

Santiago, veintiuno de noviembre de dos mil veintidós.

**VISTOS, OÍDOS Y CONSIDERANDO:**

**PRIMERO:** Que, compareció don **FRANCISCO ANTONIO RUBIO MUÑOZ**, chileno, soltero, conductor y/o operador de locomoción colectiva, cédula de Identidad N°17.692.002 -5, domiciliado para estos efectos en Calle Moneda N°812, oficina 607, comuna de Santiago, interponiendo demanda por despido injustificado, indebido e improcedente, cobro de indemnizaciones labores y daño moral, en procedimiento de aplicación general, en contra de ex empleador **BUSES METROPOLITANA S.A. (METBUS)**, RUT N°99.557.440-3 representada legalmente por **JUAN PINTO ZAMORANO**, cédula nacional de identidad N°6.350.882-9, ambos domiciliados en calle Moneda N°1644, comuna de Santiago o quien haga las veces de tal, conforme al artículo 4 del Código del Trabajo.

Señala que prestó servicios como operador de bus para la demandada desde el 15 de enero de 2019, inicialmente en virtud de un contrato a plazo fijo, el que mediante anexo de contrato de fecha 30 de julio de 2019 paso a tener el carácter de indefinido. Su última remuneración conforme al artículo 172 del Código del Trabajo ascendía a \$762.544.

Expone que, dado que se encontraba sujeto a una jornada parcial, consistente en 30 horas semanales, con turnos rotativos de mañana o tarde, distribuidos de lunes a domingo, le quedaba un tiempo libre, el que utilizaba para realizar trabajos menores de mecánica y venta de accesorios de vehículos, ya que tiene un pequeño local en su domicilio ubicado en calle Buchi Pureo N°5927, comuna de Renca.

En dicho contexto, indica que llegó un cliente a su local solicitando la reparación de su vehículo el que tenía problemas mecánicos, demorándose 2 días aproximadamente en su reparación. Una vez reparado, se comunicó con el cliente para que lo retirara, sin embargo, este le manifestó que deseaba venderlo, proponiéndole que buscara un comprador, ganándose por la venta una pequeña comisión. Para ello, procedió a publicar en internet (Facebook) las características del vehículo, recibiendo varios llamados de posibles compradores.



Así, relata que el jueves 14 de octubre de 2021, aproximadamente a las 11:00 horas, llegó a su domicilio una persona llamada Juan, desconociendo mayores detalles del mismo, indicándole que el vehículo ofertado le pertenecía, dado que se lo habían robado hace un tiempo. Frente a ello, con el objeto de aclarar la situación, le exhibe los documentos del vehículo, los que figuraban a nombre de otra persona. No conforme con ello, se retiró de su domicilio y luego volvió con Carabineros, quienes luego de revisar detalladamente los documentos del vehículo comprobaron que eran falsificados. Razón por la cual, se comunicaron con el Ministerio Público, quién instruyó su detención, siendo trasladado a la 7° Comisaría de Renca, a fin de realizar el control de detención al día siguiente 15 de octubre de 2021.

Expone que, en la unidad policial, dado que se encontraba sin sus efectos personales, incluyendo su teléfono móvil, solicitó a funcionarios policiales poder realizar una llamada telefónica, comunicándose con el presidente del sindicato don Cristián Aránguiz, a quién le explicó que se encontraba detenido y que ese día no podía asistir al trabajo, encargándole que comunicara su detención a su ex empleador. Este le señaló que comunicaría dicha situación a la empresa, que no se preocupara, dado que haría las gestiones con la empresa para que los días 14 y 15 de octubre de 2021 fueron imputadas a sus vacaciones.

Señala que el día viernes 15 de octubre de 2021 fue pasado a control de detención, quedando en libertad ese mismo día, retirándose a su domicilio. Al día siguiente, 16 de octubre, debido a la programación de los turnos le correspondía libre, por lo que no asistió. El 17 de octubre se presentó en el trabajo, sin embargo, el acceso al terminal se encontraba bloqueado, razón por la cual se comunicó con el presidente del sindicato don Cristián Aránguiz, quien le indicó nuevamente que no se preocupara que el vería el tema al día siguiente con recursos humanos. Frente a lo cual, fue a la comisaría a dejar la respectiva constancia.

Dada la incertidumbre de lo que ocurría con su situación laboral, el día lunes 18 de octubre de 2021, llamó telefónicamente al referido presidente del

sindicato, quién le informó que debía acudir a la oficina de la empresa, la que sin escuchar los motivos de su inasistencia el 14 de octubre, le hacen entrega de la carta de despido por la causal contenida en el artículo 160 N°3 del Código del Trabajo, esto es, no concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada los días 4, 6 y 14 de octubre de 2021, la que se encontraba fechada el 15 de octubre de 2021, la que firmó en el acto.

En relación con los hechos contenidos en la carta, señala que los días 4 y 6 de octubre no se encuentran justificados, sin embargo, el día 14 de octubre se encuentra plenamente justificado, dado que, por una circunstancia no intencionada de su parte, fue detenido y pasado a control de detención el día 15 de octubre de 2021 a las 11:31 horas, siendo imposible que pudiera haber cumplido con sus servicios, ya que se trató de una fuerza mayor, dado que el Tribunal requería compulsivamente su comparecencia.

Así, sostiene que la ausencia del 14 de octubre de 2021 no fue injustificada, sino que se produjo consecuencia del acto de una autoridad, cuya causa es RIT: 7804-2021, RUC: 2100927080-6 que se encuentra en proceso ante el 2° Juzgado de Garantía de Santiago. Agrega que la demandada nunca quiso escucharlo ni le permitió explicar y justificar los hechos, ya que se vio envuelto en un problema sin tener mayor responsabilidad, al ser víctima de un engaño por parte de un cliente. Además, siempre estuvo en conocimiento de su detención, porque la única llamada que pudo realizar desde la comisaría ese día fue al presidente del sindicato.

Por otro lado, señala que el 22 de octubre de 2021 firmó su finiquito, en el que se le pagaron sus vacaciones proporcionales, sin embargo, efectuó una expresa reserva de derechos en el siguiente sentido: *“Me reservo el derecho de demandar despido injustificado conforme al artículo 168 letra c) del código del trabajo”*. Así, expone que dicho finiquito no tiene plenos efectos liberatorios, ya que la reserva indica los conceptos no pagados y la disconformidad con la causa aplicada.

Añade que el despido le ha provocado un daño psíquico grave, inestabilidad emocional e irritabilidad dada su sobreviniente cesantía, la cual ha tenido repercusiones en todos los aspectos de su vida, en lo económico, social, familiar y emocional. El hecho que se le dejó cesante sin brindarle una fundamentación de su despido, lo ha amargado enormemente, sintiéndose menoscabado y preocupado respecto de su situación económica y familiar. Dicha lesión a los intereses extrapatrimoniales origina un daño patrimonial o material, lo que hace surgir un daño moral o extrapatrimonial, el que se encuentra amparado en el artículo 19 N°1 incisos 1 y 4 de la Constitución Política de la República, los que protegen bienes jurídicos esenciales, tales como la vida, la integridad física y psíquica de las personas.

Sostiene que, para determinar el valor del daño moral alegado, se debe considerar como pautas la entidad, naturaleza y gravedad del suceso que causa el daño, la clase de derecho agredido, las consecuencias físicas, psíquicas, sociales o morales que deriven del daño causado, su duración y persistencia en el tiempo y la capacidad económica entre las partes.

