

Santiago, tres de septiembre de dos mil veintidós.

**VISTOS:**

**PRIMERO:** Que, comparece LEONARDO HERNAN RIVEROS POBLETE, trabajador, cédula nacional de identidad número 18.229.021-1, domiciliado en pasaje El Chequen 0715, Villa Promaucae Rancagua, Región del Libertador Bernardo O'Higgins, y deduce demanda del trabajo en Procedimiento Ordinario por despido injustificado y cobro de prestaciones en contra, EMPRESA DE TRANSPORTES RURALES SpA , rol único tributario 80.413.700-0 sociedad del giro de su denominación, representada legamente por Don JOSE ANTONIO ERRANDONEA TERAN, Ingeniero Civil, cédula nacional de identidad número 15.312.093-5 ambos domiciliados en Calle Jesús diez Martínez número 800 comuna de Estación Central, Región Metropolitana.

Expone que ingresó a prestar servicios a la empresa demandada con fecha 25 de enero del año 2013, en funciones de Asistente, laborando en Buses y Vehículos tramo Valparaíso-Arica, con jornada de trabajo en Turno rotativo 9 x 3, y contrato Indefinido.

Su remuneración ascendía a \$1.561.836.

Refiere que se encontraba haciendo uso del descanso del sistema de turnos cuando se enteró telefónicamente por un compañero de trabajo que no debía presentarse a trabajar al siguiente día, razón por la cual se contactó con su jefe don Denis Briones, quien es el jefe de zona, señalándole que era efectivo y que debía dirigirme a las oficinas de la empresa a buscar mi carta de despido.

Para su sorpresa, la carta de despido indicaba: “con fecha 19 de noviembre de 2021, en el desarrollo de sus labores, como asistente, en el servicio Arica Valparaíso de las 10:00 hrs, en el bus número 3043, patente pdzh-29, aproximadamente a las 18:05 hrs.

pasados 50 metros de aduana de control en loa, la tripulación compuesta por UD. y los señores Juan Quezada Paillalef (piloto), Israel Hermosilla Yáñez (copiloto) y Jorge Avilez Vásquez (2do Copiloto), se detienen y permiten el abordaje de aproximadamente 8 extranjeros, abordando el bus en un lugar no habilitado para ello y sin respetar los

protocolos indicados por este empleador, como también por la autoridad sanitaria para el transporte de pasajeros.

Esta situación fue denunciada con fecha 22 de noviembre de 2021 por el señor Christian Quijada Bravo (jefe zonal operaciones de la empresa Viggo). Ante la gravedad de la denuncia se comienza a reunir antecedentes que permitieron determinar los hechos ocurridos.

Por ultimo cabe hacer presente en que su responsabilidad radica en haber participado en esta situación del todo grave, en no denunciar los hechos cometidos por sus compañeros de labores. Causal 160 número 7”

Indica que en ningún momento lo señalado en la carta de despido es efectivo, agrega:

a.- Desde el 26 de octubre del año en curso la empresa comenzó a dictar una serie de informaciones relevantes a conductores y asistentes. El mes de noviembre recibieron la última actualización de procedimientos internos, a causa de COVID-19.

b.- La responsabilidad de solicitar el boleto en los viajes de menos de 200 km es del conductor no del asistente.

c.- Lo indicado, es que subieron solo 3 pasajeros, y en dicho control de aduana se encuentran algunos negocios, donde los pasajeros se bajan a comprar, además de que en ese lugar se revisan las maletas y equipaje por parte del personal de aduanas, lo que puede haber causado confusión.

d.- Los pasajeros indicados que eran 3, viajaban con destino a Tocopilla, lo que hace un tramo de 88 km. Además, que a la entrada de Tocopilla existe un control del Minsal y a la salida existe un control obligatorio de Carabineros de Chile, donde se debe entregar la planilla con los datos de los pasajeros a bordo del Bus, por lo que resulta imposible que se haya llevado a pasajeros sin documentación, pase sanitario ni menos incumpliendo las políticas de la empresa.

Afirma que los hechos no son efectivos.



Sostiene que la demandada le quedó adeudando: Indemnización sustitutiva del aviso previo \$1.561.836, Indemnización por año de servicio \$14.056.524, 80% de multa sobre la cifra calculada en el punto anterior por la suma de \$ 11.204.219. Total \$26.822.579

Pide declarar en definitiva: Que el despido del que fue objeto, es carente de causa legal e injustificada. Que en consecuencia la demandada deberá pagar las cifras adeudadas ya señaladas, y las costas de la causa.

