a los meses Enero, Febrero, Marzo, abril, Mayo, Junio, Julio, Agosto, Septiembre, Octubre, Noviembre y Diciembre del año 2023. 9.- Solicito además se oficie FONASA, para que cobre las siguientes diferencias de cotizaciones previsionales: No me han sido pagadas en FONASA las diferencias de cotizaciones previsionales salud FONASA correspondientes a los meses Abril a Diciembre año 2015. Diferencias de cotizaciones previsionales correspondientes a los meses Enero, Febrero, Marzo, abril, Mayo, Junio, Julio, Agosto, Septiembre, Octubre, Noviembre y Diciembre del año 2016. Diferencias de cotizaciones previsionales correspondientes a los meses Enero, Febrero, Marzo, abril, Mayo, Junio, Julio, Agosto, Septiembre, Octubre, Noviembre y Diciembre del año 2017. Diferencias de cotizaciones previsionales correspondientes a los meses Enero, Febrero, Marzo, abril, Mayo, Junio, Julio, Agosto, Septiembre, Octubre, Noviembre y Diciembre del año 2018. Diferencias de cotizaciones previsionales correspondientes a los meses Enero, Febrero, Marzo, abril, Mayo, Junio, Julio, Agosto, Septiembre, Octubre, Noviembre y Diciembre del año 2019. Diferencias de cotizaciones previsionales correspondientes a los meses Enero, Febrero, Marzo, abril, Mayo, Junio, Julio, Agosto, Septiembre, Octubre, Noviembre y Diciembre del año 2020. Diferencias de cotizaciones previsionales correspondientes a los meses Enero, Febrero, Marzo, abril, Mayo, Junio, Julio, Agosto, Septiembre, Octubre, Noviembre y Diciembre del año 2021. Diferencias de cotizaciones previsionales correspondientes a los meses Enero, Febrero, Marzo, abril, Mayo, Junio, Julio, Agosto, Septiembre, Octubre, Noviembre y Diciembre del año 2022. Diferencias de cotizaciones previsionales correspondientes a los meses Enero, Febrero, Marzo, abril, Mayo, Junio, Julio, Agosto, Septiembre, Octubre, Noviembre y Diciembre del año 2023. 10.- Reajustes e intereses correspondientes, conforme dispuesto en el art.173 del Código del Trabajo. 11.- Condenar a la demandada al pago de las costas de

la causa.

SEGUNDO: Don Mauricio Andrés Silva Kachele, abogado, contesta la demanda en representación de SOCIEDAD DE TRANSPORTES COMERCIAL BUSES GARCÍA Y COMPAÑÍA LIMITADA, manifestando desde ya su total y absoluto rechazo, en todas y cada una de sus partes, con expresa condenación en costas.

Reconoce que don José Santiago Pérez Sánchez, comenzó a trabajar para su representada, bajo el vínculo de subordinación y dependencia, con fecha 13 de abril del año 2015, desempeñando las labores de conductor de buses, propias del rubro de su mandante, de conformidad al contrato de trabajo suscrito entre las partes y sus respectivos anexos.- La remuneración mensual del actor correspondía a la suma de \$460.000.- (cuatrocientos sesenta mil pesos) y NO a la suma de \$850.000.- pesos., alegada por la contraria.- Se hace presente US., que para efectos de lo dispuesto en el artículo 172 del Código del Trabajo, la remuneración del actor es de \$460.000.- pesos mensuales y NO la suma de \$850.000.- pesos mensuales, que el demandante, de manera improcedente alega en su libelo. Por tanto, esta parte se opone expresamente a la suma empleada por la contraria para el cálculo de lo dispuesto en el Art. 172 del Código del Trabajo.-

En cuanto a los supuestos incumplimientos imputados a surepresentada: el actor, con fecha 9 de Enero del año 2024, hace llegar a su representada, una carta de Despido Indirecto o Autodespido, sin que exista fundamento legal para su procedencia, toda vez que para su representada jamás ha sido su intención despedirlo, ni ha incumplido a las obligaciones del contrato, como intenta señalar la parte demandante.

Señala el demandante en su libelo textual: “1.- Con fecha 09 de Enero de 2024, mi representado decide poner término a la relación laboral con su ex empleador mediante despido indirecto, ya que en reiteradas oportunidades hablo a su al dueño de la empresa por estar disconforme con los incumplimientos a su contrato de trabajo, lo que nunca fue subsanado, razón por la cual tiene que optar por la vía del despido indirecto por la causal del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, esto es Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, decisión que se vio obligado a tomar,

en atención a todos los motivos señalados en la carta enviada al domicilio de la parte demandada, con copia a la inspección del trabajo de Temuco...”.- Hace presente que su representada no ha incurrido en irregularidad alguna en materia laboral ni durante la vigencia de la relación laboral con el actor. Lo instituido anteriormente por el demandante, se desacreditará con los distintos elementos de convicción (documentos, testigos, etc.), en la oportunidad procesal correspondiente, lo que llevará a US., a rechazar la acción interpuesta por la contraria.-

A su vez, es menester hacer presente que no se configura la causal de incumplimiento grave, descrita en el Art. 160 N° 7 del Código del Trabajo, toda vez que no solo no se cumple con el requisito de la “Gravedad” suficiente para que opere la causal, sino que además, NO existe incumplimiento alguno por parte de su representada.-

El demandado señala tanto en su carta de autodespido, como en la demanda misma, lo siguiente, textual: “A.- REMUNERACIÓN. Con respecto a mi remuneración el contrato de trabajo escriturado a la fecha de ingreso, señala que se me paga mensualmente el I.M.M. esto es el monto de \$337.000, pero en la realidad de los hechos mi remuneración es de \$850.000 esto con las 3 ultimas remuneraciones con 30 días trabajados como promedio mensual, esto ya que se pactó aparte del I.M.M. un bono de producción de 10% de lo recaudado mensualmente por la máquina que conducía, lo cual es variable, y asegurándome siempre el I.M.M. legal establecido a la época de pago, si es que la maquina esta con desperfectos mecánicos o hay baja de pasajes vendidos. Todo lo cual queda escriturado en un libro de cuentas que entrega el empleador a cada conductor, y que mensualmente el saca la copia original, para llevar registro de las cuentas y el conductor se queda con el libro autocopiativo.”.- Señala que lo indicado previamente por el actor NO ES EFECTIVO. Tal como se indicó con antelación US., la remuneración del actor ascendía a \$460.000.- (cuatrocientos sesenta mil pesos), más NO la suma de \$850.000.- (ochocientos cincuenta mil pesos) pretendida por el actor.-

Prosigue el actor en su libelo, señalado lo siguiente: “B. COTIZACIONES PREVISIONALES: Que mi empleador paga mis cotizaciones solo por mi sueldo base escriturado y pactado en contrato trabajo, y que el mes de enero 2024 el I.M.M. asciende a la cantidad de \$460.000, y no por mi real remuneración variable pactada verbalmente, que los últimos 3 meses del año 2023 con 30 días trabajados corresponde a una remuneración de \$850.000 , ya que como señale anteriormente, se me remunera con la producción del 10% del total de lo recaudado por la máquina/Bus que conduzco mensualmente,

pero siempre asegurándome el pago del I.M.M. a la época del pago de la remuneración. Además de lo ya mencionado con respecto a colación es la suma de \$2000 por cada viaje y de viatico de alojamiento \$15.000. En razón de ello se me deben enterar las diferencias de cotizaciones previsionales de todo el periodo trabajado y no pagado. 1.- No me han sido pagadas en AFP PROVIDA las diferencias de cotizaciones previsionales correspondientes a los meses Abril a diciembre año 2015. Diferencias de cotizaciones previsionales correspondientes a los meses Enero, febrero, Marzo, abril, Mayo, Junio, Julio, Agosto, Septiembre, Octubre, Noviembre y Diciembre del año 2016. Diferencias de cotizaciones previsionales correspondientes a los meses Enero, febrero, marzo, abril, Mayo, Junio, Julio, Agosto, Septiembre, Octubre, Noviembre y Diciembre del año 2017. Diferencias de cotizaciones previsionales correspondientes a los meses Enero, febrero, Marzo, abril, Mayo, Junio, Julio, Agosto, Septiembre, Octubre, Noviembre y Diciembre del año 2018. Diferencias de cotizaciones previsionales correspondientes a los meses Enero, febrero, marzo, abril, Mayo, Junio, Julio, Agosto, Septiembre, Octubre, Noviembre y Diciembre del año 2019. Diferencias de cotizaciones previsionales correspondientes a los meses Enero, febrero, Marzo, abril, Mayo, Junio, Julio, Agosto, Septiembre, Octubre, Noviembre y Diciembre del año 2020. Diferencias de cotizaciones previsionales correspondientes a los meses Enero, Febrero, Marzo, abril, Mayo, Junio, Julio, Agosto, Septiembre, Octubre, Noviembre y Diciembre del año 2021. Diferencias de cotizaciones previsionales correspondientes a los meses Enero, Febrero, Marzo, abril, Mayo, Junio, Julio, Agosto, Septiembre, Octubre, Noviembre y Diciembre del año 2022. Diferencias de cotizaciones previsionales correspondientes a los meses Enero, Febrero, Marzo, abril, Mayo, Junio, Julio, Agosto, Septiembre, Octubre, Noviembre y Diciembre del año 2023. 2.- No me han sido pagadas en FONASA las diferencias de cotizaciones previsionales salud FONASA correspondientes a los meses Abril a Diciembre año 2015. Diferencias de cotizaciones previsionales correspondientes a los meses Enero, Febrero, Marzo, abril, Mayo, Junio, Julio, Agosto, Septiembre, Octubre, Noviembre y Diciembre del año 2016. Diferencias de cotizaciones previsionales correspondientes a los meses Enero, Febrero, Marzo, abril, Mayo, Junio, Julio, Agosto, Septiembre, Octubre, Noviembre y Diciembre del año 2017. Diferencias de cotizaciones previsionales correspondientes a los meses Enero, Febrero, Marzo, abril, Mayo, Junio, Julio, Agosto, Septiembre, Octubre, Noviembre y Diciembre del año 2018. Diferencias de cotizaciones previsionales correspondientes a los meses Enero, Febrero, Marzo, abril, Mayo, Junio, Julio, Agosto, Septiembre, Octubre, Noviembre y Diciembre del año 2019. Diferencias de cotizaciones previsionales correspondientes a los meses Enero, Febrero, Marzo, abril, Mayo, Junio, Julio, Agosto, Septiembre, Octubre, Noviembre y Diciembre del año 2020. Diferencias de cotizaciones previsionales correspondientes a los meses Enero, Febrero, Marzo, abril, Mayo, Junio, Julio, Agosto, Septiembre, Octubre, Noviembre y Diciembre del año 2021. Diferencias de cotizaciones previsionales correspondientes a los meses Enero, Febrero, Marzo, abril, Mayo, Junio, Julio, Agosto, Septiembre, Octubre, Noviembre y Diciembre del año 2022. Diferencias de cotizaciones previsionales correspondientes a los meses Enero, Febrero, Marzo, abril, Mayo, Junio, Julio, Agosto, Septiembre, Octubre, Noviembre y Diciembre del año 2023.

