

| | | |
|---------------|--|---|
| Causa | 20-4-0261400-6 | RIT: O-26-2020 |
| Materias | Nulidad del despido Despido injustificado Prestaciones | Código L047 Código L032 Código L052 |
| Procedimiento | Ordinario – Aplicación General | |
| Demandante | VÍCTOR HUGO ALARCÓN PÉREZ | C.I. 13.558.6544 |
| Abogado | MARTA GARCÍA GRAU ANDREA MARTÍNEZ CERDA | C.I. 16.081.329-6 C.I. 12.028.673-0 |
| Demandado | EMPRESA DE TRANSPORTES LINATAL LIMITADA | RUT 85.912.200-0 |
| Repre. legal | JAIME FRANCISCO BRAVO GONZÁLEZ | C.I. 4.347.189-9 |
| Abogado | JIMENA ASTUDILLO SAN MARTÍN | C.I. 11.148.572-0 |
| Juez Titular | PAULA LUENGO MONTECINO | |

Linares, siete de junio de dos mil veintiuno.

VISTOS:

PRIMERO: Partes del Juicio: Que son partes en ese juicio como demandantes las abogadas **ANDREA MARTÍNEZ CERDA** y **MARTA GARCÍA GRAU**, ambas abogadas, con domicilio en calle 18 de septiembre N°975, Chillán, en representación judicial de don **VÍCTOR HUGO ALARCÓN PÉREZ**, conductor, con domicilio en calle El Aeródromo N°59, Linares, y como demandado **EMPRESA DE TRANSPORTES LINATAL LIMITADA**, persona jurídica del giro de su denominación, RUT N°85.912.200-0, representada legalmente por don Jaime Francisco Bravo González, ambos domiciliados en Baquedano N°498, Linares.

SEGUNDO: Demanda: Comparece doña Andrea Martínez Cerda y doña Marta García Grau, ya individualizadas, en representación judicial de don Víctor Hugo Alarcón Pérez, quienes deducen demanda por despido injustificado, indebido e improcedente, nulidad del mismo, cobros de prestaciones laborales y previsionales en contra de Empresa de Transportes Linatal Limitada.

Refieren que con fecha 12 de enero de 2015 su representado fue contratado por **EMPRESA LINATAL LIMITADA**, bajo vínculo de subordinación y dependencia, para ejecutar el trabajo de chofer, en establecimiento denominado **EMPRESA LINATAL LIMITADA**, contrato de trabajo que duraba hasta el día 28 de febrero del mismo año. Luego dicho contrato de trabajo pasó a tener el carácter de indefinido.



GRZBXWMZWT

Que el contrato de trabajo señala que el tiempo extraordinario se cancelaría con el respectivo recargo legal, lo que no ocurrirá en la especie, y que el inicio de la conducción partía en el taller de la empresa, lugar en donde se debía retirar el bus, considerándose para todos los efectos como el inicio de las funciones.

Los servicios se prestaban en la ruta: Linares- Talca, Talca Linares.

La jornada laboral convenida, de acuerdo a la cláusula segunda del contrato de trabajo, era de 6x1 (seis días de trabajo por uno libre) o 9x3 (nueve días de trabajo por tres días libres), el control de asistencia se realizaba con sistema de tarjeta magnética. Y hace dos años se realiza mediante la firma de un libro de asistencia, libro que era llenado por la empresa.

La remuneración mensual pactada al momento de la firma del contrato, era de carácter mixta compuesta por: a) El equivalente al Ingreso Mínimo Mensual, esto es, \$240.000.- b) Asignación tiempo de espera de \$90.000.- c) Pago semana corrida, de acuerdo a lo variable de mi remuneración.- d) 9% por viajes especiales + 1% de viatico, calculados sobre el valor cobrado por el viaje especial.- e) Comisión mensual por producción, según tabla. f) Viáticos \$1.500.- diarios.

El promedio de la remuneración al momento del despido ascendía a la suma de \$784.024, de acuerdo a las liquidaciones con 30 días completos correspondientes a los meses de mayo (895.106), junio (734.861) y octubre (722.105) todas de 2.019.

Que las remuneraciones no se pagaron de manera íntegra, adeudándose montos por gratificación y horas extras, además de las cotizaciones previsionales correspondientes, por tanto el despido es nulo.

Las diferencias de remuneración se fundan en los siguientes hechos:

a) en cuanto al no pago de las horas extras, efectivamente el ex empleador no pagaba las horas extras trabajadas, las cuales se producían diariamente, en la ruta Linares Talca y Talca linares, trabajaba 6 días y tenía uno de descanso, lo que tampoco se cumplía, realizaba diariamente 4 vueltas completas es decir iniciaba en Linares-Talca y se devolvía a los 10 o 20 minutos Talca-Linares, eso comprendía una vuelta, cuyo tiempo de trabajo era de 2 horas con 50 minutos o 3 horas, es decir trabajaba 12 horas diarias en las 4 vueltas, pero el registro de asistencia lo confeccionaban en la oficina, y estaba obligado a firmar solo las 8 horas, cuyo registro indica que el viaje dura una hora de ida y una hora de vuelta, lo que es absolutamente falso, pero por conservar su fuente laboral se encontraba en la



obligación de aceptar y cuando registraba el horario real, este era modificado por el empleador, enmendando el libro, hecho por el que fue multado en el comparendo de conciliación. Lo cierto es que el demandante iniciaba su salida de Linares hacia Talca a las 6:40 am debiendo estar en taller para retirar la maquina a las 6.20, llegando aproximadamente a destino a las 07:50 am, luego una vez que bajaban los pasajeros se daba una vuelta a la manzana e ingresaba nuevamente al terminal a las 8:00 am, iniciando el retorno a Linares desde Talca, llegando a destino a las 9:10 o 9:20 aproximadamente, es decir el trabajo desarrollado era de forma continua desde las 6:20 am hasta las 9:20 am y así eran los cuatro viajes diarios a distintos horarios, pero eso no se reflejaba en el registro de asistencia, empero de acuerdo a la primacía de la realidad trabajaba 12 horas diarias, siendo que el máximo permitido debiera ser de 7,5, sumando en consecuencia 72 horas semanales, realizando 4 horas extras por día, lo que a lo menos ascendía a 96 horas mensuales que el empleador evadía su pago, aprovechándose de la necesidad del actor, además de ser abusivo e inhumano tal horario. Con todo, el trabajador acumula durante toda la relación laboral 5.760 horas extraordinarias que no fueron pagadas, afectando con ello también los beneficios de seguridad social.

b) En cuanto al no pago de gratificación, la empresa durante toda la relación no ha pagado gratificación legal, estando obligado a hacerlo, debiendo pagar el 25% de la remuneración mensual devengada, al no existir pacto en contrario se prefiere lo que beneficie más al trabajador. Con todo lo anterior, además de ser abusivo el actuar del ex empleador se ha afectado los ingresos reales del trabajador, debiendo sancionarse al ex-empleador a pagar dichas cantidades, con los reajustes e intereses correspondientes, además las cotizaciones previsionales y de seguridad social de lo descrito. Hasta la fecha no se ha entregado la liquidación de sueldo de diciembre de 2019, en tal sentido no se tiene claridad si se han pagado de manera íntegra las remuneraciones del periodo. En cuando al mes de enero se adeudan los 3 días, en circunstancias que el día 3 el demandante trabajo normalmente siendo interrumpida en la tarde la jornada laboral procediendo al despido.

Que durante la permanencia en la empresa, el actor siempre fue un trabajador eficiente y proactivo, teniendo una conducta acorde con la ética necesaria que demandaba su labor, cumpliendo con todas y cada una de las obligaciones y órdenes que se impartía su ex empleador, de quien no se puede decir lo mismo.



Indican que el día 03 de enero del año 2020 se le comunica de forma verbal su despido sin justificación de causa legal, tomando conocimiento al día siguiente por medio de carta de aviso de termino de contrato de la causa de su despido, carta que en la parte pertinente señala “ ... se ha resuelto poner término al contrato de trabajo que lo vincula con la empresa, por la causal del artículo 160 número 7 del Código del Trabajo, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

Los hechos en que se funda la causal invocada consisten en: 1° Acumulación de más de 20 amonestaciones cursadas en el ejercicio de sus funciones desde el año 2.015, debidamente acreditadas, incumpliendo las obligaciones que impone el contrato de trabajo. 2° Infracción del día 02 de enero del presente año, en el que se ausenta a trabajar, no pudiendo realizarse el servicio local Linares-Talca de las 15:45 horas, lo que significó una perturbación grave en la programación de los recorridos...” Despido que es totalmente injustificado indebido e improcedente.