**SEGUNDO:** Que, contesta la demandada, haciendo presente desde ya que niega categóricamente todos los hechos sostenidos en ella, con excepción de aquellos que se reconozcan expresamente en esta contestación, y solicitando su más completo rechazo en todas sus partes, con costas.

Indica que el actor fue contratado, con fecha 25 enero de 2013, para desempeñar labores de asistente; que la remuneración promedio alcanzaba la suma de \$1.248.057. Que el trabajador fue desvinculado con fecha 6 de diciembre 2021, por la causal contemplada en el artículo 160 N° 7 según da cuenta la carta que reproduce

“Santiago, 06 de diciembre de 2021.

Señor:

Leonardo Hernan Riveros Poblete

RUT 18.229.021-1

Baltazar Castro # 01249, Departamento 305

Rancagua

Ref.: Comunica terminación de contrato de trabajo

De nuestra consideración:



Nos dirigimos a Ud., en razón de los hechos que se relatarán, y que, dada su entidad en relación a su cargo de ASISTENTE y el giro mismo de la empresa, colocan a Tur Bus SpA., en la obligación de poner término a su contrato de trabajo:

#### 1.- Los Hechos:

Con fecha 19 de noviembre de 2021, en el desarrollo de sus labores como asistente, en el servicio Arica – Valparaíso de las 10:00 horas en el bus número 3043, PPU PDZH-29, aproximadamente a las 18:05 horas pasados 50 metros de Aduana de Control el Loa, la tripulación compuesta Ud. y los Sres. Juan Quezada Paillalef (piloto), Israel Hermosilla Yañez (Copiloto) y Jorge Aviles Vásquez (2° copiloto) se detienen y permiten el abordaje de aproximadamente 8 extranjeros, abordando el bus en un lugar no habilitado para ello y sin respetar los protocolos indicados por este empleador como también por la autoridad sanitaria para el transporte de pasajeros. Esta situación fue denunciada con fecha 22 de noviembre de 2021 por el señor Christian Quijada Bravo (Jefe Zonal Operaciones Iquique dela empresa Viggo). Ante la gravedad de la denuncia, se comienza a reunir antecedentes que permitieron determinar los hechos ocurridos. Por último, hacer presente que su responsabilidad radica en haber participado de esta situación del todo grave, en no denunciar los hechos cometidos por sus compañeros de labores.

#### 2.- De Las Causales De Derecho:

Los hechos reseñados configuran la causal establecida en el artículo 160 numero 7: “Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato”.

Contrato de trabajo

Cláusula Quinta: “Son obligaciones y prohibiciones esenciales para el trabajador las estipuladas en el Reglamento Interno (...)”

Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad:

Artículo 81. “Es obligación de los trabajadores de Tur Bus cumplir con las estipulaciones de sus respectivos contratos de trabajo; las órdenes verbales o escritas que le impartan sus

jefes, en función de su trabajo y las del presente Reglamento. Especialmente es obligación de los trabajadores fundar sus relaciones interpersonales en un trato compatible con la dignidad de las personas y observar en todo momento y circunstancia un comportamiento que garantice un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre trabajadores, y entre éstos y sus jefaturas. Asimismo, deberá dedicar íntegramente su tiempo y capacidad al servicio de Tur Bus durante la jornada de trabajo.”

Artículo 96. “Es obligatorio para todo trabajador de Tur Bus acatar y respetar una instrucción de su Jefatura directa, desde el momento en que estas sean puestas en su conocimiento, sea de manera verbal o por escrito. Especial sujeción a esta norma deben tener los trabajadores que sean fiscalizados en ruta o en las dependencias de la Empresa por el personal dispuesto por la compañía, sea funcionarios internos o de una empresa que preste sus servicios. La inobservancia de esta obligación será considerada como un incumplimiento grave de las obligaciones contenidas en el presente Reglamento Interno de Orden.”

Artículo 98. “Todo trabajador que desarrolle sus funciones en Tur Bus deberá abstenerse de realizar actividades o conductas que impliquen o puedan constituir delitos, en especial aquellos contenidos en el Sistema de Prevención de Delitos, y además deberá denunciar por los medios que corresponda a quienes realicen este tipo de conductas al momento de tomar conocimiento del hecho (...)”