Julio, Agosto, Septiembre, Octubre, Noviembre y Diciembre del año 2019. Diferencias de cotizaciones previsionales correspondientes a los meses enero, febrero, marzo, abril, mayo, junio, julio, agosto, septiembre, Octubre, Noviembre y Diciembre del año 2020. Diferencias de cotizaciones previsionales correspondientes a los meses Enero, Febrero, Marzo, abril, Mayo, Junio, Julio, Agosto, Septiembre, Octubre, Noviembre y Diciembre del año 2021. Diferencias de cotizaciones previsionales correspondientes a los meses Enero, Febrero, Marzo, abril, Mayo, Junio, Julio, Agosto, Septiembre, Octubre, Noviembre y Diciembre del año 2022. Diferencias de cotizaciones previsionales correspondientes a los meses Enero, Febrero, Marzo, abril, Mayo, Junio, Julio, Agosto, Septiembre, Octubre, Noviembre y Diciembre del año 2023.”. Al respecto, se debe hacer presente a US., que lo indicado por el actor en su libelo, no es efectivo, nada se le adeuda y/o adeudó por los conceptos previsionales ahí señalados. Todo lo referente a las cotizaciones previsionales, se encuentran AL DÍA, y nada se le debe al actor por dichos conceptos, por lo que tanto el auto despido, como la nulidad del despido alegada por el demandante, es improcedente y carente de fundamento jurídico, debiendo por ende, ser desestimado por US..-

A su vez, señala el actor en su libelo: “C. Vacaciones Legales: No ha otorgado ni pagado VACACIONES LEGALES PERIODOS: 2020-2021 /2021- 2022/ 2022-2023.”.- Aquello US. no es efectivo, nada se le adeuda al actor por dichos conceptos, tal como se acreditará, con los medios de prueba pertinentes, en la oportunidad procesal correspondiente.-

“D. JORNADA DE TRABAJO Y NO PAGO DE HORAS EXTRAS: El anexo 1 del contrato de trabajo se establece una jornada de 180 horas mensuales, distribuidas de lunes a domingo dependiendo de las necesidades del servicio, en turnos de mañana y tarde de la siguiente forma: TURNOS MAÑANA
TURNOS TARDE 05:30 -13:00 = 7 ½ HRS 12:00 -19:30 = 7 ½ HRS 06:00 -13:30 = 7 ½ HRS 12:30 - 20:00 = 7 ½ HRS 06:30 -14:00. = 7 ½ HRS 13:00 - 20:30. = 7 ½ HRS 07:00 -14:30 = 7 ½ HRS 13:30 - 21:00. = 7 ½ HRS 07:30 -15:00 = 7 ½ HRS 14:00 - 21:30. = 7 ½ HRS 08:00 -15:30 = 7 ½ HRS 14:30 - 22:00. = 7 ½ HRS 08:30 -16:00 = 7 ½ HRS 15:00 - 22:30. = 7 ½ HRS 09:00 - 16:30 = 7 ½ HRS 15:30 - 23:00 = 7 ½ HRS 09:30 - 17:00 = 7 ½ HRS 16:00 - 22:30 = 7 ½ HRS 10:00 - 17:30 = 7 ½ HRS 10:30 - 18:00 = 7 ½ HRS 11:00 - 18:30 = 7 ½ HRS 11:30 - 19:00 = 7 ½ HRS. Estos turnos así señalados no son la realidad de los hechos, todo lo cual se demostrará en el juicio respectivo. Debo señalar que mi verdadera jornada laboral es de lunes a Domingo, con un día libre a la semana, siendo cualquier día de

la semana, y los horarios son determinados por el empleador y se entrega una ruta diaria en forma verbal, por don Hernán Reyes, quien es jefe de tráfico de la empresa; ya que hay 15 salidas diarias desde: Temuco a Tolten de lunes a domingo y que se reparten entre alrededor de 13 conductores. Lo mismo habiendo salidas diarias desde Tolten hacia Temuco, con los mismos conductores, pudiendo comenzar con horarios de salida a modo de ejemplo: desde Temuco a las 06:40 am llegando a Tolten aproximadamente a las 08:30 am, luego saliendo desde Tolten a las 09:00 am y llegando a Temuco a las 11:30 am, para luego desde Temuco salir a las 13:00 pm aprox. Llegando a Tolten a las 15:30 pm, y regresando desde Tolten a las 15:45 pm llegando a Temuco a las 18:30 pm. O sea, yo siempre realizo 4 viajes diarios (Temuco-Tolten am/ Tolten-Temuco am/ Temuco-Tolten pm/Tolten-Temuco pm. Esto es un ejemplo de los horarios que tengo como conductor de Transporte Rural colectivo de pasajeros, conduciendo como mínimo 12 horas diarias, seis días a la semana. Esto se traduce en que he trabajado 72 horas semanales, lo que sumado es 288 horas mensuales, debiendo trabajar solo las 180 horas pactadas en el contrato y establecidas por la ley. Razón por la cual se me adeuda 108 horas extras mensuales, de a lo menos 5 años, que, siendo un sobresueldo, constituye remuneración y es imponible, pudiendo reclamarlas judicialmente dentro de 5 años contados desde la separación del trabajador. Además, lo que significa el desgaste físico, mental y familiar para un trabajador laborar por 288 horas mensuales aproximadamente, más teniendo en cuenta que no he tenido mis vacaciones legales los últimos 2 periodos laborales. Tal como se probará con los medios legales que correspondan y todo lo cual detallaré en un cuadro gráfico con las respectivas horas y sus montos, en la respectiva demanda laboral que presentaré en Tribunales laborales correspondientes.” En este cuadro explicativo detallare los reales salidas buses de mañana y tarde. HORARIOS-TEMUCO a TOLTEL HORARIOS-TOLTEN a TEMUCO En total son aproximadamente 13 buses que hacen estos recorridos diarios desde Temuco a Tolten y viceversa, de lunes a domingo, dando cada uno 4 vueltas diarias, siendo cada vuelta de aproximadamente 3 horas cada una, esto ya que también se pasa a varios comunas a tomar pasajeros como también de camino, entre estos están Freire, Barros Arana, Teodoro Smith, Hualpin y Tolten, son 4 vueltas diarias (Temuco a Tolten am/ Tolten a Temuco am/ Temuco a Tolten pm /Tolten a Temuco pm) conduciendo 12 horas diarias, lo que lleva a trabajar 72 horas semanales y 288 horas mensuales, en razón de ello trabajo 108 horas extras cada mes, las que no han sido nunca pagadas y respecto de las cuales tampoco se han pagado las correspondientes cotizaciones

previsionales.”.-

Aquello US. NO ES EFECTIVO, su representada jamás ha vulnerado la normativa laboral vigente, en lo referente a la duración de la jornada de trabajo, ni tampoco existió una inobservancia a las normas de conducción, en cuanto al tiempo y descansos del conductor, mientras éste prestó servicios para la empresa demandada. Por ende, nada se le adeuda al actor por dichos conceptos larvados de Horas Extras reclamadas, tal como se acreditará, con los medios de prueba pertinentes, en la oportunidad procesal correspondiente.-

II.- Hechos Previos al envío de Carta de Autodespido: a. Es menester hacer presente a US., que previo al envío de la mentada carta de Despido Indirecto, remitida por el trabajador a la Empresa, con fecha 01 de Febrero de 2024, el demandante de autos y mi representada, arribaron a un acuerdo para poner término a la relación laboral.- b. Efectivamente, dicho término de relación laboral, se convino bajo la causal dispuesta en el Artículo 159 N° 1 del Código del Trabajo, esto es, “Mutuo Acuerdo de las partes”. c. Que dicho acuerdo se materializó de conformidad a un Finiquito, cuya copia se acompaña, incluso se giraron los cheques pertinentes, toda vez que, mi representada dio cabal cumplimiento a lo pactado, cumpliendo con el acuerdo alcanzado con el demandante, pero fue este, quien a última hora se arrepintió. d. Como US., puede apreciar el monto acordado primitivamente por las partes en el Finiquito en cuestión fue de \$4.526.553.- (cuatro millones quinientos veintiséis mil quinientos cincuenta y tres pesos), suma bastante menor a la abultada e infundada cantidad solicitada por el actor en su libelo, quedando en evidencia el afán lucrativo que mueve al actor.