Que en cuanto a lo indicado en la carta de aviso de término de contrato enviada, respecto de los motivos utilizados para fundamentar la causal aplicada del artículo 160 N° 7 del código del trabajo “incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato”, respecto de la causal misma, es importante aclarar lo siguiente:

a.) El ex empleador invoca 2 hechos; expresan que la causal esgrimida no cumple con lo exigido por el legislador, toda vez que, no señala cual sería el incumplimiento de la obligación contractual, ni mucho menos cual sería la gravedad de esta, debiendo considerarse además, no tan solo el carácter de la infracción que se reprocha al trabajador, sino también los años de servicio. Pues bien, de la simple lectura de la carta de aviso de término de contrato, se desprende inequívocamente que ninguno de estos requisitos se cumple, siendo el despido improcedente y carente de causal. El ex empleador sólo se limita a señalar que los hechos en que se basa, es la acumulación de más de 20 amonestaciones desde el año 2015, sin hacer una descripción de estas, tampoco señala si estas fueron puestas en conocimiento del trabajador, señala que la confección de las cartas de amonestación es un acto unilateral del empleador, y ello no constituye per-se un hecho cierto, el otro fundamento que señala el ex empleador es una infracción del día 02 de enero en el que señala que el demandante se ausenta a trabajar, no pudiendo realizarse el



servicio local de Linares Talca de las 15:45 horas, lo que es absolutamente falso, toda vez, se presentó a trabajar normalmente y realizó los recorridos anteriores, sólo que por una confusión de horarios no realizó el servicio señalado, sin perjuicio de lo anterior los horarios siguientes los realizó con normalidad. Con todo caso si el empleador describe en su carta de aviso de termino de contrato que el trabajador se ausento, ello no corresponde a un incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, siendo además un solo hecho que el mismo cataloga como infracción.

b.) La primera fundamentación utilizada por el ex empleador, es: “1° Acumulación de más de 20 amonestaciones cursadas en el ejercicio de sus funciones desde el año 2.015, debidamente acreditadas, incumpliendo las obligaciones que impone el contrato de trabajo”. Al respecto se remite a lo descrito precedentemente, y cabe recalcar en primer término que no describe, ¿cuándo?, ¿dónde? Y motivo de las 20 amonestaciones aludidas, tampoco señala la forma de estas, si fueron verbales o escritas, en segundo término, cualquiera que sea el motivo o conductas por las cual se hayan cursado la supuestas amonestaciones ello ya fue sancionado de ese modo, amonestación, no pudiendo ahora querer agregarlo como justificación para un despido. Entonces, el ex empleador fundamenta la causal de despido en una generalidad, en amonestaciones que tienen quizás cuanto tiempo, cuya data y motivo es desconocido, o que pretende fundamentar un despido por motivos o conductas ya sancionadas, es del todo abusivo de su parte. Para mayor abundamiento no señala expresamente cual sería el incumplimiento contractual, tampoco refiere las cláusulas del contrato de trabajo que entiende por incumplidas, ni mucho menos hace mención alguna al reglamento interno de orden, higiene y seguridad, en donde deberían constar tales incumplimientos y las eventuales sanciones, en tal sentido la escueta carta de aviso de término de contrato, no reviste la entidad suficiente, que autorice el despido de un trabajador, en tal sentido, el demandado no podrá modificar la comunicación del despido enviada al actor, ni mucho menos agregar hechos, aclaratorias o circunstancias no descritas en la carta. Lo único que deberá demostrar, es la existencia de más de 20 amonestaciones, y que el trabajador no realizo el servicio local linares Talca del día 2 de enero a las 15:45 horas.

c.)En cuanto a la segunda fundamentación utilizada para la aplicación de la causal del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo se indica: “2° Infracción del día



02 de enero del presente año, en el que se ausenta a trabajar, no pudiendo realizarse el servicio local Linares-Talca de las 15:45 horas, lo que significó una perturbación grave en la programación de los recorridos...” Al respecto cabe precisar en primer lugar que el Código que rige la materia regula la aplicación de las causales, la que de acuerdo a los hechos descritos en la comunicación del despido, no existe ninguna causal directa aplicable, cabe recordar que nuestro ordenamiento jurídico establece como causal de término del contrato del trabajo “la no concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual periodo de tiempo”, lo cual en la especie no se da, lo que se desprende de la propia carta de aviso que señala, “infracción del día 02 de enero del presente año, en el que se ausenta a trabajar”, es decir, un día, no dos como es el mínimo que establece la ley para configurar una causal de despido. Para mayor abundamiento tampoco es efectivo que el demandante no se haya presentado a trabajar ya que trabajo todo el día, y solo ese horario por una confusión no lo realizó, el recorrido anterior y posterior los desarrollo sin problemas, incluso al otro día en que después de efectuada la ruta fue citado a la oficina. En segundo lugar, la comunicación del despido señala de forma genérica que tal circunstancia significo una perturbación grave en la programación de los recorridos, sin describir cual fue tal perturbación, en tal sentido si no conocemos la perturbación, tampoco se puede ponderar la gravedad de esta, es por ello, que la omisión de información, limita o afecta su legítimo derecho a defensa.

Señalan que del análisis de los dos fundamentos en que se basa la causal del despido, queda más que claro que ellos no están conforme a lo que en derecho corresponde, abusando por completo de éste, por tal solicitan al Tribunal que determine la justificación de la causal aplicada por el ex empleador, en caso contrario sea condenado al pago de las remuneraciones y prestaciones adeudas, cotizaciones previsionales y las indemnizaciones correspondientes.

Hacen presente que la carta de aviso indica además que el finiquito se encontrará disponible en los plazos que la ley establece y que se le contactara para su posterior firma y ratificación, lo cual hasta la fecha no ha sucedido.

Que de acuerdo a la legislación vigente, además de lo sostenido de forma reiterada por nuestros tribunales superiores de justicia, el demandado al adeudar las remuneraciones por concepto de horas extraordinarias y gratificaciones, no tan solo



incumplió su obligación contractual del pago de remuneraciones, sino que además, no entera de manera íntegra y oportuna las cotizaciones previsionales, siendo en tal sentido el despido nulo y carente de valor.

Que en razón de lo antes descrito, con fecha 07 de enero de 2.020 el demandante concurre a la inspección del trabajo a interponer reclamo por despido verbal injustificado, siendo citado para el comparendo de estilo para el día 20 de enero de 2.020. Ese día, se celebra el comparendo de conciliación ante la inspección del trabajo de la ciudad de Linares, instancia en la cual el ex empleador declara que reconoce relación laboral y separación del demandante, quien tenía la calidad de conductor desde el 17 de enero de 2.015 hasta el 03 de enero de 2.020 fecha en la que se puso término al contrato por la causa legal contemplada en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, complementando que por las reiteradas amonestaciones entregadas por escrito y ausentarse el día 02 de enero del presente a trabajar. Asimismo no reconoce los conceptos de feriado legal/proporcional, finiquito, formalidades del término de contrato, indemnización por falta de aviso, indemnización por años de servicio, horas extraordinarias y gratificación legal. En cuanto a los resultados de la audiencia de conciliación se indica el reconocimiento de la relación laboral, no hay acuerdo en lo relativo a la causal de termino de contrato, indicando que se llega a acuerdo respecto al concepto de feriado legal/proporcional en la suma de \$459.540.-, monto que se pagaría por medio de transferencia electrónica a la cuenta RUT del mandante del entonces reclamante el mismo día 20 de enero.

Que entre la fecha del despido y la presentación de la demanda, el ex empleador no se ha comunicado con el demandante a fin de solucionar el tema del finiquito.

En cuanto a las prestaciones adeudadas, indican que al término de la relación laboral la demandada adeuda al actor los siguientes haberes: a.- Remuneración de Enero 2020 que en razón al promedio remuneracional debería ser de \$78.402. b.- Horas extras \$13.484.160, a razón de 96 horas extras mensuales, por 60 meses, por el periodo comprendido entre el 12 enero de 2015, 03 de enero de 2.020, lo que da 5.760 horas extras a un valor de \$2.341 por hora. c.- Indemnización falta aviso previo \$784.024, al ser el despido indebido injustificado e improcedente. d.- Indemnización años de servicio \$3.920.120, en razón a los 5 años de prestación de



servicios, considerando una renta promedio mensual de \$784.024. e.- Gratificación \$4.704.144, considerando los 2 últimos años, es decir 24 meses, multiplicando la renta promedio mensual por el 25%, $(784.024 * 25\%) * 24$ f.- Además de lo anterior se adeuda el pago de las cotizaciones previsionales de seguridad social y de cesantía, de todos los haberes adeudados. g.- Las remuneraciones que se devenguen desde el despido hasta la convalidación de este. h.- Reajustes e intereses correspondientes, debiendo aplicárseles el interés máximo permitido para operaciones reajustables, según lo disponen los artículos 63 y 173 del código del trabajo. i.- \$3.136.096, por concepto del incremento del 80% establecido en el artículo 168 letra c del código del trabajo. j.- Las prestaciones reclamadas sin los reajustes suman un total de \$26.106.946, o las sumas más o menos o conceptos que el tribunal determine de acuerdo al mérito del proceso. k.- La expresa condenación en costas en caso de oposición.

En cuanto a derecho, indican que la causal esgrimida por el ex empleador, es la contemplada en el Artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, estos es, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, la que exige la concurrencia de dos requisitos: a) el incumplimiento de una obligación contractual, y b) que dicho incumplimiento sea grave, debiendo ser de tal entidad que amenacen la seguridad o estabilidad de la empresa, debiendo considerarse además la antigüedad del trabajador, que es de 5 años.

Respecto del primer requisito, es menester señalar que no se cumple, toda vez que el empleador no señala cual es el incumplimiento de la obligación contractual, solo menciona de forma genérica la acumulación de más de 20 amonestaciones cursadas desde el año 2015, debidamente acreditadas, incumpliendo las obligaciones que impone el contrato, afectándose así el legítimo derecho a defensa, no pudiendo su parte refutar una generalidad, y por otro lado señala una infracción del día 02 de enero de 2020 por no presentarse a trabajar, ratificando tal circunstancia ante la inspección del trabajo, lo que es del todo falso, por cuanto ese día realizó su jornada normal, excepto la salida de las 15:45, y fue por un error de horario, lo que en ningún caso constituye motivo suficiente que autorice el despido.

Señala que nuestro ordenamiento jurídico en materia laboral es de orden público, por tanto protege la permanencia y estabilidad en el empleo, siendo el despido la sanción más gravosa y de ultima ratio, que atenta contra la estabilidad en



el empleo, es por ello, que nuestra legislación exige obligatoriamente el cumplimiento de ciertos requisitos de acuerdo a cada causal de despido invocada, además estos deben ser copulativos, en ningún caso se autoriza el despido de un trabajador en ausencia de los requisitos establecidos, ni mucho menos cuando el empleador se basa en generalidades, la carta de visto de termino de contrato, debe señalar con precisión y en forma circunstanciada los hechos en que se basa para invocar dicha causal, lo que no ocurre en la especie, no describe en que forma y cuando se habrían producido los hechos que sirvieron de fundamento a la causal invocada, en tal sentido no se cumple con las disposiciones de orden público que ordenan al empleador precisar con el mayor detalle posible los hechos para poner término al contrato de trabajo.