Artículo 117. N° 34. “Cometer actos tendientes a burlar o violentar la ley, reglamentos o disposiciones legales, de modo que ocasionen perjuicios o desprestigio a la Empresa o a sus compañeros.”

Artículo 118. N° 29. “Cometer actos tendientes a transgredir la normativa vigente, Reglamentos o disposiciones legales, de modo que ocasionen desprestigio a la empresa o a sus compañeros.”

Es importante señalar, que nos encontramos en una situación de pandemia, sin precedente, y el cumplimiento de las medidas sanitarias y protocolos deben ser respetados por todos los

trabajadores de la empresa, con la finalidad de no incumplir las medidas sanitarias impuestas por las autoridades.

Además, según lo dispuesto en el artículo 73 de la Ley de Extranjería, expone a la empresa al trasladar a extranjeros sin la documentación necesaria a multas que pueden variar entre 1 y 20 sueldos vitales por cada persona que se encuentre en esa condición.

En consecuencia, usted se excedió en su comportamiento por sobre las normas que la Empresa establece y de esta manera cumplir con las obligaciones estipuladas en su contrato de trabajo y en el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad, por lo que se produjo un quiebre en la relación de confianza que debe existir entre el trabajador y el empleador.

Informamos a usted que sus imposiciones previsionales se encuentran al día. Al efecto, adjuntamos los comprobantes de su pago a la AFP HABITAT y de salud en FONASA.

Al recibo de esta notificación, usted deberá hacer entrega de la credencial de identificación, y si procediere, la radio y el celular proporcionado por la empresa, y cuenta con un plazo de cinco días hábiles, a partir de la fecha de notificación, para hacer entrega formal y por escrito. Asimismo, hacemos presente a usted, que la liquidación de su finiquito será cancelado dentro de diez días hábiles previa consulta telefónica a los números (02) 2 822 71 69 o al (02) 2 822 72 60.

Sin otro particular.

Recursos Humanos”

Explica que tal cómo se describe en la carta de despido, el actor fue desvinculado por permitir que abordaran al bus aproximadamente 8 pasajeros, señalados por el denunciante como extranjeros, en un lugar no habilitado para ello y sin respetar los protocolos indicados por este empleador como también por la autoridad sanitaria para el transporte de pasajeros. De esto se tomó conocimiento por una denuncia realizada por Christian Quijada Bravo, Jefe Zonal de Operaciones de la empresa Viggo.



De acuerdo a lo denunciado, una vez cruzada la barrera de aduana de zona franca en la región de Tarapacá, se detiene el bus, en un lugar no autorizado y sin control sanitario para la recogida de pasajeros, autorizando la subida al bus de 8 pasajeros extranjeros, los cuales no cumplieron con el control sanitario y las exigencias mínimas de la regulación sanitaria, tal como se puede apreciar en la fotografía enviada por el denunciante de esta situación.

Señala que producto de la pandemia, la demandada estableció estrictos procedimientos de abordaje, con el fin de evitar, en el mayor grado posible, que los servicios de transporte interurbano se convirtieran en un factor de contagio. Estos procedimientos fueron puestos en conocimiento de las tripulaciones a través de la plataforma de capacitación con la que cuenta la compañía y que, en el caso particular, fueron de conocimiento del actor. Que adicionalmente, es importante señalar que la subida de pasajeros fuera de los puntos establecidos como lo son los terminales de buses, mantienen también rigurosos protocolos que se deben cumplir.

Se trata de una conducta del todo irresponsable, que expuso a los restantes pasajeros al contagio de Covid-19, por no realizarse un control sanitario correspondiente.

A mayor abundamiento, la responsabilidad del actor radica, tanto en haber permitido el acceso de estas personas, pero también – e incluso más importante – en no haber denunciado esta situación a la jefatura, ya sea directamente, ya sea a través de los canales de denuncia con los que cuenta la empresa, existiendo entonces una responsabilidad tanto por acción como también por omisión.

En cuanto al derecho, la causal a que se ha aludido en la carta de despido fue la contemplada en el Art. 160 N° 7 del Código del Trabajo, esto es, “Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato”.