III.- Hechos Posteriores al envío de Carta de Autodespido: a. Posterior a los sucesos narrados anteriormente, el demandante de autos, procede a despachar carta de auto despido o despido indirecto, ya referida previamente, en la cual señaló, que mi representada ha incurrido en la causal de incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato (ART. 160 N°7), en los términos transcritos pretéritamente en el cuerpo de esta presentación.- IV.- En Cuanto a las Acciones deducidas por el Actor: Es importante señalar a US., que su representada, viene en oponerse – expresamente- a la acción deducida por el actor, por ser esta injustificada, improcedente y contraria a derecho, en los términos que se señalaron previamente y que por razones de economía procesal da por reproducido en lo pertinente.-

Por otra parte, el despido indirecto fraguado por el actor de autos, bajo ningún aspecto se encuentra asociado a una causa legal justificada y procedente en derecho, por cuanto los supuestos incumplimientos que el actor le imputa a su representada se fundan en hechos subjetivos e imprecisos, que no hacen viable la separación del demandante de la empresa. Es por ello que la separación del trabajador de la empresa, en los términos referidos, nunca fue una decisión por parte de su representada, sino muy por el contrario, obedece a una decisión unilateral del actor, movido por un afán de lucro, careciendo de total asidero jurídico su despido indirecto.

- Respecto al Eficacia Carta de Despido Indirecto: Sobre este punto en cuestión, señalar que resulta bastante insólito, y contrario a Derecho, la lógica empleada por la contraria, toda vez que, funda su razonamiento, en una errada interpretación de los requisitos exigidos por el Art. 162 del Código del Trabajo, respecto de los requisitos de validez de la carta de despido indirecto. A todas luces, el instrumento aportado por la contraria NO cumple con los requisitos, exigidos por nuestro ordenamiento jurídico para que produzca sus efectos. Así, los hechos que fundamentan la mentada carta, NO han sido descritos con total claridad y NO son efectivos, tal como será acreditado durante el curso del proceso. Así las cosas, la carta de despido indirecto enviada por el actor, NO cumple con los requisitos de forma ni de fondo, dispuestos por nuestro ordenamiento jurídico, debiendo desestimarse su valor por US., de conformidad al solo tenor y/o simple lectura del instrumento señalado; y de conformidad a las probanzas que se rendirán en la oportunidad procesal correspondiente.-

En cuanto a la nulidad del despido: al no existir incumplimiento por parte de mi representada en el pago íntegro de las cotizaciones previsionales, la figura de la nulidad del despido no procede, y por ende, tal petición debe ser rechazada. -

Respecto de la remuneración del actor: la remuneración del trabajador ascendía a \$460.000.- (cuatrocientos sesenta mil pesos), y no \$850.000.- pesos, como pretende hacer creer al Tribunal el actor. De este modo, las sumas percibidas por el actor de autos, por concepto de sus tres últimas remuneraciones son mucho menores a lo sostenido por el actor, tal como se acreditará en la etapa procesal respectiva.-

Respecto a la Prestaciones reclamadas: al no existir intención unilateral alguna de despedir al actor de autos, en los términos referidos, y al no haber incurrido en incumplimiento alguno, nada adeuda al actor

de autos, salvo la suma de \$4.526.553 pesos, respecto de la cual se había arribado al acuerdo con el actor.- De este modo, al no adeudar suma alguna al actor, cualquier indemnización exigida por este, es improcedente, y contraria a derecho, carente de todo sustento jurídico, y denotan el afán lucrativo que motiva el obrar del actor de autos.- Además, esta parte se opone expresamente al cálculo efectuado por la contraria para fines de computar la liquidación, siendo una cifra menor a la exageradamente señalada por el actor.-

En cuanto al derecho, alega el Art. 171 inciso 5° del Código del Trabajo dispone: “Si el Tribunal rechazare el reclamo del trabajador, se entenderá que el contrato ha terminado por renuncia de éste”.- A su vez, de existir un eventual incumplimiento por parte de mi representada, este ha sido mínimo y bajo ningún respecto cumple con el requisito de GRAVEDAD que el propio ordenamiento jurídico laboral ha instituido para la verificación y observancia de lo dispuesto en el Art. 160 N° 7 del Código de Trabajo, siendo dicho criterio ratificado por la jurisprudencia de los Tribunales Superiores de Justicia.- Se ha resuelto por la Jurisprudencia de manera uniforme que el incumplimiento debe ser de una magnitud o entidad tal que determine necesariamente el quiebre de la relación laboral, que afecte en esencia el acatamiento de las obligaciones de una de las partes. Esto se vincula con el desempeño del trabajador y el contexto de la relación del trabajo, de la situación del trabajador en la empresa, el cargo y naturaleza de las funciones que desempeñaba, y la mayor o menor responsabilidad de la imputación formulada. De igual forma, se considera la conducta del trabajador y del empleador, en cuanto hechos aislados o repetitivos, en relación a las labores propias del cargo, y de otras proveniente de la naturaleza del contrato, como lo es el pago oportuno de remuneraciones. En este contexto, se ha exigido que la falta disciplinaria afecte sensiblemente el funcionamiento de la empresa en que se trabaja, o que el incumplimiento del empleador por su parte, en el cumplimiento de sus obligaciones, sea reiterada y cause perjuicio, debiendo necesariamente acreditarse el mismo, no siendo suficiente para justificar la terminación de la relación laboral cualquier falta a los deberes contractuales. De igual forma y en el contexto anterior, ha de considerarse al momento de interpretar la procedencia y gravedad que necesariamente la única sanción posible frente al incumplimiento contractual sea el despido y no otra de menor intensidad. Esto, porque el incumplimiento debe tener la magnitud de generar el quiebre en la relación laboral suficiente grave para justificar un despido.- Al respecto la Excm. Corte Suprema en sentencia de fecha 17.11.2018 en causa ROL 5.635-08.

Solicita rechazarla en todas y cada una de sus partes, por ser infundada, inexacta y no ajustada a derecho, todo ello con expresa condenación en costas; y en definitiva declarar: 1.- Que se rechaza la demanda de despido indirecto y nulidad del despido y otras prestaciones, interpuesta por el actor, en todas sus partes, y por consiguiente, se estime que ha operado la Art. 171 inciso 5° del Código del Trabajo, entendiéndose por tal, la renuncia del trabajador.- 2.- Que tampoco es procedente la indemnización sustitutiva de aviso previo, en los términos planteados por el actor, por no existir incumplimiento grave de contrato, por parte de mi representada, para acceder a ello.- 3.- Que no es procedente indemnización exigida por el actor por años de servicios, en los términos planteados por el actor.- 4.- Que no es procedente incremento legal alguno en los términos señalados por el actor.- 5.- Que no es procedente la partida por concepto de vacaciones, en los términos señalados por el actor.- 6.- Que tampoco es procedente, la partida por concepto de Horas Extras, en los términos señalados por el actor; 7.- Que tampoco es procedente partida alguna por Remuneraciones y demás prestaciones que se devenguen desde la fecha del despido indirecto, como lo ha solicitado el actor, ni existe deuda previsional alguna en materia de AFP, ni Salud, ni seguro de cesantía AFC.- 8.- Que se condene expresamente al demandante al pago de las costas de la causa.-

TERCERO: Son hechos no controvertidos los siguientes:

1.- La fecha de inicio del contrato, la función que desempeñaba y que ha habido una decisión del trabajador de poner término al contrato enviando una carta de despido indirecto en la fecha que se indica.

CUARTO: En la interlocutoria de prueba se fijaron como hechos sustanciales pertinentes y controvertidos los siguientes:

1.- Causal de término del contrato, esto es si efectivamente se llegó a un acuerdo previo para terminar el contrato en virtud de la causal del artículo 159 N°1, formalidades y condiciones acordadas, o en su defecto que corresponde entender que la decisión de poner término al contrato tiene que ver con el despido directo del demandante, y en este caso formalidades del mismo.

2.- Para el evento que se acredite que es un despido indirecto: a. Efectividad de los hechos indicados en la carta de despido, esto es que existe una diferencia entre la remuneración que figura pagada con

aquella que realmente se percibía mensualmente, en su caso monto de esta diferencia y remuneración que debe considerarse para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo. b. Estado de pago de las cotizaciones previsionales y monto por el cual se hicieron mes a mes. c. Efectividad que la demandada otorgó los feriados devengados o en su caso cantidad de días adeudados hasta la fecha. d. Efectividad que el actor trabajó en exceso de la jornada laboral, número de horas que trabajó, semanal o mensualmente, desde el año 2019 en adelante y en caso de existir este trabajo en exceso, monto adeudado por la empleadora por dicho concepto.

QUINTO: El demandante, para acreditar los fundamentos de su pretensión, aportó los siguientes medios de prueba:

DOCUMENTAL:

1.- Contrato de trabajo y anexo de turnos y jornadas diarias año 2015. Cláusula 6ª timbrar tarjeta reloj control a entrada y salida de la empresa. Anexo indica jornada de 180 horas de lunes a domingo según necesidad de servicios, hay turnos de mañana y tarde.

2.- Certificado histórico cotizaciones AFP PROVIDA. Se pagan cotizaciones de acuerdo al ingreso mínimo mensual.