Al respecto, indica que se debe considerar los hechos relatados han tenido resultados ostensibles en su estado de ánimo y psíquico, ya que el despido rápido e infundado ha generado en él un daño irremediable, y conforme a las leyes debe ser reparado, dado que ha quedado sin trabajo y en una situación económica y social insostenible, por lo que estima que dicho daño moral asciende a la suma de \$1.300.000 o lo que el Tribunal estime conveniente de acuerdo al proceso.

Por tanto, solicita que se declare injustificado, indebido e improcedente el despido del cual fue objeto, y se condene a la demandada al pago de las siguientes prestaciones: indemnización sustitutiva de aviso previo por la suma de \$762.544, indemnización por 3 años de servicios por \$2.287.632 de conformidad a lo señalado en el artículo 162 y 163 del Código del Trabajo, incremento legal del 80% de la indemnización por años de servicios por la suma de \$1.830.105, conforme al artículo 168 letra c) del Código del Trabajo, y \$1.300.000 por daño moral. Todo ello, más intereses reajustes y costas.

**SEGUNDO:** Que, compareció don **RODRIGO MEEZS PÉREZ**, abogado, en representación de **BUSES METROPOLITANA S.A.**, ambos domiciliados para estos efectos en calle Moneda N°1644, comuna de Santiago, contestando la demanda de autos en base a los fundamentos que se exponen a continuación.

Reconoce la fecha de inicio de la relación laboral, que el actor se desempeñó como conductor profesional de buses para el transporte colectivo de pasajeros, la jornada laboral, y que su remuneración ascendía a \$762.544.

Hace presente que el demandante presentaba prácticamente todos los meses diversas licencias médicas, trabajando efectivamente menos tiempo del pactado, tenía la costumbre de faltar uno o dos días en el mes, al borde de configurar la causal de despido contenida en el artículo 160 N°3 del Código del Trabajo. Faltaba los días anteriores o posteriores a los días libres que tenía asignado por programación, alargando de esta forma su descanso, lo que constituye una práctica incorrecta ya que afecta a los trabajadores cumplidores.

Señala que el trabajador fue desvinculado el 15 de octubre de 2021, siendo el 14 de octubre de dicho año el último día en que se mantuvo vigente el vínculo laboral, dado que fue despedido por la causal contenida en el artículo 160 N°3 del Código del Trabajo, estos es, no concurrencia a sus labores, sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días seguidos durante igual período, enviándosele carta certificada a su domicilio y también se dejó constancia ante la Inspección del Trabajo el día 18 de octubre, dándose cumplimiento a las formalidades legales del despido.

Expone que los hechos que motivaron el despido consisten en que el trabajador faltó a sus labores, sin causa justificada los días 4, 6 y 14 de octubre de 2021, días en que el actor se encontraba programado para trabajar, dado que la programación se confecciona quincenalmente y se les entrega a los trabajadores con anticipación a su entrada en vigor, añade que el actor tampoco se encontraba de vacaciones ni con permisos de ninguna naturaleza.

Sin embargo, indica que el demandante no se presentó a sus labores los referidos días, sin dar aviso previo ni justificación posterior oportuna. Así, el actor

incurrió en la causal invocada, ya que su representada nunca recibió algún aviso previo o justificación de sus ausencias, y niega que se haya avisado al sindicato el motivo de sus ausencias.

Indica que, por los hechos que el actor relata en su libelo, fue formalizado y se encuentra fijada audiencia para efectuar un juicio abreviado, reproduciendo la formalización de cargos que efectuó el Ministerio Público contra el actor, ya que contiene datos que son *decisoria litis* del presente pleito.

Estos cargos son los siguientes: *“El Ministerio Público le comunica al imputado que se le investiga en relación al siguiente hecho: El día 14 de octubre de 2021, siendo las 11:25 horas, en la vía pública en calle Buchicureo frente al nro. 5927, comuna de Renca, el imputado mantenía en su poder sin justificar su legítima adquisición o posesión y conociendo o no pudiendo menos que conocer el origen ilícito, un vehículo que portaba las placas patentes únicas NZ-1410, marca Volkswagen, modelo Golf GL 1.8. año 1996, color blanco.*

*Funcionarios policiales, y mediante la revisión y revenido químico de las series de chasis y motor, verificaron que el vehículo mantenía dichos números adulterados, correspondiendo en la realidad al vehículo de la misma marca y modelo y que tiene asignadas las placas patentes únicas KS.2846, con encargo por robo vigente según denuncia efectuada por la víctima Harold Mitchell Rodríguez Boisset con fecha 07 de septiembre de 2021 en la número 3ra Comisaría de Santiago, mediante parte policial nro. 5283, encargo policial nro. SEBV\_202109\_1203 de esa fecha y unidad policial.*

*Adicionalmente, los funcionarios policiales pudieron verificar que la documentación del vehículo exhibida por el imputado estaba falsificada y se hacían coincidir con los números de motor y chasis adulterados y con la placa patente única que portaba el vehículo.*

*El imputado conocía o no podía menos que conocer el origen ilícito del vehículo. Lo anterior, sin perjuicio de la documentación falsa y la adulteración de los números de chasis, por cuanto el vehículo mantenía las chapas de puerta y*



*contacto forzadas, lo mantenía con una placa patente de otro vehículo, y no lo recibió de su legítimo tenedor y propiedad.*

*El imputado, dentro de la documentación falsa, mantenía y usaba un permiso de circulación íntegramente falso, cuya emisión no fue realizada por la autoridad competente para aquello, lo cual fue verificado con la Dirección de Tránsito de la Ilustre Municipalidad de La Florida”.*

Señala que de dichos antecedentes se desprende que el demandante “conocía o no podía menos que conocer” el origen ilícito del vehículo, además se encontraban con sus chapas de puertas y contacto forzadas, con documentación falsa y placas patentes de otro vehículo. Así, que no aparece ningún dato que haya aportado el demandante, en el proceso penal y en estos autos, relativo a individualizar a la persona que supuestamente le llevó el vehículo en cuestión para su reparación, y el demandante tampoco señala si posee un taller mecánico formal, cuyo funcionamiento se encuentre autorizado.

Asimismo, que es discutible la pesuda justificación que intenta configurar el actor, porque resulta lógico que quien incurre en ilícitos debe representarse que su consecuencia posterior es su aprehensión y privación de libertad.

Señala que en ese sentido se ha pronunciado la Corte Suprema en fallo Rol Ingreso 1673-2009 al señalar: “Sexto: Que, en la especie, según los hechos asentados, la demandada invoca como causal de caducidad del contrato de trabajo las ausencias injustificadas del trabajador, las que se producen por la privación de libertad por orden de autoridad competente a que éste se vio sometido, dispuesta, en su oportunidad, en la investigación que se siguió a su respecto por el delito de violación y estupro, pesquisa en la cual fue detenido y, posteriormente, sometido a proceso en calidad de autor de los referidos ilícitos. Tal explicación ha de analizarse en conformidad, como se dijo y lo ha sostenido reiteradamente esta Corte, a los principios generales del derecho, desde que son los jueces los llamados a decir el derecho, en consecuencia, habrá de buscarse la concurrencia jurídica del caso fortuito o fuerza mayor.