Sostiene que los hechos descritos constituyen precisamente un incumplimiento a las obligaciones que impone el contrato de trabajo, además de infringir las disposiciones del Reglamento Interno de la empresa. Las partes elevaron a la categoría de obligaciones



esenciales del trabajador las contenidas en el Reglamento Interno, por lo que cuya infracción o incumplimiento, se considera incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, habilitando a este empleador a poner término inmediato al presente contrato. Las obligaciones son: Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad:

Artículo 81. “Es obligación de los trabajadores de Tur Bus cumplir con las estipulaciones de sus respectivos contratos de trabajo; las órdenes verbales o escritas que le impartan sus jefes, en función de su trabajo y las del presente Reglamento. Especialmente es obligación de los trabajadores fundar sus relaciones interpersonales en un trato compatible con la dignidad de las personas y observar en todo momento y circunstancia un comportamiento que garantice un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre trabajadores, y entre éstos y sus jefaturas. Asimismo, deberá dedicar íntegramente su tiempo y capacidad al servicio de Tur Bus durante la jornada de trabajo.”

Artículo 96. “Es obligatorio para todo trabajador de Tur Bus acatar y respetar una instrucción de su Jefatura directa, desde el momento en que estas sean puestas en su conocimiento, sea de manera verbal o por escrito. Especial sujeción a esta norma deben tener los trabajadores que sean fiscalizados en ruta o en las dependencias de la Empresa por el personal dispuesto por la compañía, sea funcionarios internos o de una empresa que preste sus servicios. La inobservancia de esta obligación será considerada como un incumplimiento grave de las obligaciones contenidas en el presente Reglamento Interno de Orden.”

Artículo 98. “Todo trabajador que desarrolle sus funciones en Tur Bus deberá abstenerse de realizar actividades o conductas que impliquen o puedan constituir delitos, en especial aquellos contenidos en el Sistema de Prevención de Delitos, y además deberá denunciar por los medios que corresponda a quienes realicen este tipo de conductas al momento de tomar conocimiento del hecho (...)”

Artículo 117. N° 34. “Cometer actos tendientes a burlar o violentar la ley, reglamentos o disposiciones legales, de modo que ocasionen perjuicios o desprestigio a la Empresa o a sus compañeros.”



Artículo 118. N° 29. “Cometer actos tendientes a transgredir la normativa vigente, Reglamentos o disposiciones legales, de modo que ocasionen desprestigio a la empresa o a sus compañeros.”

Estima importante señalar, que nos encontramos en una situación de pandemia, sin precedente, y el cumplimiento de las medidas sanitarias y protocolos deben ser respetados por todos los trabajadores de la empresa, con la finalidad de no incumplir las medidas sanitarias impuestas por las autoridades.

Además, según lo dispuesto en el artículo 73 de la Ley de Extranjería, expone a la empresa al trasladar a extranjeros sin la documentación necesaria a multas que pueden variar entre 1 y 20 sueldos vitales por cada persona que se encuentre en esa condición.

Indica que resulta evidente el incumplimiento contractual y reglamentario en el caso de autos frente a las responsabilidades que mantenía el actor como conductor profesional de buses, y más todavía considerando la situación sanitaria que vive el país.

Nos encontramos ante un trabajador que, por una conducta irresponsable y negligente, puso en riesgo la salud y vida de distintas personas, así como también expuso a sanciones administrativas a la demandada.

Afirma que no existe argumento con mérito suficiente que permita justificar el actuar del demandante, sobre todo tratándose de obligaciones que dicen relación con los servicios para los que fue contratado que es la conducción responsable y profesional de buses.

Agrega que los hechos en que el demandante pretende justificar su actuar no se condicen con la denuncia realizada, pues no eran 3 personas las que abordaron como se puede ver en la imagen, ni gente que haya estado comprando para luego subirse al bus.

Menciona, que en los recorridos de menos de 200 kilómetros corresponde al conductor hacer dicha revisión de documentos indicada en la demanda cuando no se cuenta con



asistente, pero existiendo este en el recorrido, evidentemente es el asistente el responsable del ingreso de los pasajeros al bus.

Por último, con lo relativo a los controles señalados por el demandante, menciona que la denuncia de los hechos descritos en la carta de despido, señala que toda la situación se produjo una vez pasado los controles, por lo que difícilmente podrían haber constatado la irregular situación en la que el actor permite el ingreso de los pasajeros al bus.