3.- Certificado histórico cotizaciones FONASA.

4.- Carta de aviso de término de contrato de trabajo, de fecha 09 de enero de 2024 dirigida al empleador, copia de comprobante timbrada por la inspección del trabajo con fecha 10 de enero de 2024 y Comprobante de correos de Chile de envío de carta certificada. Incumplimiento: remuneración distinta a la indicada en el contrato \$850.000. Revisar.

5.- Horarios salidas Buses García año 2023. Hay 14 viajes programados entre Temuco-Toltén de lunes a viernes) 9 los sábados y 7 los domingos.

6.- Horarios salidas Buses García año 2021. Hay 11 viajes programados entre Temuco-Toltén de lunes

a viernes) 7 los sábados y 4 los domingos.

7.- Set de fotografías del demandante en los buses que conducía.

8.- Certificado dominio vigente vehículo bus.

9.- Consulta tributaria Sociedad Buses García y Cía Limitada.

10.- Captura pantalla página WEB <https://www.busesgarcia.cl/agencias/>

11.- Set de 3 planillas y/o talonarios (con hoja autocopiativa) de rendición de boletos vendidos (entrada y salida), dineros recaudados por pasajes y gastos por cada recorrido que van desde los folios 56101 al 56150, 68001 al 68050 y 68751 al 68800 suscritos por conductor y/o inspector de ruta.

Pese a que se ofrecieron 3 planillas o talonarios y que la parte demandante debía digitalizarlos, solo se ingresó al sistema uno de ellos, que va desde el número 68751 al 68800, que abarca el período desde el 14/11/2023 al 20 de diciembre del mismo año.

12.- Ordinario de la dirección del trabajo N°1875, hoy se aplica multa a la demandada por no llevar correctamente registro de asistencia.

13.- Una planilla de “Control de Salida terminal” emitido por la Sociedad Comercial terminal de Buses rurales Temuco S.A., en que aparecen las horas de conducción, pero se refiere a ora empresa y a otro conductor.

CONFESIONAL: Se cita a absolver posiciones al representante legal de la demandada don Sergio Valenzuela Gómez, CI 9.246.639-6, jefe de contabilidad de la demandada: trabaja en la empresa desde antes de la pandemia, antes a honorarios y desde enero de 2024 con contrato. Conoce al demandante desde hace bastantes años, pues antes trabajó en otra empresa que también era cliente de él. Ne la empresa lleva 10 años. Los conductores ganan \$460.000 imponible. No ganan nada más. Tiene recorrido Hualpín, Temuco, Frente, Temuco. Con detenciones el recorrido debe durar como 2

horas de ida y 2 de vuelta. Ellos dan una vuelta al día, salida y retorno. Trabaja como 4 o 5 horas. La empresa tiene 15 a 17 buses y conductores deben ser como 18 o 19, por el tema de los relevos. Hay recorrido también a Santiago, deben ser como 13 o 14 los que realizan servicios en la región. Hay un recorrido Hualpin-Temuco-Santiago. No le consta que el demandante haya viajado a Santiago, su recorrido era servicio rural. No puede precisar cuántos buses hacen el recorrido rural. La empresa tiene sucursales, sale desde Hualpin, desde Toltén o Temuco, acá desde el Terminal Rural, la boletaría es la número 10. Deberían estar publicados los horarios de salida. Deben haber 10 o 13 salidas diarias, eso lo ve el jefe de operación. En su caso ve el tema de liquidaciones, se entregan liquidaciones y se firman. Las cotizaciones se pagan por Previred los días 13. Se le exhiben planillas de ruta (prueba N° 11) y señala en que el trabajo que desarrolla nunca ha visto esas planillas. Los peajes y bencina las pagan los choferes con dineros de la empresa. En su cargo solicita a las secretarias información sobre sueldos y temas generales. Los temas puntuales no los ve él. La secretaria es Johana Yáñez y July Moncada. No se relaciona con las personas de boletaría. El contacto es solo revisar bien el aspecto tributario. En el terminal rural hay una bomba de petróleo donde la empresa carga el 95% del petróleo y se emite boletas de venta. El conductor cancela el petróleo con dineros de la recaudación. Desconoce la forma de rendición de cuenta, eso lo ve la parte administrativa. La mayoría de los conductores vive en Temuco, otros terminan en Temuco, no ha visto gastos de pensión. Algunos buses andan con auxiliares no le consta si el bus de don Santiago andaba con auxiliar. A los que lo tienen se les paga con liquidaciones de sueldo mensual, en las oficinas de buses García. Debe pagarse con efectivo, dentro de los primeros 5 días. Esa es la regla general de pago. El peaje lo paga el conductor, en efectivo. Los conductores suben con una “coneja” donde van los boletos y con esa información se entrega a la persona a que rinden, con los peajes y boletas de petróleo. Eso no se hace todos los días, a veces cada 2 o 3 días. El contrato del actor señala que la jornada era de 180 horas, en cualquiera de los recorridos y que se señalan los horarios. Han cambiado las frecuencias después de pandemia. Se le exhibe documento N° 6 y señala que está publicado por Eduardo, pero no lo que está en el contrato. Es un comunicado interno de la empresa, no le consta a quien va, nunca lo había visto, pues no interviene en temas de horario. Santiago conducía un bus grande, verde de 2 pisos. La empresa tributa en base a presunción, por lo que no trabaja con montos ni se hacen balances. SII exige que igual, entre se ponga el ingreso, por lo que a él se le envía de secretaría un monto de recaudación que es

global por todos los buses. La empresa ha sido fiscalizada por la Inspección del Trabajo. Le tocó ver la que presentó el presidente del sindicato por un despido y que fue rechazada. NO sabe si ha sido fiscalizada y multada por jornada laboral. En el terminal los buses pagan un derecho por loza, no se controla la entrada, pues pueden entrar a echar petróleo e irse. Hay una hoja de ruta que rara vez los conductores entregan, peor se sabe el monto que pagan. La hoja de ruta la emite el termina rural, salen las horas del servicio.

TESTIMONIAL:

1.- Valentina Javiera Pérez López, RUT 19.480.967-0, funcionaria pública, domiciliada calle Antonio Varas N° 459, comuna de Temuco: el demandante es su padre y la demandada es Buses García. Su madre ya no trabaja, por diversas situaciones, horas extras, salía a trabajar y muchas veces le quitaban la máquina. Él se hizo un auto despido. Actualmente vive con su padre y el horario de trabajo que él tenía salida desde 7 u 8 desde Temuco hasta las 19 o 20 horas. Trabaja de Temuco-Toltén y se daba como 3 vueltas diarias. Una vuelta es de Temuco a Toltén ida y vuelta, que se demora como 5 horas y su padre realizaba 3 vueltas, como 15 horas de trabajo de lunes a lunes, no tenía descansos ni días libres, trabajaba fines de semana y rara vez tenía día libre. No era un trayecto directo, sino que paraba en Freire, Barros Arana, Hualpín, Toltén y entre paraderos también se detenía. Es un recorrido rural. Las boleterías estaban en Temuco y en Toltén, porque en ambo había terminal. Llegado a Toltén salían de inmediato de vuelta a Temuco. En Temuco esperaba un rato y salía a Toltén nuevamente, así 3 veces al día. Era una decisión que indicaba el horario, su padre no podía negarse. La empresa tiene diversos horarios y hay como 13 buses que hacen el mismo recorrido. Se cruzan horarios en el camino. Era cada salía no pasaba más de 30 minutos o una hora. A su padre le pagaban un porcentaje por vuelta que realizaba, si no trabajaba no tenía remuneración. Él no recibía una remuneración concreta, sino un porcentaje por las vueltas que realizaba, que era el 10% de los pasajes, era de la ganancia total de cada viaje. Dependía de la cantidad de pasajeros y eso se dejaba anotado en una planilla en que se anotaba la cantidad de vueltas y los ingresos, de ahí sacaba la cantidad que recibía. Se le exhibe documento N° 1 y señala que eran las que su padre llevaba a la casa. Las llenaba él con el auxiliar. Es la letra de su papá. Las planillas las entregaba la empresa. Comentaba que su remuneración era \$800.000 a \$850.000. Era su única fuente de ingresos para poder pagar los estudios,

que en si caso era \$350.000 en la escuela de oficiales de Téngase presente lo informado por la Policía de Investigaciones, además de los gastos para estar en Santiago. Su mande no trabaja y su hermana va al colegio. Su padre tenía contrato y ahí salía un sueldo mínimo, no sabe por cuánto se le cotizaba. Salía ña cantidad de horas que debía trabajar, cree que eran 9 horas diarias, pero no se cumplía, pues salía de Temuco a las 8:10 y hasta las 20 o 21 horas. Además, a veces le tocaba salir desde Toltén y debía viajar de Temuco a Toltén. Todo esto lo sabe, porque vive con él y su padre no estaba en casa y no estaba los fines de semana. Su padre jamás hizo un reclamo a la Inspección del Trabajo, pues no tenía tiempo, pero sí hacía los reclamos directamente a los dueños. No le pagaba las horas extras, se le pagaba en forma diaria de acuerdo a lo que ganaba el bus. En las planillas los montos eran detallados. Al jefe de tráfico lo conoce solo de vista y generalmente estaba en el terminal, ahí atiende una chica. Estaban publicadas las salidas diarias.

Contrainterrogada señala que vive con su papá, salvo cuando estuvo en Santiago 4 años estudiando. Estuvo un tiempo trabajando para Santiago. Descansaba como media hora entre cada vuelta. Firmaba liquidaciones de sueldo. Antes de buses García trabajaba en otra empresa de buses.