*Séptimo: Que el artículo 45 el Código Civil preceptúa: “Se llama fuerza mayor o caso fortuito el imprevisto a que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc.”.*

*Octavo: Que dicho concepto supone la imprevisibilidad y la irresistibilidad a que se ve expuesto el afectado por el caso fortuito o fuerza mayor. Es decir, una contingencia no posible de advertir o vislumbrar y a la que no puede oponerse el agente, que no puede ser contrariada o rechazada por éste. En el caso, la acción voluntaria del trabajador que ha significado que un juez del crimen estime que ha tenido participación culpable en un hecho ilícito, motivo por el cual dispuso su procesamiento, puede considerarse como irresistible por cuanto se trata de la orden de una autoridad, pero no puede calificarse de imprevisto. En efecto, falta en la acción realizada -delito de violación y estupro- la imprevisibilidad que caracteriza al caso fortuito o fuerza mayor, pues cierto es que quien ejecuta voluntariamente un acto penado por la ley, debió prever los resultados de esa acción y la posibilidad de ser, en fin, descubierto y sancionado.*

*Noveno: Que, en tales condiciones, es dable concluir que no han concurrido en la especie los requisitos legales de la causal justificante de la ausencia laboral, esto es, la fuerza mayor de que se trata, motivo por el cual al haberse decidido que no se configuraba la causal de caducidad del contrato de trabajo contemplada en el artículo 160 N°3 del Código del ramo, se ha vulnerado no sólo esta norma, sino también la contemplada en el artículo 45 del Código Civil, por errada interpretación”.*

También, la Iltma. Corte de Apelaciones de Santiago en causa Rol Ingreso 725- 2005: *“Sexto: Que, en virtud de los hechos asentados, el demandante esgrime como motivo justificante de sus ausencias, la privación de libertad por orden de autoridad competente dispuesta, en su oportunidad, en la investigación que se sigue a su respecto por el delito de conducir vehículo motorizado en estado de ebriedad, pesquisa de la que se desconoce su resultado final. Tal justificación debe analizarse de acuerdo con los principios generales del derecho y*



*en el marco del ejercicio de la función jurisdiccional propia de los tribunales, lo que obliga a establecer si procede en la especie la concurrencia jurídica del caso fortuito o fuerza mayor.*

*Séptimo: Que el artículo 45 del Código Civil preceptúa: Se llama fuerza mayor o caso fortuito el imprevisto a que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc...*

*Octavo: Que en la esencia de dicho concepto se hallan la imprevisibilidad y la irresistibilidad del evento a que se ve expuesto el afectado por el caso fortuito o fuerza mayor. Es decir, una contingencia no posible de advertir o vislumbrar y a la que no puede oponerse el agente, es decir, que no puede ser contrariada o rechazada por éste. En esa situación, la acción voluntaria del trabajador que ha significado que un juez con competencia en lo criminal decida si ha tenido participación en un hecho ilícito, motivo por el cual dispuso su prisión preventiva, puede considerarse como irresistible, por cuanto se trata de la orden de una autoridad, pero no puede calificarse de imprevisible. En efecto, falta en la acción realizada delito de conducir vehículo motorizado en estado de ebriedad-, la imprevisibilidad que caracteriza al caso fortuito o fuerza mayor, pues lo cierto es que quien ejecuta voluntariamente un acto penado por la ley, puede y debe prever los resultados de esa acción y la posibilidad de ser finalmente encausado y privado de libertad. Noveno: Que a lo anterior cabe agregar que no se ha probado en estos autos, por parte del trabajador, la improcedencia del acto de autoridad que lo mantuvo privado de libertad, circunstancia que en su caso, podría modificar la imprevisibilidad a que se ha hecho referencia precedentemente.*

*Décimo: Que, en tales condiciones, es dable concluir que no se han reunido en la especie los requisitos de la causal justificante de la ausencia laboral, esto es, la fuerza mayor, motivo por el cual al haberse decidido que no se configuraba la causal de caducidad del contrato de trabajo contemplada en el artículo 160 N°3 del Código del ramo, se ha vulnerado no sólo esta norma, sino también la del artículo 45 del Código Civil, por errada interpretación de ambos preceptos.”*

Por último, cita la sentencia dictada por la Il. Corte de Apelaciones de Valparaíso Rol ingreso 497-2018: *“5° Que, al efecto cabe tener presente que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 140 del Código Procesal Penal, la prisión preventiva solamente puede decretarse en la medida que existan: antecedentes que justifiquen la existencia del delito que se investiga y presunciones fundadas que el imputado ha tenido participación en este en calidad de autor, cómplice o encubridor. Lo anterior permite concluir que la privación de libertad del actor tuvo como causa un acto que él mismo realizó, el que, un juez letrado, calificó como delito.*

*6° Que, así las cosas, no resulta posible justificar las ausencias del trabajador en la existencia de un caso fortuito o la fuerza mayor, ya que la prisión preventiva tuvo como causa principal una acción del actor; y no de la autoridad, la que se limitó a calificar su conducta y aplicar lo que las leyes prevén para el caso. Además, la privación de libertad que sufrió tampoco resultaba imposible de prever, ya que es por todos sabido -de conformidad al artículo 8° del Código Civil y por las máximas de la experiencia-, que la comisión de un delito conlleva, eventualmente, la prisión preventiva.*

*7° Que, por lo demás, las consecuencias negativas de una conducta fundamentalmente estimada como ilegítima deben recaer en quien la realizó y no en un tercero, que no tuvo injerencia en el asunto”.*

En base a dichas consideraciones, sostiene que no resulta jurídicamente procedente alegar fuerza mayor, ya que el artículo 45 del Código Civil señala: *“Se llama fuerza mayor o caso fortuito el imprevisto a que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc.”*

De dicha norma se desprende que para encontrarnos frente a un caso fortuito es necesario que concurra la imprevisibilidad y la irresistibilidad del afectado. Sin embargo, en este caso el trabajador desarrolló sus acciones, que llevaron a que la judicatura penal estimara que ha tenido participación en un hecho ilícito, disponiendo medidas cautelares, eliminando la existencia de la

imprevisibilidad exigida, ya que debió prever los resultados de su actuar y la posibilidad de ser descubierto y sancionado.

Por ello, expresa que la inasistencia del trabajador se debió a su propia conducta y no por la de terceros, y tampoco se trató de actos de fuerza mayor. Por ello, el despido ha sido injustificado.

Recalca la afirmación del actor contenida en el libelo, respecto de que luego de la detención el día 14 de octubre y del control de detención el 15 de octubre, que el 16 tenía asignado libre, por lo que no asistió a trabajar. Señalando que, si bien, el demandante no tenía obligación de hacerlo, pero podría haber comparecido a explicar lo que aconteció. Asimismo, que el 15 de octubre el control de detención finalizó a las 11:42 horas, debiendo el actor haber comparecido a trabajar dicho día a las 16:44 horas, según programación que se le había entregado la semana anterior, sin embargo, ningún esfuerzo hizo en comparecer a trabajar, pudiendo haberlo hecho. No obstante aquello, señala que ese día no fue imputada su ausencia porque ya se había decidido el despido.

Por tanto, solicita el rechazo de todas las prestaciones solicitadas en la demanda. Respecto del daño moral, opone excepción de finiquito, ya que, si bien el actor formuló reserva de acciones, lo hizo única y exclusivamente para efectos de demandar el despido injustificado al tenor de lo dispuesto en el artículo 168 letra c) del Código del trabajo, no señalando nada en relación con el daño moral demandado. Así, el referido documento ha producido pleno poder liberatorio, siendo improcedente jurídicamente otorgar dicha prestación.