En cuanto a las prestaciones supuestamente adeudadas, estima que son Improcedente por tratarse de un despido por causal culpable y plenamente justificado;

Solicita tener por interpuesta excepción de prescripción y por contestada la demanda, y con el mérito de lo argumentado en esta presentación y de las probanzas que arroje el proceso, decretar que se rechaza la demanda en todas sus partes, condenando en costas al actor.

**TERCERO:** Que, llamadas las partes a conciliación, no se produce.

**CUARTO:** Que, se fijaron como hechos no controvertidos: 1. fecha de inicio y fecha de término. 2. Labores de asistente y la causal.

**QUINTO:** Que se establecieron como hechos controvertidos: 1. Remuneraciones que recibía el demandante con motivo de su contrato de trabajo, capítulos que la componen. 2. Contenido de la carta de despido y contenido de las declaraciones formuladas en ella. 3. Labores que correspondían al demandante como asistente. 4. Protocolos establecidos por la empresa para permitir la subida, en este caso de viajeros desde el punto de vista sanitario.

**SEXTO:** Que, en audiencia de juicio las partes incorporaron los siguientes medios de prueba:

-Parte Demandada:

Documental:

1. Contrato de trabajo 25 enero de 2013

2. Liquidación de remuneraciones septiembre-noviembre 2021
3. Carta de despido y comprobante de envío
4. Fotografía de los hechos denunciados en la carta de despido
5. Correo de denuncia realizado por don Christian Quijada Bravo
6. Protocolo de embarque y transporte de pasajeros COVID 19
7. Protocolo de carga de equipaje COVID 19
8. Comprobante recepción Reglamento Interno
9. Anexo a la obligación de informar o derecho a saber.
10. Solicitud de desvinculación y documentos anexos:
  - i. Comprobante de asistencia interna ZEUS
  - ii. Informe de asistencia SACEL noviembre de 2021
  - iii. Parte N°52954
11. Comprobante de término de contrato a la Dirección del Trabajo de don:
  - i. Juan Quezada Paillalef
  - ii. Israel Hermosilla Yáñez
  - iii. Jorge Avilés Vásquez
12. Complemento de Reglamento interno de orden higiene y seguridad
13. Reglamento Interno de la Empresa versiones 2014 y 2021.

Testimonial

1. Oscar Galdames Rodríguez 13.399.533-1
2. Rogelio Patricio Mena 10.225.160-1



-Parte Demandante:

Documental:

1. Contrato de trabajo de fecha 25 de enero de 2013, entre don Leonardo Hernán Riveros Poblete y Empresa de Transportes Rurales Tur Bus Limitada.
2. Comunicación de término de contrato de fecha 6 de diciembre de 2021.-
3. Finiquito de don Leonardo Riveros Poblete de fecha 13 de diciembre de 2021.
4. Liquidación de sueldo del mes de septiembre de 2021
5. Liquidación de sueldo del mes de octubre de 2021.
6. Liquidación de sueldo del mes de noviembre de 2021.
7. Informativo con medidas sanitarias y documentación que se debe solicitar a pasajero entregado por Empresa de Transportes Rurales Tur Bus Limitada.
8. Actualización procedimientos internos covid, entregado por Empresa de Transportes Rurales Tur Bus Limitada.
9. Información Control documentación a pasajeros

Confesional:

Gabriel Pérez León

Testimonial:

1. Jorge Valentín Avilés Vásquez, 12.617.992-8,

Exhibición de documentos:

- 1.- Planilla de pasajeros del día 19 de noviembre de año 2021 del bus placa patente PDZH-29, bus número 3043.



2.- Reporte de fiscalización en ruta de fecha 19 de noviembre de 2021 del bus placa patente PDZH-29, bus número 3043.

3.- Monto recaudado de liquidación de comisión de camino de don Leonardo Riveros Poblete cédula nacional de identidad número 18.229.021-1 de los meses comprendidos entre septiembre y noviembre del año 2021.

4.- Listado de pasajeros de oficina del día 19 de noviembre de 2021 del bus placa patente PDZH-29, bus número 3043.