2.- Héctor Henríquez Rizzo, Rut: 7.720.579-9, transportista, domiciliado en sector el Coihue, Comuna de Freire: conoce a Santiago Pérez y a la empresa Buses García, porque trabajó desde 2014 al 2016 en la empresa, como conductor de buses. Santiago estaba en la empresa. El recordiso era Temuco-Toltén y Toltén- Santiago. En su caso trabajó Temuco-Toltén y Toltén-Temuco. Son recorridos rurales, pues pasan por varias comunas. El primer horario era de 5:20 de Toltén-Temuco y el último salía a las 20:30. La mayoría de las máquinas quedaban en Toltén y dese allá salían. Don Santiago estuvo trabajando de Toltén a Temuco y un tiempo iba Toltén a Santiago. En los últimos años estaba en ese recorrido. Daban 3 vueltas por día Temuco-Toltén-Temuco. Cada vuelta duraba 5 horas. Son cerca de 100 km y la demora era por las paradas y por tomar pasajeros. Paraban en Freire. Teodoro. Toltén y también tomaban pasajeros de camino. Cuando llegaba al terminal a veces no tenía tiempo ni para el baño y regresaban o cuando había tiempo, debían hacer mantención a las máquinas. No había descansos. Las salidas eran cada media hora, con un conductor y como 12 a 14 máquinas. Se trabajaba de lunes a lunes, descansaban solo en las pocas horas de la noche. Pedían permisos, pero

nunca se les respetaba. No tenían registro de asistencia, solo las planillas que se ingresaban. Firmó contrato de trabajo y aparecía una jornada de como 40 horas semanales, peor no se cumplía. Lo que se hacía de más se pagaban todo por lo mismo. En su caso reclamó en más de una posibilidad a Hernán Reyes que era el encargado de la rotativa de las máquinas, es tío de los dueños. También habló con Ricardo García por los días libres y descanso, pero nunca se respetó. Así que tomó la decisión que iba a trabajar 15 días seguidos y luego tomaría sábados y domingos libres, pues antes no los tenía. Cuando empezó a hacer eso lo llamaron a la empresa por necesidades de la empresa. En su caso no reclamó a la Inspección del Trabajo, solo cuando lo despidieron. En el contrato se indicaba el sueldo mínimo y el ganaba el 8% de lo que producía la máquina. Cree que era la regla general, aunque cree que había otros que ganaban e 10%. Con las 3 vueltas se hacía promedio \$20.000 por vuelta y ganaba cerca de \$600.000 al mes. Las condiciones el demandante no eran distintas a las suyas, trabajaban mismo recorrido y mismas vueltas. Era una máquina por conductor, a excepción de los que iban a Santiago. La empresa vendía en boletería, se hacía una reserva además durante el recorrido se usaba una coneja en que iban los talonarios de boletos de camino. Los boletos vendidos de boletería y los de camino se sumaban y en base a eso se sacaba el porcentaje. La máquina se mantenía con lo que ellos hacían de camino. Así se pagaban peajes y bencina. Las planillas venían en un modelo que daba la empresa, ellos solo la llenaban y rendía cuenta, pues venían en duplicado. La copia quedaba para ellos. Se le exhibe documento 11 y señala que es la planilla que usaba cuando trabajaba en Buses García. Cuando demandó las indemnizaciones se pagaron por el mínimo.

Contrainterrogado señala que todos los choferes andaban en lo mismo. Habla de su experiencia de 2016. La realidad sigue siendo la misma, pero viaja en buses y conversa con sus colegas, son conocidos. Fue desvinculado en agosto de 2016. Demandó por las vacaciones, días libres, horas extras, en la demanda dijo que ganaba como \$600.000.

3.- Perfecto Artemio Muñoz Medina, RUT: 6.808.907-7, chofer de buses, domiciliado en Arturo Pérez Canto N°02165, Temuco: conoce a las partes porque fueron colegas con don Santiago en Buses Temucano y después se fue a trabajar a Buses García. A los señores García los ve siempre en el terminal rural. El demandante debe haber trabajado 5 o 6 años, cree en Buses García Lo veía todos los

días, pues salía de los mismos andenes. En Buses Temuco hacía recorrido hacia Toltén. En su caso salía a las 6:15 de Queule y encontraba al demandante en Teodoro Schmitdt como a las 7 de la tarde. A veces se encontraba en el terminal de Buses Temuco no salía una sola vez a Toltén a las 18:30. Buses García, según lo publicado en la ventanilla de pasajes N° 10 en Temuco y Toltén, debe tener entre 13 a 15 salidas diarias Temuco-Toltén y viceversa. Buses Temucano tenía la boletería N° 9, eran vecinos. La jornada de trabajo de Buses García es de lunes a domingo, lo que sabe, porque conversa siempre con distintos choferes, aunque el domingo tienen como un 50% de las salidas. En su caso trabajaba de lunes a sábado. En Temucano les pagaban el 10% de la entrada total de la máquina, camino y reserva. En su contrato no se escrituraba así, salía un sueldo mínimo. En ese tiempo la remuneración promedio era \$30.000 diarios. En Buses García tiene el mismo sistema que en Buses Temucano, el 10% de la entrada total. Lleva 20 años trabajando en la misma Ruta y en buses Zona Sur gana entre \$40.000 a \$50.000 al día. Cuando no trabaja no gana nada.

Contrainterrogado señala que don Santiago trabajó hasta uno 6 años en Buses Temucano, luego de retiró. Él trabaja de lunes a sábado.

EXHIBICIÓN DE DOCUMENTOS: Se ordena a la parte demandada la exhibición en audiencia de juicio de los siguientes documentos, ello bajo apercibimiento legal del artículo 453 N° 5 del Código del Trabajo.

- 1.- Se exhiban por la demandada todos los contratos y anexos del demandante desde inicio de la relación laboral.
- 2.- Se exhiban, todas las liquidaciones de sueldo del demandante, desde el inicio de la relación laboral.
- 3.- Se exhiban copias de las Libretas de recorridos mensuales del demandante de toda la relación laboral. No se cumple
- 4.- Se exhiba el horario de salidas de Buses García de todo periodo laboral publicados Terminal de Buses Rurales de Temuco RUTA TEMUCO-TOLTEN/TOLTENTEMUCO. Se cumple

5.- Se exhiba libros y/o registros de asistencia de toda la relación laboral del demandante, de acuerdo a lo señalado página 3 clausula 6 letra D contrato trabajo. No se exhibe.

6.- Exhiban planillas y/o talonarios (con hoja autocopiativa) de rendición de boletos vendidos (entrada y salida), dineros recaudados por pasajes y gastos por cada recorrido que van desde los folios 56101 al 56150, 68001 al 68050 y 68751 al 68800 suscritos por conductor y/o inspector de ruta. No se exhibe.

7.- Se renuncia.

8.- Comprobante de recepción de reglamento interno suscrito por el trabajador conjuntamente con el reglamento interno.

OFICIOS:

1.- Renuncia.

2.- A la DIRECCION REGIONAL DEL TRABAJO DE LA ARAUCANIA, domiciliada en calle Caupolicán N 651 de Temuco, correos electrónicos: upartesaraucania@dt.gob.cl , mnunezu@dt.gob.cl , a fin de que informe y envíe resolución de autorización sobre implementación del sistema de registro y control de asistencia, de acuerdo a dictámenes N° 1140/027 de fecha 24-02-2016 y Dictamen N° 5849/133 de fecha 04-12-2017 de la empresa demandada SOCIEDAD TRANSPORTES COMERCIAL BUSES GARCÍA Y COMPAÑÍA LIMITADA, RUT: 76.739.340-7 (Buses García). Informe además si se le han cursado multas, informes de fiscalizaciones por horas de conducción, y en caso de haber multas remitir expediente completo de estas fiscalizaciones. Oficiese.

SEXTO: La demandada incorporó los siguientes medios de prueba:

DOCUMENTAL:

1.- Copia de Contrato de Trabajo suscrito entre las partes y sus respectivos anexos y actualización de remuneraciones.- Funciones de conductor. Remuneración compuesta de sueldo base equivalente el mínimo legal, asignaciones de viatico y colación.

- 2.- Carta de Despido Indirecto remitida por el actor a la demandada.-
- 3.- Copia de Proyecto de Finiquito acordado entre las partes. Se reconoce 10 días de feriado legal pendiente, feriado proporcional y una indemnización voluntaria. Causal 159 N° 1, mutuo acuerdo.
- 4.- Set de 4 cheques, girados a nombre del actor, desde la cuenta corriente de la empresa demandada y comprobantes.-
- 5.- Certificado de Cotizaciones previsionales Previred del actor.-
- 6.- Set de 7 liquidaciones de sueldo del actor, período 2023-2024. Solo contemplan pago de sueldo equivalente al mínimo legal y asignaciones familiares.
- 7.- Set de 8 comprobantes de vacaciones suscritos por el actor. 02-05-2017, 03-07- 2027, 05-01-2020, 05-01-2021, 02-11-2022, 23-11-2022, 08-05-2023 y 02-10-2023. Todos los comprobantes aparecen firmados por el demandante y consta en ellos el otorgamiento de los feriados legales. El último periodo otorgado es del feriado devengado entre 2022-2023, de los cuales quedaron pendientes 10 días hábiles, tal como se reconoce en el proyecto de finiquito.