Por lo anterior estiman injustificado el despido del actor, el que a su vez es nulo, desde que se produjo la decisión arbitraria del demandado de no reflejar la totalidad de las remuneraciones mensuales devengadas, tanto variables como gratificaciones y horas extras, causando un perjuicio económico y previsional, debiendo, en consecuencia, pagarse las remuneraciones desde la fecha del despido hasta su convalidación, la cual se produce al enterar de manera íntegra las cotizaciones previsionales.

Agrega además de lo anterior, que hasta el día de hoy el ex empleador adeuda el pago de remuneraciones, correspondientes horas extras, gratificaciones, y la semana corrida.

En razón de lo expuesto precedentemente, y normas legales que citan, deducen esta demanda, solicitando que se declare: 1. Que el despido del actor ha sido injustificado, indebido e improcedente. 2. Que se adeudan los conceptos reclamados; 3. Que se condena al demandado al pago de las siguientes prestaciones por los siguientes conceptos: a.- Remuneración de Enero 2020 que en razón al promedio remuneracional debería ser de \$ 78.402. b.- Horas extras \$13.484.160, a razón de 96 horas extras mensuales, por 60 meses, por el periodo comprendido entre el 12 enero de 2015, 03 de enero de 2.020, lo que da 5.760 horas extras a un valor de \$2.341 por hora. c.- Indemnización falta aviso previo \$784.024, al ser el despido indebido injustificado e improcedente. d.- Indemnización años de servicio \$3.920.120, en razón a los 5 años de prestación de servicios, considerando una renta promedio mensual de \$784.024. e.- Gratificación \$4.704.144, considerando los 2 últimos años,



es decir 24 meses, multiplicando la renta promedio mensual por el 25%, (784.024*25%)*24 f.- Además de lo anterior se adeuda el pago de las cotizaciones previsionales de seguridad social y de cesantía, de todos los haberes adeudados. g.- Las remuneraciones que se devenguen desde el despido hasta la convalidación de este. h.- Reajustes e intereses correspondientes, debiendo aplicárseles el interés máximo permitido para operaciones reajustables, según lo disponen los artículo 63 y 173 del código del trabajo. i.- La suma de \$3.136.096, por concepto del incremento del 80% establecido en el artículo 168 letra c) del código del trabajo j.- Las prestaciones reclamadas sin los reajustes suman un total de \$26.106.946, o las sumas más o menos o conceptos que el Tribunal determine de acuerdo al mérito del proceso. k.- La expresa condenación en costas en caso de oposición. 4. Que el despido del actor es nulo por no pago íntegro de las cotizaciones previsionales y de seguridad social (AFP hábitat, AFC y ISAPRE CRUZ BLANCA) 5. Que la demandada deberá pagar las remuneraciones, prestaciones y cotizaciones de seguridad social que se devenguen durante el período que medie entre la fecha del despido, esto es, desde el 03 de enero de 2.020, y su convalidación de acuerdo al artículo 162 del Código del Trabajo. 6. O lo que el tribunal, determine conforme al mérito del proceso.

TERCERO: Contestación de la demanda: Comparece doña Jimena Astudillo San Martín, abogada, en representación de la demandada, quien solicita el rechazo de la demanda, con costas.

Refiere que con fecha 12 de marzo de 2015 el demandante, fue contratado por Empresas Linatal, bajo vínculo de subordinación y dependencia para el trabajo de chofer/conductor, el que posteriormente adquirió carácter indefinido. Los servicios, se prestaban en la ruta: Linares/Talca, Talca/Linares.

En cuanto al término de la relación laboral, señala que el día 03 de enero del actual, el actor fue despedido por los motivos indicados en la carta de aviso de término de la relación laboral.

Que se desprende del tenor de la demanda, que el actor no desconoce la existencia de reproches del empleador.

La alegación de que se adeuda remuneraciones por concepto de horas extraordinarias y gratificaciones, son carente de fundamento legal, por lo que deberán desestimarse.



En cuanto a derecho indica que la acumulación de amonestaciones cursadas en el ejercicio de las funciones del ex trabajador, un hecho no controvertido por las partes, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, según prevé el Nro. 7) del artículo 160 del Código del Trabajo, el cual termina sin derecho a indemnización alguna. El segundo hecho no controvertido, vale decir, la ausencia injustificada del ex trabajador, hace aplicable en la especie, con los mismos efectos jurídicos indicados en el punto anterior, el N° 4 del artículo 160 del mismo texto legal, cuando se hace abandono del trabajo por parte del trabajador, entendiéndose por tal, de conformidad a la letra h) " la negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato; en el caso particular, abandonó en calidad de chofer, el bus que debía circular a la hora y programación de recorrido convenido, generando tal conducta graves consecuencias a la empresa y pasajeros que, por su culpa se vieron impedidos de arribar en contra de su voluntad. De lo que se viene diciendo, la pretensión del actor en su demanda deberá necesariamente ser desestimada por el Tribunal, toda vez que el despido es absolutamente justificado, y sin derecho según la legislación laboral, "a indemnización alguna".

Finalmente solicita que se rechace la demandan en todas sus partes, con expresa condenación en costas y declarando: 1. La improcedencia de la demanda por falta de fundamento legal, y; 2. En consecuencia de lo anterior, nada se adeuda por todos los conceptos vertidos en la demanda, con costas.

CUARTO: Actuaciones procesales: Que con fecha 2 de julio de 2020, se realizó la audiencia preparatoria, con la comparecencia de las partes del juicio; efectuándose el llamado a conciliación, el que no prosperó; acto seguido se recibió la causa a prueba, fijándose los hechos pertinentes, sustanciales y controvertidos y las partes ofrecieron sus medios de prueba.

Luego, con fecha 1 de septiembre y 3 de diciembre ambas de 2020 y 28 de enero de 2021, se celebró la audiencia de juicio con la comparecencia de las partes del juicio, en la que las partes incorporaron su prueba y emiten sus alegaciones finales.

QUINTO: Prueba demandante: La parte demandante incorpora los siguientes medios de prueba:

Documental:



1.- Copia contrato de trabajo de fecha 12 de enero de 2.015 celebrado entre el demandante y la demandada Empresa de Transportes Linatal Ltda.

2.- Copia de Carta de Aviso de término de Contrato de Trabajo de fecha 3 de enero de 2.020.

3.- Presentación de Reclamo ante la Inspección del trabajo de Linares de fecha 7 de enero de 2.020.

4.- Acta de Comparendo de Conciliación, celebrada ante la Inspección del Trabajo de Linares de fecha 20 de enero de 2020.

5.- Liquidaciones de sueldo correspondiente a los meses de mayo, junio, julio, septiembre, octubre y noviembre, todas del año 2019.

Testimonial:

Comparece don **Álvaro Antonio Briones Cerda**, cédula nacional de identidad N°12.649.814-4, conductor, domiciliado en Villa doña Florencia, pasaje Melisa N°1483, Linares, quien previamente juramentado expone:

Señala que conoce a las partes del juicio ya que Víctor Alarcón fue su compañero y trabaja también para la empresa Linatal, su función en la empresa es conductor.

Señala que la empresa tiene tres servicios de recorridos, los que están divididos de la siguiente forma Linares – Santiago, con aproximadamente 19 servicios, que lo cubren alrededor de 23 o 24 máquinas, por si se presente algún imprevisto, Talca - concepción que son 18 horarios con 21 máquinas y el servicio local que se desempeña con 11 máquinas para lo cual cuenta con 13 máquinas por si existe algún imprevisto, como panne o cualquier situación que genere que se suprima algún servicio, la duración del servicio Linares - Santiago es de 4 horas a 4 horas y media, el servicio Talca-Concepción 3 horas 45 minutos hasta 4 horas 15 minutos y el servicio Linares-Talca 1 hora 10 minutos a 1 hora 30 minutos.

El recorrido para los conductores comienza en el terminal cuando se inicia el recorrido a las distintas ciudades que se vaya, el conductor debe llegar con una hora de anticipación a la salida, explica que si tiene salida a las 7 de la mañana, él debe llegar a dependencias de la empresa a las 6 de la mañana, en ese momento inicia la jornada, ya que tiene que revisar la máquina, hacerla partir y tiene que estar con 30 minutos de anticipación a la salida puesto en el andén; que inicia su conducción en



el andén porque el bus no se va solo al terminal, pero la instrucción de la empresa es que el inicio de la conducción es desde que parte del andén iniciando el servicio.

Señala que entre 10 a 12 horas se encuentra trabajando o a disposición de la empresa, indica que no se le pagan horas extras porque su servicio parte del andén del terminal momento en que se marca tarjeta, en el caso del servicio local Linares-Talca le empresa lleva un libro de asistencia, tiene una persona en la oficina que controla los boletos, a la que se le denomina coneja, y esta persona es quien le pone el horario a la máquina, en el caso del servicio Linares-Talca se le dan 55 minutos, que según la empresa es lo que dura el recorrido, pero este se extiende por 1 hora 20 minutos a 1 hora 30 minutos, es más con los trabajos que se hacen en la ruta, cuando hay desvíos o cuando hay un accidente ese bus no llega a hacer el servicio a Talca, señala que si la empresa no tiene los buses necesario para retornar no pierde los horarios, sino que los hace retornar cada media hora.

Indica que la empresa tiene alrededor de 60 buses, en el caso del servicio Linares- Talca se trabaja a 10 minutos, eso quiere decir que van 3 máquinas a Talca y retornan las mismas 3 máquinas a Linares, si hay un imprevisto en la ruta que un bus quede en panne hacia Talca, porque en Talca la empresa no tiene la cantidad de máquinas que tiene en Linares, entonces se suspende un horario y se abre la media hora, por ejemplo si volvía a los 10 minutos ahora se vuelve a los 15 minutos, cuando ese imprevisto sucede en Linares hay solución, por ejemplo si están trabajando a 10 minutos el encargado de la oficina, el encargado de ver que el bus este puesto a la media hora, porque Linatal trabaja a la media hora hasta la hora, eso quiere decir si un bus sale 20 minutos para las 10 de la mañana, tiene que estar puesto en el andén a las 9 horas 30 minutos, si no llega a colocarse a esa hora, el funcionario de la oficina está obligado a llamar a la empresa para saber qué pasa con esa máquina, si quedo en panne, se adelanta el horario, eso quiere decir que la máquina que venía más atrás suple ese recorrido, pero ese recorrido no se pierde.