**SEPTIMO:** Que, tratándose la presente de una demanda por despido injustificado, y de conformidad a lo previsto en el artículo 454 N° 1 del Código del Trabajo, que circunscribe la actividad probatoria de la ex empleadora a los hechos contenidos en la carta de despido, habrá de analizarse la misiva de desvinculación, que, en el caso, establece como hechos fundantes del mismo:

*“Con fecha 19 de noviembre de 2021, en el desarrollo de sus labores, como asistente, en el servicio Arica Valparaíso de las 10:00 hrs, en el bus número 3043, patente PDZH-29, aproximadamente a las 18:05 hrs. pasados 50 metros de aduana de control en Loa, la tripulación compuesta por UD. y los señores Juan Quezada Paillalef (piloto), Israel Hermosilla Yáñez (copiloto) y Jorge Avilez Vásquez (2do Copiloto), se detienen y permiten el abordaje de aproximadamente 8 extranjeros, abordando el bus en un lugar no habilitado para ello y sin respetar los protocolos indicados por este empleador, como también por la autoridad sanitaria para el transporte de pasajeros.*

*Esta situación fue denunciada con fecha 22 de noviembre de 2021 por el señor Christian Quijada Bravo (jefe zonal operaciones de la empresa Viggo). Ante la gravedad de la denuncia se comienza a reunir antecedentes que permitieron determinar los hechos ocurridos. Por ultimo cabe hacer presente en que su responsabilidad radica en haber participado en esta situación del todo grave, en no denunciar los hechos cometidos por sus compañeros de labores. Causal 160 número 7”* Luego de indicar las normas del reglamento interno infringidas, señala: *“Es importante señalar, que nos encontramos en una situación de pandemia, sin precedente, y el cumplimiento de las medidas sanitarias y*



*protocolos deben ser respetados por todos los trabajadores de la empresa, con la finalidad de no incumplir las medidas sanitarias impuestas por las autoridades.*

*Además, según lo dispuesto en el artículo 73 de la Ley de Extranjería, expone a la empresa al trasladar a extranjeros sin la documentación necesaria a multas que pueden variar entre 1 y 20 sueldos vitales por cada persona que se encuentre en esa condición.*

*En consecuencia, usted se excedió en su comportamiento por sobre las normas que la Empresa establece y de esta manera cumplir con las obligaciones estipuladas en su contrato de trabajo y en el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad, por lo que se produjo un quiebre en la relación de confianza que debe existir entre el trabajador y el empleador.*

**OCTAVO:** Que, en relación a la carta de despido precedentemente transcrita, cabe señalar que al referir los hechos acontecidos el 19 de noviembre de 2021, se indican los hechos en forma bastante genérica, al igual que las normas infringidas que son de igual tenor. Señala la demandada que reunió antecedentes, sin expresar en qué consisten. Asimismo, debe tenerse en cuenta que se atribuyen al actor dos hechos: que en sus labores de asistente, y en conjunto a los demás miembros de la tripulación, se detienen y permiten el abordaje de aproximadamente 8 extranjeros, en lugar no habilitado para ello y sin respetar los protocolos del empleador, ni de la autoridad sanitaria; y un segundo que es no denunciar los hechos cometidos por sus compañeros de labores.” Lo anterior resulta relevante, pues aparece que se despide al actor primero por una acción en relación a los hechos, y en base a los mismos una omisión, lo que aparece alejado de la lógica, pudiendo entenderse que no tiene claro el empleador la participación del demandante en los mismos.

**NOVENO:** Que, para acreditar los hechos, el demandado aportó un correo de denuncia que envía Cristian Quijada a Oscar Galdames, datado 22 de noviembre, siendo el correo del siguiente tenor: “Estimado Oscar, según lo solicitado te indico lo sucedido en Control Aduana. El día Viernes 19 cuando me dirigía desde la ciudad de Iquique hacia la localidad de Tocopilla, me encuentro en la Aduana de control el Loa a eso de las 17:50 pm con el



equipo TurBus N° 3043, realizando su control rutinario que todos debemos realizar al salir de la región de Tarapacá.

A eso de las 18:05 pm Bus avanza con sus pasajeros hacia la barrera donde entregan documentación timbrada por aduana para salir de la zona franca. Pasado la barrera el bus se estaciona unos 50 metros más adelante, donde se encuentran a diarios inmigrantes, la mayoría Venezolanos que buscan avanzar hacia Santiago y es acá don del bus se detiene y sube a un total aproximado de 8 personas, previa conversación con el auxiliar, donde este carga su equipaje en la bodega del bus, momento en donde le saco foto al bus y también me acerque para conversar con el auxiliar e indicarle si estaba en conocimiento, que embarcar personal, en este caso extranjero y sin regulación sanitaria, estaba permitido..? la verdad no me dio respuesta clara y solo procedí a retirarme del lugar e informar a la gerencia de prevención ya que esto daña nuestra imagen y nos deja muy mal con los pasajeros que estaban a bordo del bus y que si han realizado sus procesos sanitarios en los terminales para abordar un bus interurbano. Como parte del grupo JEDIMAR me pareció importante informarles de lo sucedido por el bien de la marca Tur-Bus y del grupo entero.” Cabe señalar que no consta en dicho correo que se contenga un archivo adjunto. La demandada también aporta una fotografía que muestra el bus referido en la carta de despido, la que no fue reconocida en juicio.