CONFESIONAL: Se cita a absolver posiciones a don JOSE SANTIAGO PÉREZ SANCHEZ, RUN 11.585.852-1, quien exhortado a decir verdad señala: antes del auto despido tuvo conversaciones con la empresa. 3 veces conversó con Eduardo García. Cuando llegaba a trabajar el hermano le quitaba la máquina y si no trabaja no gana. 3 veces habló ese tema. Fue motivo de conflicto y por eso quiso salir de la empresa. Conversó 3 veces que llegaron a un acuerdo, y él decía que no tenía nada que ver, que lo conversara con Fernando García. No llegaron a ningún acuerdo. Firmaba sus liquidaciones por el mínimo, también los anexos de contrato.

TESTIMONIAL:

- 1.- Evelin Del Carmen Huera Painemal, C.I. 19.198.257-6, secretaria oficina contable, domiciliada en Yungay N° 706, Temuco: trabaja como secretaria de contabilidad de don Sergio Valenzuela. Conoce al demandante. Sabe que fue desvinculado por un acuerdo al que llegó con Eduardo García, por un valor de \$4.500.000 aproximadamente, quedando é de firmar finiquito, lo que no se cumplió. Tiene

liquidaciones firmadas de él de julio a diciembre de 2023, en que corrobora que recibió un sueldo de \$460.000 y en base a eso ella declara las cotizaciones en Previred por el mismo valor, además tiene el finiquito firmado por Eduardo García. La modalidad de pago era en 4 cheques, lo que fue rechazado por el demandante, pues no firmó el finiquito. Sabe que solicitó un acuerdo para renuncia. Los anexos también estaban firmados. Desconoce si estaba firmados los comprobantes de vacaciones.

Contrainterrogada señala que Sergio Valenzuela trabaja para Buses García, pero no sabe desde cuándo él trabaja para Buses García. Ella trabaja para don Sergio hace un año, en una oficina paralela a la del Sr. García. Las liquidaciones de remuneraciones las hace ella, los contratos y anexos los hace don Sergio. Las liquidaciones las firman los conductores, junto con el pago. Pero no sabe cómo se les paga. Las entrega el contador no ella. Desconoce si se pagan en efectivo o transferencia. El finiquito no fue firmado ante Notario por el demandante, solo fue firmado por el representante de la empresa.

I.- EN CUANTO A LA OBJECCIÓN DOCUMENTAL:

SEPTIMO: En la audiencia de juicio la parte demandada objetó los documentos singularizados con el número 11 de la prueba de la actora, sosteniendo que tales documentos son ilegibles, faltos de integridad y no hay constancia que sea copia fiel de la original.

OCTAVO: El demandante solicitó el rechazo de la objeción argumentando que los documentos son los que tenía el trabajador, si bien algunos aparecen ilegibles se dejaron para respaldo las copias físicas de dichos documentos y que, en todo caso, son los mismos documentos que solicitó exhibir.

NOVENO: La objeción documental dentro del proceso laboral necesariamente debe estar enfocada a la forma de los instrumentos, por cuanto la apreciación de los mismos y los hechos que se pueden tenerse por probados corresponde a una labor exclusiva del juez y para cuya valoración la normativa ha seleccionado el sistema de la sana crítica.

En el caso de autos, es cierto que algunos de los documentos aparecen ilegibles y claramente no van a poder ser apreciados en su integridad por el tribunal. Sin embargo, se trata de los mismos documentos

que la parte demandante solicitó que la demandada exhibiera y que, por ser copias, los originales debieron estar en poder del empleador de tal manera que si éste hubiere cumplido con su obligación de exhibición se hubiere podido verificar si se trataba de documentos completos o eran una copia fiel del original no exhibido.

De ahí no puede acogerse la objeción, ya que constituiría una forma de liberar a la demandada de su obligación a exhibir los documentos ofrecidos. Todo ello sin juicio del valor probatorio que en definitiva se va a dar a estos comprobantes y que, como se señaló al momento de su individualización, corresponde sólo a un tercio de los ofrecidos en la audiencia preparatoria.

II.- EN CUANTO AL FONDO:

DECIMO: El actor ha deducido demanda por despido indirecto, imputando una serie de incumplimiento a su empleador, los que califica como graves.

Conforme a ello, solicita el pago de las indemnizaciones por falta de aviso previo, años de servicio e incremento, considerando una remuneración de \$850.000, además de demandar el pago de horas extras, compensación de feriados y nulidad del despido, esto último fundado en que su remuneración imponible era inferior a la real.

DECIMO PRIMERO: La defensa de la demandada se basa en negar la efectividad de todos los incumplimientos y la remuneración que el actor sostiene que percibía, sosteniendo de manera subsidiaria, que de haber incumplimientos estos no serán graves como para justificar la decisión del actor, con quien la empresa había negociado su salida, propuesto un finiquito e incluso girado los cheques para su pago.

DECIMO SEGUNDO: Conforme la interlocutoria de prueba, lo primero que había que justificar era la forma en que terminó el contrato de trabajo, pues la demandada alegó que habría terminado por mutuo acuerdo y que ello se plasmó en un finiquito que el demandante no quiso firmar.

En ese punto, la demandada acompañó copia del proyecto de finiquito copia de los cheques girados para su pago y la declaración de la testigo Evelyn Huera.

Sin embargo, ninguno de estos medios de prueba es apto para justificar el mutuo acuerdo, pues el artículo 177 del Código del Trabajo señala expresamente que éste debe constar por escrito y el instrumento respectivo debe ser firmado por el interesado y por el presidente del sindicato o delegado sindical respectivo o ser ratificado por el trabajador ante el inspector del trabajo, un notario público o al oficial del Registro Civil de la respectiva comuna o el secretario municipal correspondiente. Sin estos requisitos no puede ser invocado por el empleador, que es justamente lo que se hace con la demanda.

Por tanto, no existiendo formalmente mutuo acuerdo para el término de la relación laboral, debe estarse a la única causal respecto de la cual se cumplieron los requisitos del artículo 162 y 171 del código del trabajo, esto es el despido indirecto.

DECIMO TERCERO: En cuanto al despido indirecto, tal como se refirió en la expositiva de esta sentencia, se funda en la causal del artículo 160 N° 7 del código del trabajo, esto es el incumplimiento grave de las obligaciones por parte del empleador.

Según la carta de auto despido estos incumplimientos estarían constituidos por los siguientes:

A. Remuneración: con respecto a su remuneración el contrato de trabajo escriturado a la fecha de ingreso, señala que se le paga mensualmente el I.M.M. esto es el monto de \$337.000, pero en la realidad de los hechos su remuneración es de \$850.000 esto con las 3 últimas remuneraciones con 30 días trabajados como promedio mensual, esto ya que se pactó aparte del I.M.M. un bono de producción de 10% de lo recaudado mensualmente por la máquina que conducía, lo cual es variable, y asegurándole siempre el I.M.M. legal establecido a la época de pago, si es que la máquina esta con desperfectos mecánicos o hay baja de pasajes vendidos. Todo lo cual queda escriturado en un libro de cuentas que entrega el empleador a cada conductor, y que mensualmente saca la copia original, para llevar registro de las cuentas y el conductor se queda con el libro autocopiativo.

B. Cotizaciones Previsionales: su empleador paga sus cotizaciones solo por su sueldo base escriturado y pactado en contrato trabajo, y que el mes de enero 2024 el I.M.M. asciende a la cantidad de \$460.000, y no por su real remuneración variable pactada verbalmente, que los últimos 3 meses del año 2023 con 30 días trabajados corresponde a una remuneración de \$850.000 , ya que como señaló se le remunera con la producción del 10% del total de lo recaudado por la máquina/Bus que conduce mensualmente, pero siempre asegurándole el pago del I.M.M. a la época del pago de la remuneración. Además, con respecto a colación es la suma de \$2000 por cada viaje y de viatico de alojamiento \$15.000. En razón de ello se me deben enterar las diferencias de cotizaciones previsionales de todo el periodo trabajado y no pagado, según detalle que indica.-

C. Vacaciones Legales. No le ha otorgado ni pagado vacaciones legales periodos: 2020-2021 /2021-2022/ 2022-2023.

D. Jornada de trabajo y no pago de horas extras. El anexo 1 del contrato de trabajo se establece una jornada de 180 horas mensuales, distribuidas de lunes a domingo dependiendo de las necesidades del servicio, en turnos de mañana y tarde de la siguiente forma: TURNOS MAÑANA TURNOS TARDE
05:30 -13:00 = 7 ½ HRS 12:00 -19:30 = 7 ½ HRS 06:00 -13:30 = 7 ½ HRS 12:30 - 20:00 = 7 ½ HRS
06:30 -14:00. = 7 ½ HRS 13:00 - 20:30. = 7 ½ HRS 07:00 -14:30 = 7 ½ HRS 13:30 - 21:00. = 7 ½ HRS
07:30 -15:00 = 7 ½ HRS 14:00 - 21:30. = 7 ½ HRS 08:00 -15:30 = 7 ½ HRS 14:30 - 22:00. = 7 ½ HRS
08:30 -16:00 = 7 ½ HRS 15:00 - 22:30. = 7 ½ HRS 09:00 - 16:30 = 7 ½ HRS 15:30 - 23:00 = 7 ½ HRS
09:30 - 17:00 = 7 ½ HRS 16:00 - 22:30 = 7 ½ HRS 10:00 - 17:30 = 7 ½ HRS 10:30 - 18:00 = 7 ½ HRS
11:00 - 18:30 = 7 ½ HRS 11:30 - 19:00 = 7 ½ HRS Estos turnos así señalados no son la realidad de los hechos, todo lo cual se demostrará en el juicio respectivo. Su verdadera jornada laboral es de Lunes a Domingo, con un día libre a la semana, siendo cualquier día de la semana, y los horarios son determinados por el empleador y se entrega una ruta diaria en forma verbal, por don Hernán Reyes, quien es jefe de trafico de la empresa; ya que hay 15 salidas diarias desde: Temuco a Toltén de lunes a domingo y que se reparten entre alrededor de 13 conductores. Lo mismo habiendo salidas diarias desde Toltén hacia Temuco, con los mismos conductores, pudiendo comenzar con horarios de salida a modo de ejemplo: desde Temuco a las 06:40 am llegando a Toltén aproximadamente a las 08:30 am, luego saliendo desde Toltén a las 09:00 am y llegando a Temuco a las 11:30 am, para luego desde

Temuco salir a las 13:00 pm aprox. Llegando a Tolten a las 15:30 pm, y regresando desde Tolten a las 15:45 pm llegando a Temuco a las 18:30 pm. O sea siempre realiza 4 viajes diarios (Temuco-Tolten am/ Tolten-Temuco am/ Temuco-Tolten pm/Tolten-Temuco pm. Esto es un ejemplo de los horarios que tiene como conductor de Transporte Rural colectivo de pasajeros, conduciendo como mínimo 12 horas diarias, seis días a la semana.