En subsidio de lo anterior, señala que el daño moral demandado no resulta compatible con la acción, ya que el legislador ha contemplado indemnizaciones específicas, debiéndose desestimarse dicha pretensión.

Añade que el demandante no precisa cuales habían sido sus dolencias emocionales o psicológicas para que sea condenada su representada, y por no haberse incluido en el debate en la demanda, dicho defecto no puede ser subsanado en la incorporación de la prueba, dado que vulneraría su derecho a defensa.

Por último, indica que el daño moral es completamente improcedente por la inexistencia de determinación de la conducta, el daño que se invoca (nexo causal) y la falta de evaluación de perjuicios efectivos, entre otros elementos.

Por tanto, solicita que se rechace la demanda en todas sus partes con expresa condena en costas y se le exonere del pago de las mismas.

**TERCERO:** Que, en la audiencia preparatoria celebrada el 18 de febrero de 2022, el demandante evacuó el traslado de la excepción de finiquito respecto del daño moral demandado, indicando que el trabajador al momento de suscribir el finiquito y realizar la reserva de derechos sólo tiene claro no estar de acuerdo con los términos del finiquito, en dicho orden de cosas, el trabajador manifiesta su voluntad de reclamar en sede judicial lo que debe ser reclamado, sin tener conocimiento de los términos jurídicos que debe emplear para ello, sin embargo, el trabajador no determina finalmente lo que se demandará ya que recae en el letrado que asume su representación. Por tanto, solicita el rechazo de la excepción con condena en costas.

**CUARTO:** Que, llamadas las partes a conciliación, esta no prosperó.

Asimismo, se fijaron como hechos no controvertidos entre las partes: 1) Existencia de relación laboral entre las partes y su período de vigencia que se extendió a contar del día 15 de enero de 2019 y hasta el 15 de octubre de 2021; 2) Las labores del actor como operador de bus y su remuneración mensual que ascendía a la suma de \$762.544; 3) Que la relación laboral concluyó por despido, invocando la demandada la causal del artículo 160 N°3 del Código del Trabajo; 4) Que envió las comunicaciones del artículo 162 del mismo cuerpo legal; 5) Que el actor no concurrió a prestar servicios los días imputados en la carta de aviso de despido, esto es, 4, 6 y 14 de octubre de 2021; y 6) Que el actor firmó finiquito con reserva de derechos.

Además, se fijaron como hechos a probar los siguientes: 1) Contenido y alcance del finiquito y reserva de derechos formulada por el actor; 2) Justificación de las inasistencias del actor, en particular, del día 14 de octubre de 2021. Hechos



y circunstancias; y 3) Si el actor ha padecido daño moral, según indica en la demanda, en su caso, procedencia, relación de causalidad y entidad del daño.

**QUINTO:** Que, para acreditar sus alegaciones la **parte demandada**, incorporó y rindió los siguientes medios de prueba:

- **Documental:**

- 1) Contrato individual de trabajo fecha 15.01.2019.
- 2) Cinco anexos al contrato de trabajo, de fechas 28.03.2019, 30.07.2019, 01.09.2019, 01.09.2020 y 01.09.2021.
- 3) Carta de despido de fecha 15 de octubre de 2021 suscrita por el trabajador, con comprobante de envío de correo de fecha 18 de octubre de 2021 y comprobante carta de aviso para empleadores de la Inspección del Trabajo de la misma fecha.
- 4) Finiquito suscrito entre las partes de fecha 22 de octubre de 2021.
- 5) Programación de Turnos Conductor desde el 04.10.2021 al 17.10.2021.
- 6) Planillas de Ruta (asistencia) de los días imputados como ausencia en la carta de despido.
- 7) Resumen inasistencias del actor desde el 04.06.2021 al 14.10.2021, con indicativo de días libres.
- 8) Liquidaciones de sueldo desde abril a octubre de 2021.
- 9) Acta audiencia control de la detención del actor de fecha 15 de octubre de 2021 correspondiente al RIT 7804-2021, RUC 2100927080-6, del 2° Juzgado de Garantía de Santiago, en la que consta hora de inicio y hora de término.
- 10) Escrito de solicitud de audiencia de reformatización presentado por el Ministerio Público en la causa indicada en el número anterior, con resolución del 2° Juzgado de Garantía de Santiago de 15.12.2021 fijando fecha.
- 11) Acta audiencia de reformatización correspondiente a la causa indicada en los números anteriores, de fecha 28.12.2021, por la que se le comunica cargos al actor;



- **Otro medio de prueba:** Por último, solicitó traer a la vista la causa RIT 7804-2021, RUC 2100927080-6 seguida ante el 2° Juzgado de Garantía de Santiago.

**SEXTO:** Que, para acreditar sus pretensiones la **parte demandante**, incorporó y rindió los siguientes medios de prueba:

- **Documental:**

- 1) Carta de terminación de contrato de trabajo entregada al actor con fecha 15.10.2021, por la demandada BUSES METROPOLITANA S.A.
- 2) Finiquito del actor firmado ante notario público de fecha 22.10.2021 con reserva de derechos.
- 3) Constancia por motivos laborales efectuada por el actor ante la 7° comisaria de Carabineros de Chile de fecha 17.10.2021.
- 4) Acta de audiencia de control de detención de fecha 15.10.2021, causa RIT 7804- 2021, RUC: 2100927080-6, 2° del Juzgado de Garantía de Santiago.
- 5) Set de 4 boletas de venta de accesorios de vehículos, que compraba el actor para abastecer su local.
- 6) Set de 6 fotografías del local de venta de accesorios para vehículos del actor.

- **Confesional:** Absolvió posiciones en representación de la demandada don **Boris Alexis Delgado Cabello**, en su calidad de jefe de personas, según consta en el registro de audio

- **Testimonial:** Por último, declaró don **Cristian Aránguiz Zamorano** según consta en el registro de audio.

**SÉPTIMO:** Que, apreciadas las pruebas incorporadas por las partes conforme a las reglas de la sana crítica, considerando especialmente su gravedad, concordancia, multiplicidad y conexión de aquellos medios probatorios incorporados por los intervinientes proceso, permiten a este tribunal tener por acreditados los siguientes hechos de la causa:

- 1) Que el actor ingresó a prestar servicios para la demandada el 15 de enero del 2019 en virtud de un contrato a plazo fijo el que pasó a ser indefinido,

desempeñando la función de operador de buses; hecho que no se encuentra controvertido por las partes y que se tiene por establecido conforme al mérito del contrato de trabajo suscrito por las partes y anexos de fechas 28 de marzo de 2019, 30 de julio de 2019, 1 de septiembre de 2019, 1 de septiembre de 2020 y 1 de septiembre de 2021, debidamente incorporados por la demandada.

2) Que el trabajador a la época de terminación de sus servicios percibía una remuneración mensual cuyo promedio alcanzaba la suma de \$762.544; hecho que no fue controvertido entre las partes y se estableció como pacífico en audiencia preparatoria.

3) Que el actor no concurrió a prestar servicios los días 4, 6 y 14 de octubre de 2021; hecho no controvertido entre las partes, y asimismo consta en planillas de ruta del actor de los referidos días y en el resumen de inasistencias del actor desde el 4 de junio al 14 de octubre de 2021 incorporados por la demandada.