**DECIMO:** Que, la demandada aportó también la declaración de 2 testigos, entre ellos Oscar Galdames, relató la denuncia, fue quien recibió el correo, él mismo pidió que se formalizara por escrito, y agregó que lo ocurrido no es habitual, que no hay paradero en el sector. Detalla las labores del asistente y describe los protocolos someramente, indicando que le parece que se despidió al actor por tomar pasajeros en lugar no habilitado. Por su parte el testigo Rogelio Patricio Mena, también conoció la denuncia. Refiere que los pasajeros debían llevar documentación y llevar listado de pasajeros, los 8 mencionados en la carta no aparecen en el listado. Que es ilógico que suban pasajeros luego del control que es un des poblado y que es de conocimiento público que está prohibido el traslado de inmigrantes. También refiere los protocolos y las labores del actor. Señala otra pasajera detectada en el mismo bus, en un hecho similar a través de fiscalización.



**UNDECIMO:** Que, ha de tenerse en cuenta el párrafo final del artículo 453 N°1 del Código del Trabajo ya referido, que establece “No obstante lo anterior, en los juicios sobre despido corresponderá en primer lugar al demandado la rendición de la prueba, debiendo acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones a que se refieren los incisos primero y cuarto del artículo 162, sin que pueda alegar en el juicio hechos distintos como justificativos del despido.”, de modo que los relatados por los testigos en cuanto a una segunda fiscalización y a los listados de pasajeros, y los documentos relacionados con tales hechos no pueden ser considerados por no haberse descrito siquiera someramente en la misiva de desvinculación.

**DUODECIMO:** Que, la demandada aportó un Protocolo de embarque y transporte de pasajeros Covid 19, que no se encuentra suscrito por el trabajador, y además del reglamento interno, no hay antecedentes adicionales acerca de las obligaciones específicas en relación a los hechos atribuidos al actor. Como se dijo, las normas del reglamento interno que se dicen infringidas en la carta aluden a incumplimientos generales de las instrucciones del empleador, y los comprobantes de término de contrato de los restantes trabajadores de la tripulación, en nada aporta a aclarar los hechos fundantes del despido.

**DECIMO TERCERO:** Que, ha de tenerse en cuenta que el demandante reconoce en su demanda que subieron solo 3 pasajeros, siendo que la demandada no aportó prueba alguna que acreditara fehacientemente que subieron al bus 8 pasajeros “aproximados” como se lee en la carta: Ha de agregarse que en la fotografía que se aportó -y que como se dijo no fue reconocida y solo mencionada someramente por un testigo- se aprecian 5 personas, sin descartar que alguna o más sean parte de la tripulación. Además el actor señaló que los 3 pasajeros que abordaban viajaban con destino a Tocopilla, lo que hace un tramo de 88 km. Siendo imposible que se haya llevado a pasajeros sin documentación, pase sanitario ni menos incumpliendo las políticas de la empresa, todo lo cual la demandada no desacreditó. Asimismo, debe tenerse en cuenta que el actor aportó tres documentos denominados Informativo con medidas sanitarias y documentación que se debe solicitar a pasajero entregado por Empresa de Transportes Rurales Tur Bus Limitada, Actualización procedimientos internos covid, entregado por Empresa de Transportes Rurales Tur Bus

Limitada, e Información Control documentación a pasajeros, todos vigentes a contar del 1 de noviembre que dan cuenta que en viajes de hasta 200 Km. La responsabilidad de solicitar la documentación es del conductor y no del asistente, hecho que la carta siquiera menciona y que da plausibilidad a las justificaciones del actor.