Esto se traduce en que he trabajado 72 horas semanales, lo que sumado es 288 horas mensuales, debiendo trabajar solo las 180 horas pactadas en el contrato y establecidas por la ley. Razón por la cual se le adeuda 108 horas extras mensuales, de a lo menos 5 años, que siendo un sobresueldo, constituye remuneración y es imponible, pudiendo reclamarlas judicialmente dentro de 5 años contados desde la separación del trabajador. Además, lo que significa el desgaste físico, mental y familiar para un trabajador laborar por 288 horas mensuales aproximadamente, más teniendo en cuenta que no ha tenido vacaciones legales los últimos 2 periodos laborales.

Conforme a los hechos indicados anteriormente, es necesario verificar de qué manera estos se ajustan a la realidad y configuran la causal de terminación de contrato.

DECIMO CUARTO: En cuanto al tema de remuneraciones, sostiene que en el contrato de trabajo y en las liquidaciones aparece sólo el pago del equivalente al mínimo legal, pero en la realidad su remuneración es de \$850.000 conforme al promedio de las 3 últimas remuneraciones con 30 días trabajados, ya que se pactó aparte del I.M.M. un bono de producción de 10% de lo recaudado mensualmente por la máquina que conducía. No se alega que ni se haya pagado íntegramente la remuneración, sino que la que figura como percibida es menor a la que realmente percibió.

En este punto lo que aparece de las liquidaciones es que efectivamente se pagaba al demandante el equivalente al ingreso mínimo mensual por cada período de pago más asignaciones familiares. Sin embargo, de los detalles de recaudación acompañados y lo declarado por los testigos del demandante, unidos a las máximas de la experiencia que, respecto de trabajadores de locomoción colectiva, permiten concluir casi invariablemente que su remuneración es está constituida principalmente por un porcentaje de la recaudación diaria, permite tener como cierto que la remuneración real del

demandante era superior a aquella que figura en las liquidaciones de remuneraciones, aun cuando no se puede tener certeza de cuál era la remuneración que percibió durante cada año trabajado, pues no se han acompañado detalles de rendiciones ni solicitado exhibir aquellas que abarquen todo el periodo trabajado.

Es conveniente puntualizar que el porcentaje de 10% de lo recaudado ha debido variar en el tiempo conforme las diferencias de precio de los pasajes, combustibles número de viajes, cantidad de pasajeros y los gastos diarios que debían soportar, por lo que no se puede tener como remuneración la misma desde principio a fin de la relación laboral, pero para los efectos del artículo 172 del código del trabajo se tendrá como última remuneración la suma de \$850.000.

DECIMO QUINTO: En relación con las diferencias en el pago de cotizaciones previsionales, la verdad es que si se considera que la remuneración real del demandante era superior a la que figuraba para efectos de la declaración y pago de cotizaciones previsionales, necesariamente existió un desmedro en el ahorro que el demandante realizó durante la vigencia de la relación laboral.

Para contextualizar este incumplimiento, debe indicarse que la relación laboral habida entre las partes, pese a la existencia de un contrato de trabajo y las liquidaciones remuneraciones, se caracterizó por la informalidad o, al menos, por una apariencia de formalidad que no se correspondía con la realidad.

Hay múltiples las razones por las que esto acontece. Puede ser porque el empleador lo exige, porque el trabajador lo pide o porque se conviene que el pago de cotizaciones por una suma menor a la real, pues hay que recordar que las cotizaciones deben descontarse de la remuneración percibida por el trabajador, por lo tanto, no hay dinero que salga adicionalmente del empleador salvo en aquellas prestaciones que la ley ha puesto de cargo de este último de manera exclusiva.

Sin perjuicio de ello, quien debe responder de esta anomalía es siempre el empleador, pues la ley ha puesto de su cargo la formalidad de la relación laboral y, en relación con las cotizaciones de previsión social, el artículo 58 lo obliga a descontar de las remuneraciones los montos que deben aplicarse al

pago de éstas.

En este aspecto, esta sentencia se limitará solo a señalar que hubo incumplimiento del empleador y que el trabajador debió haber tenido un mayor descuento previsional y por lo tanto esto influyó en el pago de sus cotizaciones. Sin embargo, como no ha sido posible justificar el monto real de las remuneraciones del demandante en cada período de pago, no se ordenará el entero de la diferencia que alega la demandante y que, por lo demás, no señala a cuánto ascendería esta diferencia por cada mes que duró la relación laboral.

DECIMO SEXTO: En cuanto a la existencia de jornada extraordinaria y pago de horas extras, este incumplimiento se fundaría en que pese a que en su contrato se convino una jornada de 180 horas mensuales, su verdadera jornada laboral es de Lunes a Domingo, con un día libre a la semana, siendo cualquier día de la semana, y los horarios son determinados por el empleador y se entrega una ruta diaria en forma verbal, ya que hay 15 salidas diarias desde: Temuco a Toltén de lunes a domingo y que se reparten entre alrededor de 13 conductores. Lo mismo habiendo salidas diarias desde Toltén hacia Temuco, con los mismos conductores, pudiendo comenzar con horarios de salida a modo de ejemplo: desde Temuco a las 06:40 am llegando a Toltén aproximadamente a las 08:30 am, luego saliendo desde Toltén a las 09:00 am y llegando a Temuco a las 11:30 am, para luego desde Temuco salir a las 13:00 pm aprox. Llegando a Tolten a las 15:30 pm, y regresando desde Tolten a las 15:45 pm llegando a Temuco a las 18:30 pm. O sea siempre realiza 4 viajes diarios (Temuco-Tolten am/ Tolten-Temuco am/ Temuco-Tolten pm/Tolten-Temuco pm), conduciendo como mínimo 12 horas diarias, seis días a la semana, lo que se traduce en que he trabajado 72 horas semanales, 288 horas mensuales, debiendo trabajar solo las 180 horas por lo que se adeudan 108 horas extras mensuales, de a lo menos 5 años.

Respecto a este incumplimiento es vital señalar que la demandada no registra adecuadamente la asistencia ni la jornada de trabajo demandante, lo que quedó claro a propósito de la fiscalización que se realizó por la inspección del trabajo y en donde precisamente se le impuso una multa por ese incumplimiento. Además de lo anterior, habiendo sido requerida la exhibición de los registros de asistencia o asignación de turnos por parte de la demandante, la levantada no acompañó dice prueba

por lo que debe aplicarse en la piel seguimiento del artículo 453 N° 5 el código del trabajo en ese por cierto que la jornada que realizaba el demandante era la que señala su demanda.

En efecto, la carga de justificar la jornada real era de la demanda por lo que su negativa general respecto de estos hechos no invierte la carga probatoria, de lo que se sigue que al no existir prueba en contrario el apercibimiento por la no exhibición de los documentos se justifica plenamente.

Ahora bien, debiendo tenerse por cierto lo señalado en la demanda respecto a la jornada, resulta que la que debe considerarse para el pago de horas extras no son 12 horas diarias, sino que solo 10, pues según lo reconocido en la demanda, las horas de conducción de cada vuelta eran de 5 horas y siendo 2 vueltas diarias las que deba al día, el total era de 10. En este punto debe recordarse que la jornada del actor se regía por el artículo 25 del Código del Trabajo que, para el cálculo de ella, solo atiende a las horas de conducción no a los tiempos de esperas o descansos dentro de la jornada.

Para los efectos del cálculo de las horas extras adeudadas se estará a la fórmula propuesta por la demandante y que consiste en determinar el valor de cada hora extra en relación al monto del ingreso mínimo mensual vigente a la época de su devengo (cálculo explicado en la demanda en la tabla que se inserta), debiendo considerarse solo la mitad demandada para cada periodo, pues son 2 y no 4 las horas extras diarias, y deberá descontarse aquellos períodos en que el actor aparece gozando de vacaciones, ya que durante él lógicamente no trabajó.

Finalmente, cabe señalar que la acción de cobro de las horas extras prescribe en 6 meses desde que se hicieron exigibles, pero al no haberse opuesto la excepción respectiva por la demanda debe entenderse que ésta se ha renunciado tácitamente y por lo tanto se acogerá la demanda en cuanto a ordenar el pago de todas las horas extras devengadas los últimos 5 años.