4) Que el trabajador ingresaba a trabajar el 14 de octubre de 2021 a las 16:31 horas y el 15 de octubre a las 16:44 horas; hecho que se tiene por acreditado en virtud de la Programación de turnos del actor desde el 4 al 17 de octubre de 2021, incorporado por la demandada.

5) Que el 14 de octubre de 2021 a las 11:25 horas el actor fue detenido por funcionarios de Carabineros en la vía pública, en calle Buchicureo frente al N°5927, comuna de Renca, por mantener *“en su poder sin justificar su legítima adquisición o posesión y conociendo o no pudiendo menos que conocer el origen ilícito, un vehículo que portaba las placas patentes únicas NZ-1410, marca Volswage, modelo Golf GL 1.8, año 1996, color blanco”*; hecho que se tiene por establecido en virtud del acta de audiencia de reformalización de la investigación incorporado de fecha 28 de diciembre de 2021 incorporado por el demandado, y sentencia definitiva de fecha 30 de junio de 2022, dictada en procedimiento abreviado por el 2° Juzgado de Garantía de Santiago en causa RIT 7804-2021, RUC 2100927080-6, que consta en causa solicitada traer a la vista, y demás antecedentes contenidos en el referido expediente.



6) Que el 15 de octubre de 2021 a las 11:31 horas se realizó la audiencia de control de detención del actor, siendo formalizado por el delito de receptación de vehículos motorizado en calidad de autor y grado de ejecución consumado, quedando con medidas cautelares de firma mensual y arraigo nacional, la que finalizó a las 11:42 horas; hecho que se tiene por establecido en virtud del acta de dicha audiencia, incorporado por ambas partes, y por los antecedentes que constan en causa RIT 7804-2021, RUC 2100927080-6, seguida ante el 2° Juzgado de Garantía de Santiago.

7) Que el actor dejó de prestar servicios para la demandada el 14 de octubre de 2021 y fue despedido el 15 de octubre de 2021 por la causal contenida en el artículo 160 N°3 del Código del Trabajo, por no concurrencia a trabajar sin causa justificada los días 4, 6 y 14 de octubre de 2021, entregándose personalmente la carta de despido, y remitiéndose copia de la respectiva misiva por carta certificada al domicilio registrado en su contrato de trabajo, correspondiente a Costanera Sur N°2698, comuna de Quinta Normal, el 18 de octubre de 2021, e ingresando con esa misma fecha comprobante de la misma carta a la Dirección del Trabajo, institución en la cual se dejó constancia de la misma causal de término de los servicios informada al actor para proceder a su despido; hechos que no han sido controvertidos por las partes y se tiene por establecidos en virtud de la referida carta de despido la que se encuentra debidamente firmada por el trabajador, y boleta de Correos de Chile de fecha 18 de octubre de 2021 y el comprobante de carta de aviso para la terminación del contrato de trabajo ingresada a la Dirección del Trabajo el 18 de octubre de 2021, incorporados por la demandada.

8) Que el 22 de octubre de 2021 las partes suscribieron un finiquito, pagándose al actor la suma de \$181.394 por concepto de feriado, efectuando reserva de derechos el actor; hecho no controvertido entre las partes y consta en el referido finiquito incorporado por ambas partes.

9) Que el 30 de junio de 2022 el actor fue condenado a *“sufrir la pena de 541 días de presidio menor en su grado medio, accesoria de suspensión de cargo*





*u oficio público durante el tiempo de la condena y al pago de una multa de 1/3 de Unidad Tributaria Mensual, como autor del delito de receptación de vehículo motorizado, consumado, cometido en esta ciudad el día 14 de octubre de 2021” y “la pena de 61 días de presidio menor en su grado mínimo, accesoria de suspensión de cargo u oficio público durante el tiempo de la condena como autor del delito de Uso Malicioso de Instrumento Público falsificado, consumado, cometido en esta ciudad el día 14 de octubre de 2021”;* hecho que se tiene por establecido por la sentencia definitiva de fecha 30 de junio de 2022, dictada en procedimiento abreviado por el 2° Juzgado de Garantía de Santiago en causa RIT 7804-2021, RUC 2100927080-6, que consta en causa solicitada traer a la vista.

**OCTAVO:** Que, en primer lugar, corresponde pronunciarse sobre el despido del que fue objeto el actor el 15 de octubre de 2021.

En relación con el cumplimiento de las formalidades legales del despido exigidas por el artículo 162 del Código del Trabajo, tal como quedó establecido en el motivo anterior, particularmente el punto N°7, el trabajador fue despedido el 15 de octubre de 2021, sin embargo, dejó de prestar servicios efectivos, o fue separado, el 14 de octubre de 2021, por tanto, desde este día se deben contabilizar los plazos establecidos en la citada norma.

Así, considerando que demandada comunicó personalmente y, además, por escrito dicha decisión el 18 de octubre de 2021, enviando copia por correo certificado al domicilio del trabajador señalado en el contrato de trabajo, y, asimismo, con esa misma fecha ingresó copia de comprobante de aviso de termino de contrato a la página web de la Dirección del Trabajo, transcurriendo el plazo de tres días hábiles contados desde la separación del trabajador y el envío de dichas comunicaciones, se tiene por establecido que la empresa dio cumplimiento a las formalidades legales del despido.

Resuelto lo anterior, corresponde revisar la carta de despido, considerando que de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 454 N°1 del Código del Trabajo, 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, sin que pueda alegar hechos distintos como justificativos del despido.

En lo medular, la referida carta indica lo siguiente: *“Comunico a Ud. que con esta fecha, 15 de Octubre del presente año, la empresa pone término a su contrato de trabajo, según lo dispuesto en el número 3 del artículo 160 del código del trabajo, esto es, “no concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada”, por lo que a contar de esta fecha Ud. ya no pertenece a la fuerza laboral de Buses Metropolitana S.A.*

*Lo anterior, debido a que usted no se ha presentado a desempeñar sus funciones los días 04 de Octubre de 2021, 06 de Octubre del 2021 y 14 de Octubre de 2021, sin justificación ni aviso alguno verificándose las hipótesis contenidas en la norma legal citada, al ausentarse tres días durante el mes sin aviso ni justificación pertinente”.*

Como se desprende del contenido de la referida carta, la causal invocada corresponde a la contenida en el artículo 160 N°3 del Código del Trabajo primera parte, esto es, *“No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante un total de tres días en el mes”*, en la especie, ausencias injustificadas del trabajador los días 4, 6 y 14 de octubre de 2021.

Al respecto, las partes estuvieron contestes en que el actor se ausentó esos tres días y que no justificó sus ausencias los días 4 y 6 de octubre de 2021, discurrendo únicamente respecto del absentismo ocurrido el día 14 de octubre de 2021.

Asimismo, constituye un hecho asentado en la causa y no controvertido por las partes, que el día 14 de octubre de 2021 el actor fue detenido por funcionarios de Carabineros a las 11:25 horas, por haber cometido el delito de receptación de vehículo motorizado, quedando privado de libertad hasta el 15 de octubre, día en que se le realizó el control de detención, la que finalizó a las 11:42 horas.

Por tanto, la controversia se centra únicamente en determinar si la privación de libertad que sufrió el actor, por orden de la autoridad competente, al imputársele la comisión de un delito, es justificación suficiente de la ausencia del



día 14 de octubre de 2021, para efectos de determinar si el despido disciplinario del actor se encuentra ajustado a derecho o no.