Refiere que él es presidente del sindicato de la empresa y el sr. Alarcón forma parte del sindicato, cuando lo despidieron recurrió a él y le contó el problema que tenía, señala que se confundió de horario y no salió en el horario que le correspondía pero si cubrió el horario posterior, al día siguiente salió a trabajar y después la empresa lo despidió por una causal que es la que se está viendo aquí, que no corresponde.



El bus tiene que estar detenido en el andén 30 minutos antes de la salida en los servicios a Santiago y Concepción. En el terminal de Talca eso no se puede, por el tema de la pandemia e incluso se redujeron los tiempos de espera porque están modernizando el terminal de Talca, esto viene sucediendo hace un año, desde que cambió la concesión. En el caso de Linares se colocan media hora antes en el andén porque el terminal es de propiedad de la empresa. En el terminal de Talca el bus que va de Talca a Linares que sale a las 8:30 tiene que ponerse en el andén a las 8:20, porque tiene una frecuencia de 10 minutos. El recorrido Talca- Concepción tiene que estar media hora antes puesto en el andén si sale el bus a las 9 de la mañana tienen que estar puesto a las 8:30 en el andén, en dependencias de la empresa tiene que estar a las 8 de mañana, en su caso partículas trabaja en el recorrido Talca - Concepción, tiene que viajar a Talca por lo que está más horas a disposición de la empresa y esas horas no son pagadas.

Contrainterrogado señala que el recorrido que él hace es Talca-Concepción y Linares-Concepción. Que la conducción parte de cuando echan a andar el bus y eso parte en dependencias de la empresa, ya que la máquina se tiene que mover del taller al terminal, una vez que se pone en el andén tiene que estar a disposición de la empresa ya que tiene que recibir a los pasajeros, colaborarle al auxiliar, retirar los boletos, después echa a andar de nuevo el vehículo para iniciar nuevamente la conducción. Indica que el recorrido parte del taller. Se inicia la jornada en las dependencias de la empresa, en donde el guardia le entrega las llaves de la máquina, revisa la máquina y la echa a andar e iniciar el recorrido hasta el terminal, en donde detiene el bus, atiende a sus pasajeros y los vuelve a iniciar para iniciar la ruta. La postura es cuando se van a poner al andén. El recorrido se inicia cuando se sale del andén y se inicia la conducción hacia el destino que corresponda. Pero se tiene una discusión con la empresa e incluso han tenido problemas con el Ministerio de Transportes, en los terminales de Concepción y Santiago, porque ellos tienen una tarjeta de FENABUS que va asociada a un GPS, entonces cuando llega al taller inicia su jornada en el GPS, entonces cuando llega al terminal lo han querido infraccionar por que no han marcado la tarjeta y el Ministerio de Transportes dice que la conducción inicia en el Taller. Indica que ese periodo de que toma el bus hasta que llega al terminal es un periodo de vacancia el cual no se les paga. Los tiempos de espera, son los momentos que están en Santiago o Concepción esperando



para retornar. Señala que tiene un bus a cargo, por lo que no tiene que cambiar de máquina, por ejemplo si llega a Concepción mientras espera por el otro servicio.

Como la empresa no paga horas extras han hecho la correspondiente denuncia en la Inspección del Trabajo lo que ha producido que a varios trabajadores le hayan pagado sus horas extras. Refiere que desde las 180 horas mensuales de conducción en adelante se le deben pagar horas extras, en los servicios de Santiago y Concepción los conductores excedían esas 180 horas por lo que recurrieron a la Inspección del Trabajo y se le pagaron a varios trabajadores, ya que antes se les daba mucha vuelta y media, lo que quiere decir es que va a Concepción, vuelve a Talca y vuelve a ir a Concepción, pasa exactamente lo mismo en el servicio a Santiago, entonces se acumulan las horas, de la jornada de 8 horas se extiende 4 horas más, por lo que el global de las horas se extiende, ahora no se produce por efectos de la pandemia, lo anterior se pudo comprobar por la tarjeta de FENABUS, algo que no se pudo hacer en el servicio Linares-Talca porque se tiene un libro de asistencia. Incluso este libro es modificado por la empresa para que los conductores no ganen horas extras, ya que la empresa pone en el libro que el recorrido salió a las 8:00 y como llegada a las 8:55 o a las 9:00, cuando en realidad se llegó a las 9:20, el conductor está obligado a firmar ese libro. Indica que un solo año se le pagaron gratificaciones, pregunto por qué no le han pagado las gratificaciones e incluso hay documentación que todavía no le entregan como sindicato, la que tuvieron que pedir por intermedio de la Inspección del Trabajo.

Comparece don **Iván Alejandro Vásquez Muñoz**, cédula nacional de identidad N°18.656.589-4, constructor, domiciliado en Agua Fría N°4, Linares, quien previamente juramentado expone:

Señala que conoce solo al chofer don Víctor que trabajada en la empresa de los buses, cuando él se dirigía a su trabajo en Talca, el recorrido que hacía era Linares-Talca y Talca-Linares en la empresa Linatal, ese recorrido lo hacia todos los días, el bus lo tomaba en el terminal de Linares. Indica que el trayecto es lento para salir de la ciudad ya que subía mucha gente y se demoraba mucho, el trayecto completo se demoraba una hora 20 minutos o una hora 30 minutos. Que viajaba todos los días a Talca entre las 7:30 a 8:00 de la mañana rumbo a su trabajo en Talca, de lunes a viernes, 10 viajes a la semana, cree que salen cada media hora los buses, y a don Víctor se lo topaba 2 o 3 veces a la semana.



Contrainterrogado señala que no trabajó en Linatal. Dice que se topó una vez con don Víctor y le contó que lo habían despedido del trabajo y que si podía ser su testigo, no conoce los hechos precisos de la causa, no son amigos solo era un pasajero frecuente.

Comparece don **Pablo Enrique Salinas Basoalto**, cédula nacional de identidad N°13.600.028-4, conductor, domiciliado en Villa Las Vegas, Pasaje la Colina N°01188, Linares, quien previamente juramentado expone:

Señala que conoce a las partes del juicio ya que él es conductor de la misma empresa, don Víctor es su colega y Linatal su empleador, indica que los recorridos habituales de la empresa son Linares-Santiago el que tiene una duración de 4 horas 30 minutos a 4 horas 40 minutos, Talca - Concepción alrededor de 4 horas 4 horas 10, Linares-Concepción y Linares-Talca una hora 20 minutos a un hora 30 minutos, el recorrido comienza en dependencias de la empresa en los talleres, en el caso de los servicio a Santiago y Concepción tienen un sistema de GPS entonces el marcaje se produce cuando se comienza la labor que es conducir, el servicio local tiene otro sistema de marcaje que es un libro, pero también ellos inician su conducción en ellos talleres, aclara que el servicio local es de Linares- Talca. Señala que los choferes están a disposición de la empresa 12 o 13 horas diarias, ya que antes del horario que dan de salida deben llegar una hora antes al taller para revisar el bus y estacionar en el andén el servicio Santiago tienen que estar 20 minutos antes en el andén y el servicio Linares- Talca son 15 a 10 minutos antes de la salida, después de terminado el servicio en las tardes tienen que cargar combustible, lavar el bus y dejarlo estacionado donde corresponde. Indica que no le pagan horas extras. Que para realizar los diferentes recorridos tiene entendido que la empresa cuenta con 80 buses, indica que cuando no se puede realizar un recorrido se reemplazó por el siguiente, cualquiera sea la causa por la que no se presente la empresa llama a la tripulación siguiente, por ese motivo la empresa pide llegar antes al taller para que se puedan hacer estos reemplazos. Que el señor Alarcón fue despedido por no presentarse en un horario, el salió en la mañana y luego tenía que salir en un horario siguiente en la tarde y no se presentó.

Sabe lo que paso el día 2 y el día 3 cuando el sr. Alarcón fue despedido, señala que además de ser conductor es dirigente sindical, ya que cuando lo citaron a la administración, el día cuando no se presentó en la tarde se originó por una



GRZBXWMZWT

confusión, ellos cada vez que vuelven no siempre les dan el horario en el que vuelven a salir, son horarios de 10 a 15 minutos, cada una hora, entonces si falla alguien se modifican los horarios, a los conductores no siempre le informan de los cambios, como no se presentó el turno siguiente fue el que salió, al día siguiente se presentó y salió en sus horarios programados, dando dos vueltas en la mañana y fue citado en la administración en donde fue despedido, ese día era viernes, él llegó de su recorrido de Santiago y le señaló al Sr. Alarcón que no podía acompañarlo a la Inspección del Trabajo porque ya habían cerrado, pero le dice que suban a la administración y pide hablar con don Pedro Peñailillo, que fue la persona que lo despidió, y le pidió que si podía repetir lo que le había dicho y corroboró que lo había despedido, se hizo de esta forma por su calidad de ministro de fe al ser dirigente sindical, para que no lo fueran a culpar por abandono de trabajo, ya que recién el día lunes se podían presentar en la inspección del trabajo, después que Pedro Peñailillo le repitió que lo habían despedido, el mismo lo acompañó a la 3° Comisaría de Linares, para dejar la constancia de que fue despedido.