El detalle de horas extras es el siguiente:

PERIODO

SUELDO BASE

VALOR HORA

Hº REALIZADAS

Hº PAGADAS

ADEUDADO

abr-2019

\$301.000

\$2.342

54

0

\$126.468

may-2019

\$301.000

\$2.342

54

0

\$126.468

jun-2019

\$301.000

\$2.342

54

0

\$126.468

jul-2019

\$301.000

\$2.342

54

0

\$126.468

agost-2019

\$301.000

\$2.342

54

0

\$126.468

sept-2019

\$301.000

\$2.342

54

0

\$126.468

Octub-2019

\$301.000

\$2.342

54

0

\$126.468

Noviem-2019

\$301.000

\$2.342

54

0

\$126.468

Diciem-2019

\$301.000

\$2.342

54

0

\$126.468

Enero-2020

\$301.000

\$2.342

54

0

\$126.468

Febrero-2020

\$301.000

\$2.342

54

0

\$126.468

Marzo-2020

\$320.500

\$2.493

54

0

\$134.622

abr-2020

\$320.500

\$2.493

54

0

\$134.622

may-2020

\$320.500

\$2.493

54

0

\$134.622

jun-2020

\$320.500

\$2.493

54

0

\$134.622

jul-2020

\$320.500

\$2.493

54

0

\$134.622

agost-2020

\$320.500

\$2.493

54

0

\$134.622

sept-2020

\$326.500

\$2.540

54

0

\$137.160

Octub-2020

\$326.500

\$2.540

54

0

\$137.160

Noviem-2020

\$326.500

\$2.540

54

0

\$137.160

Diciem-2020

\$326.500

\$2.540

54

0

\$137.160

Enero-2021

\$326.500

\$2.540

54

0

\$137.160

Febrero-2021

\$326.500

\$2.540

54

0

\$137.160

Marzo-2021

\$326.500

\$2.540

54

0

\$137.160

abr-2021

\$326.500

\$2.540

54

0

\$137.160

may-2021

\$337.000

\$2.621

54

0

\$141.534

jun-2021

\$337.000

\$2.621

54

0

\$141.534

jul-2021

\$337.000

\$2.621

54

0

\$141.534

agost-2021

\$337.000

\$2.621

54

0

\$141.534

sept-2021

\$337.000

\$2.621

54

0

\$141.534

Octub-2021

\$337.000

\$2.621

54

0

\$141.534

Noviem-2021

\$337.000

\$2.621

54

0

\$141.534

Diciem-2021

\$337.000

\$2.621

54

0

\$141.534

Enero-2022

\$350.000

\$2.723

54

0

\$147.042

Febrero-2022

\$350.000

\$2.723

54

0

\$147.042

Marzo-2022

\$350.000

\$2.723

54

0

\$147.042

abr-2022

\$350.000

\$2.723

54

0

\$147.042

may-2022

\$380.000

\$2.955

54

0

\$159.570

jun-2022

\$380.000

\$2.955

54

0

\$159.570

jul-2022

\$380.000

\$2.955

54

0

\$159.570

agost-2022

\$400.000

\$3.111

54

0

\$167.994

sept-2022

\$400.000

\$3.111

54

0

\$167.994

Octub-2022

\$400.000

\$3.111

54

0

\$167.994

Noviem-2022

\$400.000

\$3.111

54

0

\$167.994

Diciem-2022

\$400.000

\$3.111

54

0

\$167.994

Enero-2023

\$410.000

\$3.189

54

0

\$172.206

Febrero-2023

\$410.000

\$3.189

54

0

\$172.206

Marzo-2023

\$410.000

\$3.189

54

0

\$172.206

abr-2023

\$410.000

\$3.189

54

0

\$172.206

may-2023

\$440.000

\$3.422

54

0

\$184.788

jun-2023

\$440.000

\$3.422

54

0

\$184.788

jul-2023

\$440.000

\$3.422

54

0

\$184.788

agost-2023

\$440.000

\$3.422

54

0

\$184.788

sept-2023

\$460.000

\$3.578

54

0

\$193.212

Octub-2023

\$460.000

\$3.578

54

0

\$193.212

Noviem-2023

\$460.000

\$3.578

54

0

\$193.212

Diciem-2023

\$460.000

\$3.578

54

0

\$193.212

Total

\$8536104

DECIMO SEPTIMO: En relación con el feriado demandado, la demandada acreditó con el mérito de los comprobantes respectivos el otorgamiento de todos los feriados hasta parte del período 2022-2023, por lo que no puede hablarse de incumplimiento laboral conforme lo dispone el artículo 70 del código del trabajo, ya que no se han acumulado más de 2 períodos consecutivos.

Estando reconocido en el proyecto de finiquito adeudar 10 días hábiles de feriado legal 2022-2023 y el feriado proporcional 2023-2024 se acogerá a la demanda ordenando la compensación solo de esos períodos.

Sin perjuicio de lo anterior, para el cálculo de este feriado se estará al monto de la última remuneración mensual declarada en esta causa, esto es \$850.000. Así, el monto a compensar por feriados legal (10 días) será de \$283.333 y por feriado proporcional (15,21 días) será \$430.950.

DECIMO OCTAVO: Los incumplimientos por no pago íntegro de cotizaciones y no pago de horas extras trabajadas reviste la suficiente gravedad para estimar que el empleador ha incurrido en la causal de auto despido y cada por el demandante, ya que implican faltar a la obligación principal que el artículo séptimo del código del trabajo impone al empleador y qué es la causa por la cual el trabajador se obliga a prestar los servicios bajo su ordenación y dependencia.

De esta forma hoy el despido indirecto sí ajusta al derecho, debiendo acogerse la demanda hoy en cuanto a ordenar el pago de las indemnizaciones por año de servicios, incremento legal, sustitutiva de aviso previo y las prestaciones que se mantienen impagas.

DECIMO NOVENO: En cuanto a la nulidad del despido por las supuestas diferencias en el pago de cotizaciones y no pago de horas extraordinarias, no se acogerá por parte de este tribunal.

En primer lugar, porque respecto de las supuestas diferencias de remuneraciones no se ha podido

acreditar fehacientemente el monto a la que ascendía ésta en cada periodo de declaración de cotizaciones, de lo que se sigue que no existiría posibilidad alguna de convalidar el despido, además de no haberse hecho descuento previsional por parte del empleador sobre esta supuesta diferencia, lo que impide configurar los supuestos del artículo 162 inciso quinto del código del trabajo.

En relación con las horas extraordinarias, no corresponde acoger la nulidad por este argumento ya que la declaración acerca de su real existencia, el número de horas extras y el valor a pagar por dicho concepto sólo ha sido determinado en esta sentencia, pues sobre el particular existía controversia entre las partes. De esta forma, no solo no fueron pagadas anteriormente, sino que además no formaron parte de la remuneración sobre la cual se hizo el descuento previsional.

Sin perjuicio de lo anterior, la demandada deberá pagar las cotizaciones que correspondan a las horas extras que se han determinado en esta causa, para lo cual se descontarán del monto a compensar por dicho concepto.

VIGESIMO: Finalmente, correspondía a la demandada acreditar el pago de la remuneración de los 9 días trabajados finalmente en enero de 2024, por lo que al no haber acreditado esta circunstancia deberá pagar al demandante la suma demandada, esto es \$254.999.

Esto además lo dispuesto en los artículos 5, 7, 10, 22, 25, 33, 58, 67, 70, 73, 160 N° 7, 162, 171, 172, 173, 453, 456 y 459 del Código del Trabajo, se resuelve:

I.- Que SE RECHAZA la objeción de documentos promovida por la demandada.

II.- Que SE HACE lugar a la demanda deducida por doña Karin Prado Flores, en representación de don JOSE SANTIAGO PEREZ SANCHEZ, en contra de SOCIEDAD DE TRANSPORTES Y COMERCIAL BUSES GARCIA Y COMPAÑÍA LIMITADA, declarándose que la relación laboral habida entre las partes terminó por incumplimiento grave de las obligaciones del empleador, con fecha 09/01/2024, condenándose a la demandada al pago de las siguientes indemnizaciones y prestaciones laborales:

a.- \$850.000 por indemnización sustitutiva del aviso previo;

- b.- \$7.650.000 por concepto de Indemnización por 9 años de servicio;
- c.- \$3.825.000 por incremento legal equivalente al 50% contemplado en el artículo 168 letra b);
- d.- \$283.333 por compensación de 10 días de feriado legal y \$430.950 por compensación de 15,21 días de feriado proporcional;
- e.- \$8.536.104 considerada como suma bruta por un total de 3.078 horas extraordinarias realizadas por el actor los últimos 5 años de trabajo, como se indica en el considerando décimo sexto, suma de la cual se descontarán las cotizaciones previsionales de cada periodo.
- f.- \$254.999 por remuneración de los 8 días trabajados en enero de 2024.
- g.- Las cotizaciones previsionales que se calcularán sobre las horas extras ordenadas pagar en esta sentencia, para lo cual se oficiará a las instituciones previsionales respectivas.

III.- Las sumas señaladas deberán pagarse con los reajustes e intereses que señala el artículo 63 o 173 del Código del Trabajo, según corresponda.

IV.- No habiendo sido completamente vencida la demandada, cada parte soportará sus propias costas.

Oficiése de conformidad al artículo 461 del Código del Trabajo.

Regístrese, notifíquese y pase a cobranza en su oportunidad.

RIT O-138-2024

RUC 24- 4-0550717-6

Sentencia dictada por don ROBINSON FIDEL VILLARROEL CRUZAT, Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco.

En Temuco a veintisiete de junio de dos mil veinticuatro, se notificó por el estado diario la resolución precedente.