**NOVENO:** Que, en relación con la justificación del absentismo laboral ocasionado por privaciones de libertad sufridas por un trabajador consecuencia de un acto de autoridad, en sus más diversas formas, detención, prisión preventiva u otras medidas cautelares personales, existe una línea jurisprudencial que concuerda con los argumentos expuestos por la demandada.

Dicha posición sostiene -en síntesis- que la privación de libertad del trabajador no reúne los requisitos contenidos en el artículo 45 del Código Civil para ser catalogado como un caso fortuito o fuerza mayor, ya que si bien, se verifica la irresistibilidad porque se trata de una orden emanada de una autoridad, no concurre la imprevisibilidad porque quien ejecuta voluntariamente un acto penado por la ley, debió prever los resultados de su acción y entonces, también la posibilidad de ser descubierto y sancionado, asimismo que se trata de un riesgo asumido por el propio trabajador por incurrir en conductas ilícitas, añadiéndose además, argumentos respecto de la gravedad de los antecedentes para decretarse en su contra medidas cautelares personales que lo mantengan privado de libertad, razones por las cuales, se trata de una inasistencia injustificada.

En dicho sentido, encontramos los pronunciamientos judiciales citados por la demandada en su escrito de contestación, pudiendo añadir, además, y de forma meramente ejemplar, Sentencias Roles N°38196-2016 de fecha 31 de enero de 2017 y N°17964-2015 de fecha 21 de julio de 2016 dictadas por la Excm. Corte Suprema.

Sin embargo, esta sentenciadora no comparte dichos argumentos, adscribiendo a la línea jurisprudencial opuesta, contenida en Sentencias dictadas por la Excm. Corte Suprema Roles N°26487-2016 de fecha 11 de mayo de 2020, N°7351-2015 de fecha 6 de abril de 2016, N°23799-2014 de fecha 1 de septiembre de 2015, entre otras.

Aquellas argumentan en el sentido que la causal de despido contenida en el artículo 160 N°3 del Código del Trabajo no hace alusión a la voluntariedad de la



ausencia, sino que sólo a su justificación, y la expresión “sin causa justificada” da cuenta de la falta de razón o motivo suficiente, por lo tanto, concurriendo una causa que explique por qué el trabajador no pudo acudir a prestar sus funciones, no puede ser desvinculado en virtud de la referida causal.

Además, el inconveniente poder ser definitivo o transitorio, total o parcial, y, por tanto, el incumplimiento en que incurrirá el trabajador tendrá esta misma naturaleza, siendo irreversible o temporal, absoluto o relativo.

Las causales que pueden dar origen al impedimento son múltiples, dado que la ley no establece un catálogo de situaciones que expliquen la justificación del absentismo, siendo una de estas el caso fortuito o fuerza mayor. Contemplando el artículo 45 del Código Civil, a vía ejemplar, precisamente, “*los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público*”, los que configuran un imprevisto que no es posible de resistir.

Así, la detención o retención de un trabajador por un actor de autoridad constituye un motivo de tal entidad que resulta suficiente para justificar las inasistencias, siendo su detención un impedimento de carácter transitorio, la que sólo puede dar lugar a la suspensión del contrato de trabajo.

Por último, que la sede laboral no es la idónea por determinar eventuales responsabilidades penales del trabajador, pudiendo únicamente ponderarse y analizarse la causa que justifica la ausencia laboral, y, en consecuencia, pronunciarse sobre el despido efectuado por el empleador, es decir, si el absentismo se encuentra justificado o no, y, por tanto, si procede declarar injustificado el despido. En sede penal se debe decidir lo relativo a la participación del hecho que dio origen a la investigación criminal en su contra.

**DÉCIMO:** Que, a mayor abundamiento, cabe reforzar dicha linear argumentativa, sosteniendo que el artículo 160 N°3 del Código del Trabajo, al indicar que el contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización, cuando el empleador le pone término invocando la causal de 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, prescinde de forma

expresa del elemento volitivo, objetivando la causal de despido, al centrarse únicamente en la justificación de las ausencias para determinar la ilicitud de la conducta en el plano laboral.

Por ello, la línea argumentativa contraria -que esta sentenciadora no comparte-, parte de una base errada al sostener que cuando un trabajador es privado de libertad por un acto de autoridad, no concurre la imprevisibilidad propia del caso fortuito o fuerza mayor, porque quien ejecuta voluntariamente un delito debe prever los resultados de su acción y la posibilidad de ser descubierto y sancionado, en otros términos, se debe a su propia conducta.

Lo anterior, por cuanto en sede laboral sólo se pondera la causal de justificación de las ausencias laborales y no la responsabilidad penal del trabajador. Además, dicho análisis parte de un examen temporal errado, ya que se centran en la causa inicial u originaria de la ausencia, esto es, la comisión de algún delito por parte del trabajador, y no en la razón justificadora de la misma, correspondiente a la privación de libertad.

Cabe hacer presente, que en el mismo sentido se ha pronunciado la Dirección del Trabajo frente a las ausencias fundadas en medidas sanitarias decretadas por la autoridad en Dictamen N°1238/006 de fecha 26 de marzo de 2020.

Asimismo, porque el sólo hecho de que el trabajador se halle en una situación ilícita, supone hacerlo responsable de todas las circunstancias que pudo prever o eran previsibles de acuerdo con la acción ejecutada, lo que no sólo infringiría el principio de culpabilidad, sino que, además, implicaría subjetivar completamente la conducta del actor. Todo, en una instancia jurisdiccional que no cuenta con las garantías tanto procedimentales como sustantivas del derecho penal.

Por último, dicha tesis importaría dejar el análisis del despido en un estadio temporal posterior, y condicionado a lo que se resuelva en sede penal. Así, si el trabajador es declarado culpable y condenado, su despido sería justificado, facultándose al empleador a ejercer su potestad disciplinaria. También, dejaría al



arbitrio del empleador, la facultad de determinar ex ante, incluso con anterioridad a la sentencia penal, si la conducta “no laboral” ejercida es sujeta de reproche o no.

Circunstancias que además vulnerarían el derecho fundamental del trabajador de no ser objeto de discriminaciones arbitrarias, consagrados en los artículos 19 N°16 de la Constitución Política de la República, y artículos 2 y 5 del Código del Trabajo ya que *“la causa motivadora del despido sería la reprochabilidad social de la conducta penal, es decir, la culpabilidad en el ilícito penal del trabajador es lo que determinaría la validez y legitimidad de la aplicación de una sanción disciplinaria grave”* (Domínguez Montoya, Álvaro. “Las causales del despido disciplinario en Chile”. Thomson Reuters, 2021, p. 353).

Por lo demás, la eventual aplicación de una sanción penal, no importa para determinar el cumplimiento de obligaciones laborales, ya que aquella no integra la capacidad o idoneidad para el trabajo.

Por las circunstancias anteriormente expuestas, dado que el actor fue privado de libertad del día 14 de octubre de 2021 por un acto de autoridad, impedimento que es justo motivo de ausencia laboral el referido día, declarará injustificado el despido del que fue objeto el actor el día 15 de octubre de 2021, y se condenará a la demandada al pago de la indemnización sustitutiva previa y años de servicios, de conformidad a lo establecido en el artículo 168 en relación con los artículos 162 y 163 del Código del Trabajo, aumentada esta última en un 80% de acuerdo con lo establecido en la letra c) de la última disposición.