Contrainterrogado refiere que por la negociación colectiva, la liquidación de sueldo señala el sueldo base, más un bono tiempo de espera, mas semana corrida, mas comisión. En una ocasión después de una huelga le cambiaron la jornada excepcional que trabajan 9x3, menos es servicio Linares - Talca que trabaja 6x1, es una discusión que tenían con la empresa en el sentido que las jornadas son muy largas. Las horas extras se deben pagar de las 180 horas mensuales. Con respecto a las gratificaciones indica que todavía están esperando el informe del Servicio de Impuestos Internos sobre los años 2018-2019, incluso como sindicato tuvieron que presentar un reclamo ante la Inspección del Trabajo en donde se le pidió al Servicio de impuestos Internos que se pronuncie sobre la gratificación, más información de eso no tiene conocimiento. Indica que postura es el horario que le dicen que van a salir del terminal; conducción es del momento en que se sube al bus y lo echa a andar, de hecho respecto a esto han tenido varios problemas con transportes, ya que la empresa les dice que se inicia conducción, por ejemplo en el servicio de Santiago en los terminales, cuando salen de la postura y no se ingresaba la conducción inicial, transporte los amenaza con pasarles un parte, porque los que llevan el bus al terminal son los conductores, la empresa realiza malas prácticas ya que no quieren que se pasen de las 180 horas de conducción mensuales para no pagar horas extras.



Señala que el bono tiempo de espera son los tiempos pasivos que están en las dependencias de la empresa. Indica que el servicio Linares-Talca tiene un libro de marcaje, que no es hecho por los conductores, en la oficina de pasaje de Linares es manipulado ese libro. Indica que conoce el reglamento interno de la empresa, el método que tiene la empresa para sancionarles es la carta de amonestación, señala que no tiene conocimiento si el demandante tendría más amonestaciones.

Oficios:

1.- Se incorpora oficio N°102/2020 de AFC CHILE, de fecha 22 de septiembre de 2020, que se encuentra agregado en carpeta digital de autos a folio 56.

2.- Se incorpora oficio de AFP Habitat, de fecha 8 de octubre de 2020, el que se encuentra agregado en carpeta digital de autos a folio 62.

3.- Se incorpora oficio ORD.: N°648 de la Inspección del Trabajo de Linares, de fecha 01 de diciembre de 2020, el que se encuentra agregado en carpeta digital de autos a folio 71.

Otros medios de prueba:

Se incorpora la causa RIT I-2-2020 seguida ante el Segundo Juzgado de Letras de Linares, en la que se está conociendo la reclamación de multas administrativas generada a consecuencia del comparendo de conciliación respectivo al reclamo interpuesto por don Víctor Hugo Alarcón Pérez, en contra de la empresa de Transportes Linatal Limitada, específicamente al escrito de Reclamo de la Multa, en lo relativo al Número 7, acápite referente al Derecho.

SEXTO: Prueba demandada: La parte demandada incorpora los siguientes medios de prueba:

Documental:

1.- Contrato de Trabajo entre don Víctor Hugo Alarcón Pérez y Empresa de Transportes Linatal Ltda., de fecha 12 de enero de 2015 con los anexos (2) de fechas 01 de marzo y 01 de junio de 2015 respectivamente.

2.- Liquidaciones de remuneraciones correspondientes a los periodos agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre de 2019, y enero 2020.

3.- Carta de amonestación a don Víctor Hugo Alarcón Pérez (9 cartas) de fechas 21 de septiembre de 2015, 01 abril 2016, 01 de junio 2016, 01 julio 2016, 14 septiembre 2016, 20 octubre 2016, 28 marzo 2019, 05 noviembre 2019, 11 diciembre 2019 con comprobante de constancia laboral más infracciones informe interno de



don Darío Rebolledo a don Rodrigo Campos de administración Linatal y comprobante de constancia laboral para empleadores ante Dirección del Trabajo.

4.- Orden de ingreso municipal N°064006, fecha de giro 26 de mayo de 2016 ante la Ilustre Municipalidad de Talca por multa cursada a la empresa de Transportes Linatal Limitada por no realizar servicio Linares 12:30 horas.

5.- Documento que contiene planilla resumen de infracciones desde fecha 05 de mayo 2015 al 03 de diciembre de 2019, respecto a don Víctor Alarcon.

6.- Certificado de Pagos de Cotizaciones Previsionales de los periodos: agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre de 2019 y enero 2020.

7.- Carta de aviso de Término de contrato de fecha 3 de enero 2020, boleta de envío de Correos de Chile y comprobante de su ingreso a la Dirección del Trabajo.

8.- Finiquito del trabajador y detalle del pago de remuneraciones desde el 11 de febrero de 2019 al 10 de enero del 2020 (no está firmado por el trabajador).

9.- Comprobante de depósito por \$23.032 de fecha 20 de enero de 2020.

10.- Hoja tipo del libro de firma que registra día de trabajo el 31 de diciembre de 2019 y 02 de enero de 2020.

11.- Extracto de Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad de la empresa: Título VIII de las Obligaciones de los Trabajadores, artículo 28 “Obligaciones del Conductor”, letra B) N° 6 y 9; letra C) N° 5; Título IX Prohibiciones para los Trabajadores, artículo 30 N° 3.

Confesional:

Comparece don **Víctor Hugo Pérez Alarcón**, cédula nacional de identidad N°13.558.654-4, conductor, domiciliado en San Antonio Lama, El Aeródromo casa 59, Linares quien previamente juramentado expone:

Que trabajó 5 años para la demandada, desde 2015 en adelante, que calificaría como bueno su desempeño laboral; que durante este periodo no incumplió su contrato ni las obligaciones del contrato. Que las amonestaciones que posee eran por temas de confusión de horario, que había mala información de la oficina de tráfico. Que alguna vez lo llamaron a la oficina por las cartas de amonestación, pero no recuerda para que fue, pero fue más de una vez. A veces lo hacían trabajar más de 8 horas diarias. Él como chofer entraba a las 5:30 y salía a las 20 horas. Que firmaba el libro con 8 horas porque lo obligaban a firmar ello. Que ellos trasladaban



el libro. Las horas ya estaban escritas y ellos tenían que firmar. La hora la ponía la gente de tráfico. Que muchas veces discuten el tema de las horas, pero ellos ponían los horarios. Él llegaba antes a ver la máquina, revisarla, echarla a andar. En ese rato tenían que hacer aseo al bus y volver al terminal. La hora del libro eran puestos por él, pero la gente de la empresa hacía que lo borrara y poner otra distinta. En cuanto a las gratificaciones, las dejaron de pagar de un tiempo a otro sin ninguna explicación. Que un año pagaron las gratificaciones y después dejaron de pagar. Que estuvo sindicalizado de la empresa. Que no tuvo conocimiento de cómo se pagaban las gratificaciones; que no sabe los requisitos que debía tener la empresa para pagar las gratificaciones; que el tiempo de espera indicado en las liquidaciones es aquel que tenían cuando llegaban a taller. Ahí en ese tiempo podían almorzar o tomar desayuno. Que cuando fue desvinculado, fue por una confusión de horarios; que al momento de la demanda no se le había pagado el finiquito; que el 10 o 12 de enero recibió dineros de la empresa, pero ese debió corresponder a remuneración de diciembre; que recibió la cantidad de \$171.292 por finiquito.

Testimonial

Comparece doña **Ruth Yenifer Echeverría Lastra**, cédula nacional de identidad N° 17.759.244-7 2, secretaria, domiciliada en San Antonio Encina, El Nani S/N, Linares, Vara Gruesa, quien previamente juramentada expone:

Que es asistente de remuneraciones en la empresa demandada, desde hace 2 años aproximadamente, por tanto conoció al demandante. Que él era chofer recaudador desde el año 2015. Que fue desvinculado porque tenía amonestaciones escritas o verbales, se le veía poco compromiso con el trabajo, y el tema de la asistencia tampoco la llevaba como correspondía. Esas amonestaciones eran reiteradas. Después del despido tuvo contacto telefónico con el demandante, para la firma del finiquito, el 14 de enero de 2020. El demandante le preguntó el monto del finiquito, ella se lo informó y él le dijo que no lo iba a firmar porque hizo un reclamo en la Inspección del Trabajo. Ella lo comunicó al jefe, quien le dijo que dejara constancia de ello. La testigo fue al comparendo ante la Inspección del Trabajo. En ese comparendo el demandante tampoco firmo el finiquito. Ese día llevaba el cheque por el monto indicado en el finiquito. En la Inspección le dijeron que tenía que pagarlo, por eso le transfirieron al demandante alrededor de \$400.000.-



Contrainterrogada indica que llegó a trabajar en marzo del año 2019.

Comparece don **Pedro Ángel Peñailillo Serra**, cédula nacional de identidad N°10.384.689-7, encargado de remuneración, domiciliado en Los Maitenes, Villa Los Portones N°250, Linares, quien previamente juramentado expone:

Trabaja en la empresa de septiembre de 2014. Conoció al demandante. Que fue desvinculado porque durante todo su trabajo tuvo incumplimientos al contrato y al reglamento interno. Tiene amonestaciones, la mayoría por no supervigilar al auxiliar, faltas al recorrido, por no presentarse a trabajar. Que no se despidió antes al chofer porque la amonestación tiene por objeto que el trabajador realice la labor que correspondía. Respecto a las horas extras, los horarios están dispuestos de tal manera que el trabajador trabaje 180 horas mensuales, por tanto es imposible que hayan horas extras, el tiempo muerto se le pagó con un bono. No hay pago de gratificaciones porque salió a pérdida y tampoco se adeudan cotizaciones porque están se pagan todas. Hay un bono que se le pagó por las horas y los tiempos de espera, que son los tiempos que debe el chofer no estar en conducción. Que el sueldo base garantizado es de \$326.500, el bono por tiempo muerto \$90.000; comisión, por recaudación que hace chofer; si hay comisión hay otro pago por semana corrida. Que en muchas ocasiones ha sido citado por la Inspección del Trabajo por estos conceptos, pero la Inspección del Trabajo le explica a los trabajadores que los tiempos muertos se pagan de manera distinta que las 45 horas del contrato. La empresa paga las cotizaciones el 13 de cada mes; el demandante fue despedido el 3 de enero, por tanto aún no se pagaban las imposiciones pero se pagaron el 12 de enero. Que al demandante siempre se le ha pagado el día 10 el sueldo del mes anterior. La empresa al demandante no le debe nada.