**DECIMO CUARTO:** Que, con lo señalado, ha quedado establecido que el empleador no ha acreditado en autos el primer hecho que atribuye al actor que es permitir el abordaje de 8 extranjeros sin documentación, y de tratarse de un lugar no habilitado, a más de no ser responsabilidad del asistente la detención del vehículo, no resulta de la gravedad suficiente para configurar un incumplimiento grave a las obligaciones que impone el contrato.

**DECIMO QUINTO:** Que, en cuanto a la supuesta incumplida obligación de “no denunciar los hechos cometidos por sus compañeros de labores”, ha de señalarse que no es posible atribuir a un trabajador tal hecho como un incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, no sólo porque no se relaciona con las labores pactadas, sino porque no es posible exigir a un trabajador tal conducta que constituiría traspasar el deber de control y fiscalización del empleador a los demás trabajadores, lo que no resulta aceptable.

**DECIMO SEXTO:** Que, a más de todo lo señalado, no puede dejar de considerarse que la causal de despido invocada por el empleador, es de aquellas que permiten despedir a un trabajador sin pago de indemnización alguna, la que según ha referido reiteradamente la jurisprudencia de nuestro país, debe sustentarse en hechos debidamente comprobados, condición esta última que en la especie no se cumple. Ha de considerarse también que se trata de un trabajador con más de 8 años de servicio, respecto de la cual no se acreditó la existencia de amonestaciones previas, por lo que no puede ser castigado con la máxima de las sanciones que constituye el despido y la pérdida de sus indemnizaciones, sino por un hecho fehacientemente acreditado y de la gravedad que las normas requieren. Por ello, estimándose injustificado el despido, se ordenará el pago de las indemnizaciones sustitutiva de aviso previo y por 9 años de servicio, recargada esta última en un 80% de conformidad a lo establecido en el artículo 168 letra c) del Código del Trabajo.



**DECIMO SEPTIMO:** Que, habiéndose controvertido la remuneración que ha de servir de base de cálculo a lo demandado, habrá de estarse a las liquidaciones de remuneraciones aportadas por ambas partes, y que resultan coincidentes, siendo que los últimos meses con 30 días trabajados corresponden a septiembre, octubre y noviembre de 2021. Ahora bien, siendo que el artículo 172 del Código del Trabajo resulta claro en cuanto a que habrá de considerarse “toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato, incluidas las imposiciones y cotizaciones de previsión o seguridad social de cargo del trabajador y las regalías o especies avaluadas en dinero, con exclusión de la asignación familiar legal, pagos por sobretiempo y beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez al año, tales como gratificaciones y aguinaldos de navidad.”, norma que debe primar por sobre aquellas que refieren el concepto de remuneración; de las liquidaciones se tiene que ha de excluirse únicamente el aguinaldo de fiestas patrias de la remuneración de septiembre, siendo las percibidas en los meses señalados de \$1.454.144, \$1.296.278 y \$1.848.964, por lo que el promedio de ellas asciende a \$1.533.129, cifra que se considerará base de cálculo para lo que se ordenará pagar.

**DECIMO OCTAVO:** Que la prueba ha sido analizada conforme a las reglas de la sana crítica, y el resto revisado y no pormenorizado, en nada altera lo decidido.

Por estas consideraciones y visto además lo dispuesto en los artículos 1, 7°, 63, 162, 168, 172, 173, 445, 453, y siguientes del Código del Trabajo, se declara:

I.- Que, **se acoge** la demanda por despido injustificado, así declarándolo y condenándose en consecuencia a la demandada, al pago de:

- a) \$1.533.129 por indemnización sustitutiva de aviso previo.
- b) \$13.798.161 por indemnización 9 años de servicios
- c) \$11.038.529 por recargo legal

II.- Que lo ordenado pagar, se deberá solucionar más los reajustes e intereses legales que correspondan, de conformidad a lo dispuesto en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

III.- Que habiendo resultado completamente vencida la demandada, se la condenará en costas, las que se regulan en \$1.000.000 (un millón de pesos).

Regístrese y archívese en su oportunidad.

**Atendida la discrepancia existente entre la fecha anunciada de notificación de esta sentencia, y la del día de hoy en que materialmente se incorpora al sistema computacional, para todos los efectos, téngase por notificada la sentencia con esta fecha.**

RIT : O-7704-2021

RUC : 21- 4-0376057-6

**Pronunciada por doña ANDREA LEONOR SILVA AHUMADA, Juez Titular del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.**

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