**UNDÉCIMO:** Que, el razonamiento anterior, no varía por el hecho que el actor no haya avisado a la demandada del impedimento al que se encontraba sujeto el referido día.

Al respecto, el demandante sostuvo que cuando se encontraba en la unidad policial, pudo contactarse con el presidente del Sindicato de la empresa, don Cristian Aránguiz, a quién le comunicó que se encontraba detenido y le pidió que informara esta situación a la empresa, quién le habría indicado que no se preocupara y que haría las gestiones correspondientes para que los días 14 y 15 de octubre de 2021 fueran imputados a sus vacaciones.



Sin embargo, dicha circunstancia no fue acreditada en autos, ya que don Cristián Aránguiz, declarando en autos, indicó -únicamente- que el actor se comunicó con él el 14 o 15 de octubre indicándole que se encontraba detenido, pero no recuerda bien las fechas porque ha pasado mucho tiempo, pero nada señaló respecto de si informó dicha circunstancia a la empresa, refiriéndose solamente a que los trabajadores cuando no tienen contacto con sus jefaturas, o cuando hay problemas de fuerza mayor, les informan y ellos avisan al jefe del terminal, jefe de patio o recursos humanos y ellos siguen el procedimiento por toma de vacaciones o permiso sin goce de sueldo.

Lo anterior, por cuanto el artículo 160 N°3 del Código del Trabajo, primera parte, en lo que se refiere a las ausencias injustificadas, sólo exige que se trata de absentismo “sin causa justificada”, ni imponiéndole al trabajador la carga de avisar a su empleador, a diferencia de lo que sucede con la segunda parte de dicha norma, respecto del abandono del trabajo. Requiriéndose entonces, solamente la obligación de “justificar” y no de avisar. Además, el trabajador se encontraba impedido de informar a sus respectivas jefaturas por encontrarse detenido.

Por otro lado, resulta irrelevante en la especie que el trabajador no haya informado a sus jefaturas al día siguiente de su detención, esto es, el 15 de octubre de 2021 cuando salió de la respectiva audiencia, debido a que el trabajador a esa fecha ya se encontraba despedido, la empresa había adoptado la decisión el mismo 14 de octubre, siendo separado ese mismo día, confeccionándose las comunicaciones respectivas al día siguiente.

Por último, es necesario hacer presente, que el hecho que el trabajador haya tenido ausencias anteriores sin justificar, tratándose de una “conducta habitual” en los términos expresados en la contestación de la demanda y por el absolvente de la empresa, don Boris Delgado, tampoco varía la decisión, ya que no transforman la ausencia ocurrida el 14 de octubre de 2014 en justificada. Más aún, considerando que se trata de conductas anteriores, que el empleador en virtud de su poder de mando y dirección podría haber disciplinado conforme a las medidas dispuestas por el ordenamiento laboral para ello.

**DUODÉCIMO:** Que, por último, sólo cabe referirse el daño moral solicitado por el demandante, debiendo resolver en primer término la excepción de finiquito que a su respecto dedujo la demandada.

Cabe recordar que los incisos 1 y 2 del artículo 177 del Código del Trabajo, señalan lo siguiente: *“El finiquito, la renuncia y el mutuo acuerdo deberán constar por escrito. El instrumento respectivo que no fuere firmado por el interesado y por el presidente del sindicato o el delegado del personal o sindical respectivos, o que no fuere ratificado por el trabajador ante el Inspector del Trabajo, no podrá ser invocado por el empleador. El finiquito deberá ser otorgado por el empleador y puesto su pago a disposición del trabajador dentro de diez días hábiles, contados desde la separación del trabajador. Las partes podrán pactar el pago en cuotas de conformidad con los artículos 63 bis y 169. Para estos efectos, podrán actuar también como ministros de fe, un notario público de la localidad, el oficial del registro civil de la respectiva comuna o sección de comuna o el secretario municipal correspondiente (...)”*.

Por otra parte, doctrinariamente *“(...) por finiquito se entiende la convención celebrada por escrito y firmada por dos partes (en este caso trabajador y empleador), por medio de la cual el trabajador se da por pagado de todo lo que por diversos conceptos pudiere adeudársele y renuncia, por tanto, a toda acción judicial o extrajudicial a su respecto; y el empleador a su vez, reconoce que no tiene cargo alguno en contra del trabajador”* (Lanata F., Gabriela. “Contrato individual de trabajo”. 3a edición actualizada, LegalPublishing, 2009, p. 291).

Por lo anterior, es posible concluir que el finiquito celebrado conforme a la ley tiene la misma fuerza que una sentencia firme o ejecutoriada y hace constancia del término de la relación en las condiciones que consigna. Por tanto y atendidas las consecuencias que emanan de tal arreglo, es menester que se indique en aquel instrumento, que cada parte dio cumplimiento a las obligaciones emanadas del contrato laboral o la forma en que las cumplirá, en el evento que alguna o algunas permanezcan pendientes.



Así las cosas, el finiquito corresponde a una convención, que genera y/o extingue derechos y obligaciones, dando cuenta del término de una relación laboral, siendo posible que una de las partes que lo suscribe, manifieste disconformidad o discrepancia respecto de alguna prestación, en cuyo caso el finiquito no tiene poder liberatorio, situación que puede consignarse el documento, formulando la reserva correspondiente.

Conforme a lo expuesto, al tratarse de un finiquito que ajusta entre las partes la situación jurídica de término de derechos de naturaleza laboral, y por lo tanto de orden público, merece y exige la especificación concreta y expresa de los bienes jurídicos de los cuales se dispone, máxime si se considera que por su naturaleza transaccional, rige a su respecto lo dispuesto en el artículo 2446 del Código Civil, desde que su finalidad es también evitar o precaver un litigio entre quienes lo suscriben, razón por la cual es indispensable requerir la máxima claridad en cuanto a los derechos, obligaciones, prestaciones, indemnizaciones que comprende, con la finalidad de impedir discusiones futuras relativas a los hechos denunciados en el libelo pretensor.

**DÉCIMO TERCERO:** Que, en el caso de autos no existe discusión respecto de que se suscribió un finiquito que cumplió con las formalidades del artículo 177 del Código del Trabajo y que el actor efectuó una reserva de derechos, discutiéndose solamente respecto de si dicho documento produjo efectos liberatorios respecto del daño moral demandado y si la reserva de derechos efectuada por el actor contenía dicha prestación.

Por ello, primero se debe revisar el contenido del referido instrumento para determinar si el mismo produjo efectos liberatorios respecto del daño moral demandado, y luego, analizar el contenido de la reserva efectuada por el actor.

Lo anterior, de conformidad con lo establecido en el artículo 2462 del Código Civil que dispone: “*Si la transacción recae sobre uno o más objetos específicos, la renuncia general de todo derecho, acción o pretensión deberá sólo entenderse de los derechos, acciones o pretensiones relativas al objeto u objetos sobre que se transige*”.



Del tenor de la norma señalada se desprende que para que el finiquito produzca el efecto liberatorio que se le pretende otorgar deben contemplarse especialmente las prestaciones, pretensiones o acciones sobre las cuales se transige y sólo cuando el finiquito reúna dichas condiciones resulta relevante dilucidar o determinar si en la reserva contenida en el mismo se encuentra también contemplada la prestación o acción objeto del juicio.