Contrainterrogado indica que la carta de despido es por incumplimiento, que los hechos que acaba de relatar no están en la carta. Que en un periodo le llegaron 40 demandas de la inspección del Trabajo y eran por horas extras, gratificaciones, pero no sabe cuántas demandas han sido presentadas, él ha sido testigo como en 10 juicios. El recorrido Talca Linares tarda 40 o 45 minutos, el bis está parado en el terminal 15 minutos aproximadamente.

SEPTIMO: Que analizada la prueba rendida en autos, en los términos del artículo 456 del Código del Trabajo, esto es, de acuerdo a las normas de la sana crítica, tomando en especial consideración para ello, la multitud, gravedad, precisión,



GRZBXWMZWT

concordancia y conexión de las utilizadas, permiten tener por acreditados los siguientes hechos:

1.- Con el contrato de trabajo y anexos incorporados por las partes, se tiene por establecido que con fecha 12 de enero de 2015 demandante y demandada celebraron contrato de trabajo, en virtud del cual el demandante don Víctor Hugo Alarcón Pérez, se comprometió a ejecutar la labor de chofer-recaudador en establecimiento denominado Empres Linatal Limitada, en servicio Linares-Talca; Linares-Santiago Talca-Santiago; Linares Melozal, Talca-Concepción, pudiendo ser trasladado a otro domicilio o labores similares, dentro de la ciudad por causa justificada.

La jornada de trabajo pactada podrá ser distribuida en 6x1 o 9x3, de acuerdo a los horarios estipulados.

El tiempo extraordinario se cancelará con el respectivo recargo legal conjuntamente con el sueldo.

Se pactó un sueldo base de \$240.000. Adicionalmente el empleador se comprometió a cancelar al trabajador los siguientes valores: a) un bono de tiempo de espera fijo mensual por \$90.000; b) la semana corrida se cancelara conforme a las leyes vigentes; c) los viajes especiales serán cancelados al 9% del valor cobrado más 1% de viatico, dentro del mes en que se realiza; d) se cancelará una comisión mensual por producción cuyas metas y porcentajes se detallan en una tabla contenida en el contrato, la que parte en \$3.500.000.

Las remuneraciones se pagaran mensualmente por periodos vencidos los días 10 del mes siguiente a aquel en que se prestó el servicio.

Se estableció que es de responsabilidad del chofer, individual o conjuntamente con otros funcionarios, como el auxiliar, según sea el caso, de cargar, trasladar y descargar encomiendas y equipajes del servicio establecido; de igual manera el chofer será responsable de cobrar, o supervisar el cobro de pasajes si esta función la estuviera ocasionalmente efectuando otro miembro de la tripulación, y en definitiva, cuidar y rendir diariamente los valores entregados y producidos en el desarrollo de la actividad y que esencialmente se refiere a boletos y dinero en efectivo obtenido por la venta de boletos en el bus, de la misma manera el chofer será responsable de trasladar los arqueos diarios provenientes de las ventas efectuadas por las distintas oficinas de ventas de pasajes.



Se pactó, en cuanto a control de asistencia, que se registrá de acuerdo a la resolución 1081-1082 de Dirección Nacional del Trabajo, la que establece el sistema de tarjeta magnética. Que es obligación del trabajador: a) toda vez que el trabajador efectúe una salida, deberá presentarse con su tarjeta de identificación laboral; b) conservar y mantener en perfectas condiciones la tarjeta de identificación laboral y equipo de marcación abordo; c) avisar de forma inmediata cuando su tarjeta de identificación laboral no le permita marcar los eventos correspondientes o el equipo de marcación presente problemas que impidan registra la asistencia del trabajador; d) registrar inicio de jornada de inicio de turno laboral, así como también los términos de jornada y término de turno laboral en las oportunidades que indica la ley; está prohibido al trabajador manipular indebidamente el equipo de control de asistencia (POS), así como también intervenir maliciosamente el equipo de control de asistencia (POS).

En cuanto a su duración, el contrato se pactó hasta el 28 de febrero de 2015, y luego, en virtud de un anexo al mismo, se transformó en indefinido.

2.- Con la carta de aviso de término de la relación laboral, incorporada por ambas partes, se tiene por establecido que con fecha 3 de enero de 2020, se remitió la misma al actor, en que se le informaba que se le ponía término a su contrato de trabajo, por la causal establecido en el N°7 del artículo 160 del Código del Trabajo, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, la que se funda en: 1.) Acumulación de más de 20 amonestaciones cursadas en el ejercicio de sus funciones desde el año 2015, debidamente acreditadas, incumpliendo las obligaciones que impone el contrato de trabajo; 2.) Infracción del día 2 de enero del presente año, en el que se ausenta a trabajar, no pudiendo realizarse el servicio local Linares. Talca de las 15:45 horas, lo que significó una perturbación grave en la programación de los recorridos.

3.- Con la copia de reclamo y acta de conciliación incorporada por la parte demandante, se tiene por establecido que con fecha 7 de enero de 2020, el demandante don Víctor Hugo Alarcón Pérez, interpuso reclamo ante la Inspección del Trabajo en contra de Empresa de Transportes Linatal Ltda. y los conceptos reclamados son: feriado legal/proporcional, finiquito, formalidades del término de contrato, indemnización por años de servicios e indemnización por falta de aviso previo, todo lo anterior por el periodo que va del 12 de enero de 2015 al 3 de enero



de 2020; además de horas extraordinarias desde el 1 de julio de 2019 al 3 de enero de 2020 y gratificación legal desde el 1 de enero de 2019 al 3 de enero de 2020.

Que llegado el día del comparendo de conciliación, 20 de enero de 2020, la parte reclamada reconoció relación laboral desde el 12 de enero de 2015 al 3 de enero de 2020, en calidad de conductor y que el despido aconteció por la causal del N°7 del artículo 160 del Código del Trabajo, llegando a acuerdo solo en cuanto al feriado legal /proporcional, por el cual le fue pagado al actor, la suma de \$459.540

4.- Con el set de liquidaciones de sueldo incorporadas por las partes, se tiene por establecido que el total de haberes del actor, en sus últimas 6 remuneraciones son las que siguen: \$819.462; \$916.956; \$648.969; \$722.105; \$838.571 y \$799.693, correspondiente a los meses de julio, agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre de 2019; por 29, 30, 29, 30, 29 y 29 días trabajados en cada uno de los meses antes indicados.

5.- Con el set de 9 cartas de amonestación incorporadas por la demandada, se tiene por establecido que:

a) Con fecha 21 de septiembre de 2015, se amonestó por escrito al demandante por faltar al trabajo sin causa justificada, debido a que no se presentó a trabajar el día 20 de septiembre a las 17:45 horas Linares Talca.

La carta se encuentra suscrita por el trabajador.

b) Con fecha 1 de abril de 2016, se amonestó por escrito al demandante por no supervigilar al auxiliar a su cargo. En dicha amonestación se le indicó que tenía acumulada 6 infracciones por no supervigilar a su auxiliar, indicando que esta es una falta grave, regulada en el reglamento Interno en su artículo 53 y de no cambiar su actitud se pondrá término a su contrato de trabajo sin derecho a indemnización.

Se indican que las otras 6 infracciones por los mismos hechos son de fecha 5 de mayo de 2015; 6 de julio 2015; 7 de septiembre 2015; 3 de diciembre de 2015; 21 de enero de 2016 y 24 de marzo de 2016.

La carta se encuentra suscrita por el trabajador.

c) Con fecha 9 de junio de 2016, se amonestó por escrito al demandante por faltar al trabajo sin causa justificada, debido a que no se presentó a trabajar el día 15 de mayo 2016, a las 11:00 horas Linares Talca, faltando también en el recorrido de retorno de 12:30 horas de Talca Linares.

La carta se encuentra suscrita por el trabajador.



d) Con fecha 1 de julio de 2016, se amonestó al demandante por no detenerse ante la señal del Inspector de Ruta, lo que ocurrió el 26 de junio de 2016, lo que constituye una falta gravísima.

La carta se encuentra suscrita por el trabajador.

e) Con fecha 14 de septiembre de 2016, se amonestó al demandante por no supervigilar al auxiliar a su cargo.

f) Con fecha 20 de octubre de 2016, se amonestó por escrito al demandante por no supervigilar al auxiliar a su cargo.

La carta se encuentra suscrita por el trabajador.

g) Con fecha 28 de marzo, 5 de noviembre y 11 de diciembre, todas del años 2019, se amonestó al demandante por no supervigilar al auxiliar a su cargo.

6.- Con la orden de ingreso municipal N°064006, se tiene por establecido que con fecha 26 de mayo de 2016, el Tercer Juzgado de Policía Local de Talca, dispuso multa para la demandada por no realizar servicio Linares 12:30 horas

7.- Con los certificados de pagos de cotizaciones emitidos por previred, incorporados por la parte demandada, y oficios de folio 56 y 62, en que se remiten certificados de cotizaciones de AFC Chile y AFP Habitat del actor, se tiene por establecido que las cotizaciones previsionales de seguridad social de don Víctor Hugo Alarcón Pérez se encuentran íntegramente pagadas por todo el periodo de vigencia de la relación laboral entre las partes.

OCTAVO: Refiere la parte demandante que el despido de que fue objeto el actor es injustificado, por cuanto la carta de aviso de término de la relación laboral que le fue remitida, no especifica cuál es el incumplimiento de la obligación contractual, solo menciona de forma genérica la acumulación de más de 20 amonestaciones cursadas desde el año 2015 debidamente acreditadas, y no indica cuales fueron las amonestaciones y los incumplimientos, afectando el derecho a defensa del actor, ya que no puede refutar una generalidad, y por otro lado, el segundo motivo en que se funda la referida carta, sería falso, ya que ese día el trabajador demandante realizó su jornada normal, excepto la salida de las 15:45 y fue por un error de horario, lo que en ningún caso constituye un motivo suficiente que le autorice el despido.

Pues bien, de la revisión de la carta de despido remitida a la demandante, se desprende que ésta se funda en la causal del N°7 del artículo 160 del Código del



Trabajo, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, causal que, como se indicó en el considerando séptimo, se funda en lo siguiente: 1.) Acumulación de más de 20 amonestaciones cursadas en el ejercicio de sus funciones desde el año 2015, debidamente acreditadas, incumpliendo las obligaciones que impone el contrato de trabajo; 2.) Infracción del día 2 de enero del presente año, en el que se ausenta a trabajar, no pudiendo realizarse el servicio local Linares- Talca de las 15:45 horas, lo que significó una perturbación grave en la programación de los recorridos.

NOVENO: El inciso 1° del artículo 162 del Código del Trabajo señala que si el empleador pone término al contrato de trabajo, por aplicación de una o más de las causales señaladas en el artículo 160, deberá comunicarlo por escrito al trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato, expresando la o las causales invocadas y los hechos en que se funda.

Se ha dicho, por los profesores Sergio Gamonal Contreras y Caterina Guidi Moggia, que la importancia y fundamento de la necesidad de cumplir con las formalidades legales establecidas en el artículo 162 del Código del Trabajo, radica en que éste aviso permite que el trabajador tome conocimiento de los hechos que funda el término de su contrato de trabajo. En efecto, si el empleador no envía este aviso o no expresa la o las causales invocadas en el mismo, se estima que el trabajador se encontraría en un estado de indefensión que obstaría la legítima defensa de sus intereses ante el empleador en un eventual juicio.

Esta teoría de la indefensión, encuentra sustento legal en lo dispuesto en el artículo 454 N°1 del cuerpo legal citado, que establece que el empleador deberá acreditar la veracidad de los hechos imputados en la comunicación del despido, sin que pueda alegar en el juicio hechos distintos a los invocados en la carta, considerándose esa carta como una verdadera demanda para el trabajador, siendo entonces la demanda que el trabajador interpone, la contestación a la carta, por ello la relevancia de que esta última contenga todos los datos necesarios que permitan al trabajador ejercer una adecuada defensa.

La carta de aviso de despido, debe bastarse así misma y contener todos los antecedentes necesarios que permitan su cabal comprensión por parte del trabajador, de tal manera que no quepa duda de los motivos por los cuales se está aplicando la



sanción de última ratio, como es el despido de un trabajador, y le permita a este último, defenderse de cada una de las imputaciones.

DECIMO: En el caso de autos, de la lectura de la carta de aviso de despido, en relación al primer motivo invocado, se desprende que ella no contiene toda la información que permita la adecuada defensa del actor, pues se limita a señalar que el motivo del despido es la acumulación de más de 20 amonestaciones, sin embargo, respecto a las mismas, no indica ningún otro antecedente, así, no indica la fecha en que se aplicó la amonestación, si esta fue verbal o escrita y cuál es el origen de la misma.

Los hechos en que se funda un despido, quedan radicados con el envío de la carta, no pueden ser modificados y solo sobre ellos el empleador podrá rendir prueba y solo respecto de ellos, deberá defenderse el trabajador.

Se estima que no basta con la descripción de hechos efectuada en la carta, la misma es incompleta en este aspecto y provoca indefensión al trabajador, cuestión que no lleva a otra consecuencia, que considerar el despido del demandante como injustificado.

DECIMO PRIMERO: Al respecto resulta atinente traer a colación un fallo dictado por la Excm. Corte Suprema, en recurso de unificación de jurisprudencia, en causa rol N° 20.059-2019, de fecha 18 de junio de 2020, que a propósito del contenido de la carta de despido indica:

“Tercero: ...Por lo tanto, cobra relevancia los términos de la misiva por la que se da noticia del despido, en el sentido que debe reflejar fielmente los hechos que lo motivaron, porque la prueba que los litigantes deseen rendir para acreditar sus respectivos asertos necesariamente ha de recaer sobre ellos. Lo anterior, autoriza concluir que se erige como un instrumento con una finalidad precisa y determinada, fijar los hechos que el empleador debe acreditar en sede judicial; sin perjuicio que el trabajador también tiene la carga probatoria para refutarlos.

Cuarto: Que tal como esta Corte ha señalado reiteradamente (en los Roles N° 19.352-2014 y 20.043-2016, entre otras) el legislador impuso la referida exigencia para que quedara establecido, de manera previa, el hecho sobre el cual debe recaer la prueba del empleador, esto es, el sustento fáctico de la comunicación de desvinculación, léase conducta, comportamiento o circunstancias que configuraron la o las causales de término del contrato de trabajo, y así evitar su corrección o



complementación a posterioridad, en el transcurso del juicio; situación, esta última, que dejaba al trabajador en estado de indefensión, porque, en definitiva, al no tener certeza acerca de la causa de su separación de la fuente laboral no estaba en condiciones de defenderse, ofreciendo prueba para rebatirla. También debe indicarse la norma que la consagra y, finalmente, debe ser notificada al trabajador, personalmente o mediante su envío por carta certificada al domicilio registrado en el contrato, lo que ha de perfeccionarse dentro de tercero día hábil siguiente a la cesación, con copia a la Inspección del Trabajo, dentro del mismo plazo.

Quinto: *Que, en esas condiciones, de la interpretación de las normas que reglamentan el asunto se debe colegir que si el empleador pretende desvincular a un trabajador tiene que indicar en la carta de despido tanto la causal legal como los hechos en que se funda, los que además han de ser específicos y no genéricos, pues la última norma citada, que regula cómo debe rendirse la prueba en los juicios sobre despido, señala que tiene que ofrecerla, en primer lugar, el demandado, quien debe acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones a que se refieren los incisos 1 y 4 del artículo 162, sin que pueda alegar otros distintos como justificativos del despido; lo que confirma que es lo que en ellas se expresa lo que determina qué hechos deben probarse en la audiencia de juicio, por lo que tiene que ser suficientemente explícita para dar lugar a la etapa probatoria.*

Sexto: *Que, así, el trabajador estará en condiciones de reclamar ante el juzgado competente la decisión del empleador solicitando que se la declare indebida, injustificada o improcedente y se lo condene al pago de las indemnizaciones legales que sean procedentes, lo que se vería entorpecido si desconoce las circunstancias fácticas reales y precisas que se tuvieron en consideración para poner término a su fuente laboral; dificultad que experimentaría si se concluye que es suficiente que mencione solo la causal legal de término de contrato de trabajo. Sin perjuicio de lo anterior, se debe tener presente que una manifestación del derecho a un real y justo procedimiento se traduce, en el caso concreto – trabajador desvinculado por la decisión unilateral del empleador-, en que se proporcione de manera eficaz todos los antecedentes que motivaron el despido para poder preparar la defensa y convencer al juzgador que la causal esgrimida es injustificada, indebida o improcedente; oportunidad que es aquella en que se le comunica el despido por la carta o aviso a que se ha hecho referencia. En ese contexto, el empleador en la etapa procesal*



correspondiente deberá demostrar la certeza de los hechos de que da cuenta la misiva a que se ha hecho alusión, correspondiéndole al trabajador desvirtuarlos con los medios de prueba recabados, lo que podrá hacer en la medida que los hechos que sirvieron de fundamento a la decisión que impugna los haya conocido de manera íntegra y oportuna a través de aquella.”

DECIMO SEGUNDO: Que como se viene razonando y como describe el fallo antes mencionado, no puede en el juicio el empleador corregir o complementar la carta de despido, en razón de lo anterior, y en relación a este primer motivo en que se funda el despido, carece de relevancia el análisis de las 9 cartas de amonestaciones incorporadas al juicio por la demandada, o la orden de ingreso municipal N°064006, o la planilla de resumen de infracciones rendidas por la parte demandada, si esas amonestaciones no fueron descritas en la carta de aviso de despido; por el mismo motivo, carece de relevancia y no puede suplir la omisión de la carta, la declaración de los testigos Ruth Echeverría Lastra y Pedro Peñailillo Serra, quienes hacen mención a las amonestaciones que se habrían efectuado al trabajador durante el tiempo que estuvo vigente la relación laboral.

Distinto sería el escenario, si la carta de despido hubiese descrito con detalle las mas de 20 amonestaciones que acusa, con indicación de la fecha, el motivo de las mismas y la norma contractual o de reglamento interno infringida, pues ahí esta sentenciadora tendría que analizar si dichas faltas, sancionadas con amonestaciones, son de tal gravedad que ameritan la desvinculación del actor sin derecho a indemnización.

Todo lo anterior, conduce a la conclusión que el despido del demandante es injustificado.

DECIMO TERCERO: No obstante lo antes concluido, cabe señalar, en cuanto al segundo hecho en que se funda la causal de despido invocada por el demandado, esto es, infracción del día 2 de enero del presente año, en el que se ausenta a trabajar, no pudiendo realizarse el servicio local Linares Talca de las 15:45, lo que significó una perturbación grave de los recorridos, que tanto el demandante, al absolver posiciones, como los testigos Álvaro Briones y Pablo Salinas, sostienen que el actor, si bien no se presentó a esa salida, descrita en la carta, ello aconteció por una confusión de horarios, no obstante lo cual, el actor se presentó al siguiente horario.