Al respecto, el contenido del referido instrumento, en lo pertinente, es el siguiente: *“SEXTO: Declara don (ña) RUBIO MUÑOZ FRANCISCO ANTONIO, que su ex empleador nada le adeuda, especialmente por su sueldo, reajustes de sueldos, horas extraordinarias, gratificaciones legales o contractuales, feriado, bonificaciones, imposiciones, legales las cuales están canceladas a su totalidad y son de conocimiento del trabajador el cual comprobó en su sistema de previsión, indemnizaciones legales procedentes, etc., ni por ningún otro concepto, sea de origen legal, contractual o voluntario, motivo por el cual en total y perfecto conocimiento de sus derechos laborales, le otorga a su ex empleador el más amplio, completo y total finiquito, renunciando desde ya al ejercicio de cualquier acción o derecho que hubiera podido corresponderle o intentar en contra de la empresa, derivado de su contrato de trabajo que los unió, de la terminación de los servicios o de derechos de cualquier otra naturaleza, ya sea ante un órgano judicial o administrativo. Declara asimismo que no fue objeto de acoso ni persecución laboral por parte del empleador, jefaturas ni mandos medios, que no fue víctima ni objeto de vulneración de sus derechos fundamentales y que no experimentó accidente de ninguna naturaleza que le haya causado un padecimiento de salud, sea física o psíquica, como tampoco enfermedad profesional durante todo el tiempo de se extendió la relación laboral. Declara el ex trabajador de su ex empleador, Buses Metropolitana S.A., corredores de Seguros FR Group y aseguradoras con quien tuvo vínculo y que se relacione con la relación laboral, nada le adeudan por concepto de seguros contratos durante ésta. En consecuencia, en total y perfecto conocimiento de sus derechos laborales, otorga a cada uno de los involucrados el más amplio, completo y total finiquito,*

*renunciando desde ya al ejercicio de cualquier acción o derecho que hubiera podido corresponderle, ya sea ante un órgano judicial o administrativo”.*

Como se puede apreciar, y considerando que el finiquito sólo tiene poder liberatorio respecto de las materias que las partes acuerdan de manera expresa, no comprendiéndose en el suscrito por las partes, ninguna alusión a la acción de indemnización de perjuicios por daño moral no corresponde atribuirle los efectos liberatorios alegados por la demandada, ya que -como se indicó- este efecto sólo recae sobre las materias acordadas de forma expresa en dicho documento.

Así, no resulta necesario revisar la reserva de derechos efectuada por el actor, dado que la acción indemnizatoria por daño moral no se encuentra comprendida en las materias convenidas por las partes en el finiquito suscrito.

Por dichas consideraciones se rechazará la excepción de finiquito respecto del daño moral deducido por la demandada.

**DÉCIMO CUARTO:** Que, resuelto lo anterior, cabe hacerse cargo del argumento dado por la demandada, en el sentido que la acción de daño moral resulta incompatible con las indemnizaciones legales contempladas por el legislador frente a un despido injustificado.

A juicio de esta sentenciadora, no existe ningún inconveniente en que se acumulen dichas acciones, ya que tienen funciones y finalidades diversas. Mientras las indemnizaciones tarifadas contenidas en el Código del Trabajo se han adoptado como una medida de protección legal al trabajador que ha sido despedido sin causa justificada por afectar la estabilidad del empleo, encontrándose destinadas a compensar las consecuencias que para el trabajador importa el término de la relación laboral.

La indemnización de perjuicios por daño moral busca resarcir las lesiones o menoscabos producidos en la esfera extrapatrimonial del trabajador, más allá del mero sufrimiento generado por el despido, consecuencia de un acto doloso o culpable, conforme a las reglas generales de derechos común de la responsabilidad extracontractual, y siempre que concurren los requisitos para ello,

es decir, que la existencia de una acción ilícita culpable o dolosa, la existe de un daño, y además la relación de causalidad entre uno y otro.

Por ello dicha alegación debe ser desestimada.

Además, de conformidad a lo establecido en el artículo 1698 del Código Civil, la carga de probar los perjuicios morales y su cuantía, recaen en la parte demandante.

En autos, el actor señala que el despido le causó resultados ostensibles en su estado anímico y psíquico, sin embargo, ninguna prueba rindió para acreditar dichas alegaciones, y tampoco aportó elementos que permitieran a esta sentenciadora fijar su monto, razones por las cuales se desestimaré la demanda a su respecto.

**DÉCIMO QUINTO:** Que, la prueba ha sido analizado, conforme a las reglas de la sana crítica y el restante material probatorio en nada altera lo ya resuelto. En efecto, las liquidaciones de remuneraciones del actor, dado que las mismas se encontraban contestes en el monto a la cual ascendía; el escrito de solicitud de reformalización presentado por el Ministerio Público en la causa penal seguida contra el trabajador y la constancia efectuada por el actor ante Carabineros de Chile el 17 de octubre de 2021, dado que no aportan ninguna información nueva a la controversia de autos. Por último, las boletas de ventas de accesorios de vehículos y las fotografías del local de venta de accesorios del actor, porque no consta que dichas compras hayan sido realizadas por el actor, ni que las fotografías pertenezcan a su supuesto local, ya que no tienen ningún elemento que permita relacionarlas con ello ni con el demandante, y por lo demás, también se trata de antecedentes irrelevantes para la resolución del asunto.

Por lo anteriormente expuesto, y visto además lo dispuesto en los artículos 1, 2, 3, 5, 7, 8, 160 N°3, 162, 168, 172, 177, 420 y siguientes, 456 y 459 y siguientes del Código del Trabajo, y artículos 45, 1698, 2446 y 2462 del Código Civil, y artículo 19 N°16 de la Constitución Política de la República, se resuelve:

- I. Que **SE RECHAZA** la excepción de finiquito respecto del daño moral deducida por **BUSES METROPOLITANA S.A.**

- II. Que **SE ACOGE** la demanda interpuesta por **FRANCISCO ANTONIO RUBIO MUÑOZ**, en contra de ex empleador **BUSES METROPOLITANA S.A.**, sólo en cuanto se declara que el despido del que fue objeto el actor el 15 de octubre de 2021 ha sido injustificado, indebido o improcedente, y, en consecuencia, se condenada a la referida demandada al pago de las siguientes prestaciones:
- a) La suma de \$762.544 por concepto de indemnización sustitutiva de aviso previo.
  - b) La suma de \$2.287.632 por concepto de indemnización por años de servicios (3).
  - c) La suma de \$1.830.105 por recargo legal del 80%.
- III. Que las cantidades ordenadas pagar en forma precedente deberán serlo con los intereses y reajustes contemplados en el artículo 173 del Código del Trabajo.
- IV. Que se rechaza la demanda en todo lo demás.
- V. Que no se condenará en costas a la demandada, ya que no resultó totalmente vencida y tenía motivos plausibles para litigar.
- VI. Ejecutoriada que sea la presente sentencia, cúmplase lo resuelto en ella dentro de quinto día, en caso contrario se dará inicio a su ejecución, de acuerdo a lo establecido en el artículo 462 del Código del Trabajo.

Notifíquese, regístrese y archívese en su oportunidad.

RIT : O-7433-2021

RUC : 21- 4-0374039-7

**Pronunciada por doña PIA ALEJANDRA DROGHETTI FUENTES, Juez Interina del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.**



1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

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