Del análisis de lo establecido en el reglamento interno que al efecto incorporó la demandada, cabe señalar que el artículo 30 N°3 del mismo, establece como prohibiciones de carácter general para los trabajadores, faltar al trabajo sin causa justificada; luego, el artículo 53 indica que son faltas graves, las contravenciones a los artículos... entre otros, 30 N° 3. Por su parte, el artículo 56 indica que quienes incurran en contravenciones clasificadas como graves en el artículo 53 del referido reglamento de la empresa, luego de considerar las explicaciones del inculpado, podrá aplicar una o mas de las siguientes medidas, amonestación escrita con copia su hoja de vida y copia a la Inspección del Trabajo, retiro de servicio asignado enviándolo a otro de menor jerarquía, pérdida de la calidad de piloto pasando a integrar la plana de piloto de relevo y consecuentemente, pérdida de la maquina a su cargo, cambio de la maquina asumiendo el mando de otra de menor jerarquía y multa de hasta 25 % de su remuneración diaria.

Es decir, del análisis del conjunto de normas antes invocadas, que son parte del reglamento interno de la empresa demandada, se desprende que la falta indicada en el segundo motivo de la carta de despido, es una infracción grave y que no trae aparejada la sanción de término del contrato, ergo, no procede fundar el despido del actor en ese hecho.

Lo anterior, ratifica lo concluido en este fallo, de ser injustificado el despido del actor, lo que conduce a que la demanda debe ser acogida.

DECIMO CUARTO: En cuanto a la remuneración que se debe tener en consideración para efectos del cálculo de las indemnizaciones a las que el trabajador demandante tiene derecho, cabe señalar que conforme a lo establecido en el artículo 172 del Código del Trabajo, al haber acontecido el despido en enero del año 2020, y siendo variables sus remuneraciones, serán consideradas aquellas de los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2019, esto es, \$722.105; \$838.571 y \$799.693, respectivamente, lo que da un promedio de \$786.790, por lo que será esta última suma, la considerada para estos efectos.

No obsta a lo anterior, la circunstancia que el actor en los meses de noviembre y diciembre de 2019 haya trabajado 29 días, teniendo un día de ausencia; ello no es impedimento para considerar esos meses en la fórmula de cálculo, desde que solo cuando el trabajador ha hecho uso de licencia médica en los meses previos



al despido, es que se deberá retroceder en el calendario hasta un mes con remuneración completa, cuyo no es el caso de autos.

DECIMO QUINTO: La demandante solicita en la demanda que se condene a la demandada al pago de horas extras, sin embargo para acreditar la existencia de las mismas, se limitó a rendir prueba testimonial, en virtud de la cual tres testigos declaran sobre las salidas de los buses, la hora en que deben llegar a taller, la hora en que deben estar puestos en el andén para salir, el tiempo de demora de un viaje, sin embargo, ninguno de ellos, indica de manera fehaciente el horario de ingreso del actor, el de salida, los días que debía trabajar en una semana, así como tampoco se acompañó alguno de los mecanismos de registro de control de asistencia y jornada establecidos en el contrato de trabajo del demandante, antecedentes con los cuales, esta sentenciadora podría tener la certeza de que el demandante trabajó las horas extras que reclama en la demanda, y al no haber rendido prueba fehaciente al respecto, se estima que no se encuentra probada esta alegación, lo que conduce al rechazo de la demanda en este rubro.

DECIMO SEXTO: En cuanto a lo pedido por concepto de gratificaciones, cabe señalar que éstas corresponden a la parte de las utilidades que ha obtenido el empleador en el año comercial y que debe distribuir entre los trabajadores de la empresa. La ley señala que para que exista la obligación de pagar gratificación legal, se deben cumplir tres requisitos; que la empresa persiga fines de lucro, que exista obligación de llevar libros de contabilidad y que se obtengan utilidades excedentes líquidos en sus giros comerciales. La ley establece un determinado porcentaje de las utilidades a repartir. Se considera utilidad la que resulte del balance anual que se presente ante el Servicio de Impuestos Internos para la determinación del Impuesto a la Renta, sin deducir pérdidas anteriores y utilidad líquida es la que arroje dicho balance, deducido el 10% del valor del capital propio del empleador al cierre del ejercicio comercial y es esta última, la utilidad que sirve para el pago de gratificaciones.

De lo antes expuesto, queda en evidencia que para poder determinar si al actor corresponde gratificación, es necesario poseer información contable de la empresa demandada, la que no ha sido incorporada al juicio, por lo que, al no haberse acreditado si la empresa obtuvo utilidades líquidas y a cuánto ascienden las mismas, es que será rechazada la demanda en este rubro.



DECIMO SEPTIMO: En cuanto a la petición de declarar que el despido del demandante es nulo, cabe señalar, que con los certificados de pagos de cotizaciones del actor y oficios de folio 56 y 62, incorporados al juicio, se tiene por acreditado que las cotizaciones previsionales de seguridad social del señor Alarcón Pérez se encontraban pagadas al último día del mes anterior al despido, por lo que no corresponde declarar la nulidad del despido, mas aun considerando que no se tuvo por acreditado que el demandado adeudare al actor remuneraciones por concepto de horas extras o gratificaciones, sobre las cuales haya debido calcularse también alguna cotización.

Así las cosas, no procede declarar nulo el despido.

DECIMO OCTAVO: El actor solicita en la demanda, el pago de la remuneración correspondiente al mes de enero de 2020, por la suma de \$78.402; al respecto cabe señalar, que dentro de la prueba documental que incorporó la parte demandada, se encuentra el proyecto de finiquito de trabajador, de fecha 15 de enero de 2020, el que indica que el valor a recibir por parte del trabajador con ocasión del término de la relación laboral, corresponde a \$23.032.- por liquidación mes de enero de 2020, mas \$459.540.- por vacaciones proporcionales, menos \$15.000.- por Desc. Fondo Fijo, menos \$296.280 por Desc. Préstamo Empresa, quedando un saldo a pagar de \$171.292. Si bien, ese documento no está suscrito por el trabajador, el mismo señor Alarcón Pérez, al absolver posiciones en juicio, reconoce haber recibido de su ex empleador, precisamente la suma mencionada, esto es \$171.292, razón por la cual, se tendrá por pagada, por concepto de remuneración del mes de enero de 2020, la cantidad indicada en el proyecto de finiquito, esto es, \$23.032, sin embargo, considerando que en autos, se tuvo por establecida una remuneración del actor de \$786.790 mensual, lo que dividido en 30 días arroja la suma de \$26.226 y esto que multiplicado por 3 días de trabajo del mes de enero de 2020, arroja la suma de \$78.679, por lo que restaría por pagar una diferencia de \$55.647, que deberá pagar la parte demandada al actor.

No obsta a lo anterior, la circunstancia que el actor haya tenido descanso el 1 de enero, y solo conste que trabajó el día 2 de enero, como se verifica de la copia de la hoja de libro de asistencia incorporada por la demandada, pues el actor era remunerado de forma mensual y no por día trabajado.



DECIMO NOVENO: En el cuerpo de la demanda, el actor desarrolla un párrafo que destina a la semana corrida, en que reproduce lo que indica el artículo 45 del Código del Trabajo, para agregar que “sobre este particular el ex empleador no pagó de manera íntegra los dineros por tales conceptos” sin indicar nada mas en relación a este rubro, y tampoco se refiere a él de manera expresa en las peticiones concretas del libelo, sin embargo, al respecto cabe señalar, que a ninguna suma será condenada la parte demandada por este concepto, por cuanto de todas las liquidaciones de sueldo incorporadas por las partes en este juicio, se verifica que mes a mes el demandado efectuaba pagos correspondientes a semana corrida, por lo que se presume que en los meses previos a las liquidaciones que constan en autos, dichos pagos también existieron, por lo que se rechaza la demanda, en lo que dice relación con lo alegado en cuanto a semana corrida.

VIGESIMO: En audiencia preparatoria la parte demandante solicitó hacer efectivo el apercibimiento del inciso séptimo del N°1 del artículo 453 del Código del Trabajo, fundado en que la parte demandada no negó los hechos expuestos en la demanda; Esta petición será rechazada, por cuanto del tenor de la contestación de demanda que efectúa Empresa de Transportes Linatal Limitada, se advierte que controvierte los hechos expresados en la demanda y toda la actividad que despliega en juicio la demandada es con la finalidad de obtener el rechazo de la demanda, por lo que, siendo una facultad del Tribunal hacer efectivo el apercibimiento solicitado, es que se rechaza el mismo.

VIGESIMO PRIMERO: Que el resto de la prueba rendida, esto es, comprobante de depósito por \$23.032, el oficio de folio 71 y la causa tenida a la vista a petición de la parte demandada, I-2-2020 de este Segundo Juzgado de Letras, en nada altera lo antes concluido.

Y teniendo además presente lo dispuesto en los artículos 63, 160, 162, 163, 168, 173, 450, 453, 454, 456, 458 y 459 del Código del Trabajo, se declara:

I.- Que SE ACOGE la demanda por despido injustificado deducida por doña Andrea Martínez Cerda y Marta García Grau, abogadas, ambas en representación de don Víctor Hugo Alarcón Pérez en contra de Empresa de Transportes Linatal Limitada, declarando que el despido de que fue objeto el demandante es injustificado, en consecuencia, se condena a la demandada al pago de las siguientes sumas:



a) **\$786.790.-** por concepto de indemnización sustitutiva por falta de aviso previo.-

b) **\$3.933.950.-** por concepto de indemnización por cinco años de servicios.

c) **\$55.647.-** por concepto de remuneraciones adeudadas por el mes de enero de 2020.-

d) **\$3.147.160.-** por concepto de recargo legal del 80% conforme a lo establecido en la letra c) del artículo 168 del Código del Trabajo.

III.- Que todas las sumas indicadas deberán ser pagadas con reajustes e intereses en los términos indicados en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

IV.- Que se condena en costas a la parte demandada.

V.- En lo demás, se rechaza la demanda.-

Notifíquese, regístrese y en su oportunidad archívese.

RIT O-26-2020

RUC 20- 4-0261400-6

Proveyó don(a) PAULA LUENGO MONTECINO, Juez Titular del 2º Juzgado de Letras de Linares.

En Linares a siete de junio de dos mil veintiuno, se notificó por el estado diario la resolución precedente.

