

Calama, a treinta de marzo de dos mil veintitrés.

**VISTO:**

**PRIMERO: Individualización de las partes.** Que ante este Juzgado de Letras del Trabajo de Calama, en los autos **RUC 22-4-0400982-K** y **RIT O-165-2022**, dedujo demanda en procedimiento de aplicación general por despido indebido, cobro de prestaciones, indemnizaciones y nulidad del despido **ROSAMEL RODRIGO MUGA BARRA**, C. de Id. N° 14.246.521-3, conductor operador de camión, con domicilio para efectos del juicio en calle Ahumada N° 312 oficina 618, comuna y ciudad de Santiago, representado en juicio por el abogado **Ariel Bustamante Rojas**, mail para notificaciones [bustamante.abr@gmail.com](mailto:bustamante.abr@gmail.com), en contra de su ex empleadora, **OSCAR GILBERTO HURTADO LOPEZ TRANSPORTES EIRL**, RUT. 76.923.110-2, sociedad comercial del giro de su denominación, representada legalmente por Oscar Hurtado López, C. de Id. N° 4.905.948-2, ambos con domicilio en Av. Circunvalación N° 1278, Calama, representada en juicio por el abogado **Jorge Alejandro Rivera Aguirre**, correo electrónico [jorgeriveraabogado83@gmail.com](mailto:jorgeriveraabogado83@gmail.com)

**SEGUNDO: Síntesis de los escritos posicionales.** Que indicó el actor haber prestado servicios bajo vínculo de subordinación y dependencia de la demandada, en la labor de conductor operador de camión, desde el 09 de julio de 2019, detallando las funciones que cumplía en dicho cargo. Explicó que estaba sujeto a la jornada del art. 25bis del Código laboral, no obstante, en los hechos debía cumplir una jornada de 20 días por 10 de descanso, de 16 horas cada jornada y 8 horas de



descanso, cuestión que no se reflejaba en las libretas de conducción debido a las instrucciones que daba la empresa, generando sanciones de la IPT por no respetar la jornada pactada y no pagar semana corrida. En cuanto a las remuneraciones, señalaba que era de naturaleza mixta, detallando componentes y explicando que daban un total de \$1.889.866.-, para efectos del art. 172 del Código del trabajo. Agregó que durante toda la relación laboral la demandada no cumplió con el pago de la semana corrida y, por ende, que todas las cotizaciones fueron enteradas por un monto inferior al que legalmente correspondía. En cuanto al fin de la relación laboral, señalaba que esta se dio el día 08 de octubre de 2021, previo a un incidente ocurrido con otros trabajadores, en el cual fue agredido, sin que se le hiciera entrega de carta alguna; y, con fecha 12 de octubre de 2021 recibió finiquito, basado en la causal del art. 160 N° 4 del Código del trabajo, por haber abandonado el trabajo, lo que no era efectivo. Explicaba que la carta misma sólo la conoció producto de la medida prejudicial que interpuso, siendo que la misiva señalaba una serie de fundamentos y causales, sin una adecuada y comprensible narración de los hechos, siendo ininteligible y confusa, incumpliendo no sólo con la obligación de entregar la misiva, sino que la misma contuviera una exposición clara de los fundamentos de hecho y Derecho, sin perjuicio de controvertir la efectividad de los sucesos invocados. Agregó que el 12 de octubre de 2021 se puso a su disposición un finiquito, en el cual ya se reconocía conceptos adeudados. Exponía que en sede administrativa se llevó a efecto comparendo, en el cual el



representante de la empresa señaló que la causal aplicada era la del art. 160 N° 4 del Código laboral. A continuación, manifestaba que durante toda la vigencia de la relación laboral no se pagó la semana corrida, sin que se hubiera aplicado los procedimientos de cálculo determinados por la IPT, detallando en sus respectivos cuadros los montos que entendía adeudados por dicho concepto durante la vigencia de la relación laboral. En razón de lo anterior, las cotizaciones previsionales, de salud y cesantía no fueron íntegramente solucionadas en los entes de seguridad social, lo que conllevaba a la nulidad del despido y la necesidad de aplicar las sanciones que en la materia disponía el legislador. Previa cita de la normativa aplicable, pedía que se acogiera la demanda y se declarara que el despido sufrido fue injustificado, condenando a la demandada al pago de (i) indemnización sustitutiva de aviso previo por \$1.889.866, (ii) indemnización de antigüedad laboral por \$3.779.732, (iii) recargo legal de un 100% de esta última por \$3.779.732.-, (iv) pago de semana corrida por \$3.713.667.-, (v) saldo feriado legal 2019-2020 por \$58.549.-, (vi) feriado legal 2020-2021 por \$1.229.529.-, (vii) feriado proporcional por \$234.196.-, (viii) pago de íntegro de las cotizaciones adeudadas por la diferencia de la semana corrida, (ix) la declaración de la nulidad del despido y el pago de las remuneraciones devengadas desde la fecha del mismo y hasta su convalidación conforme a Derecho. Todo, más intereses, reajustes y costas.

Contestando la demanda, indicó la empresa OSCAR HURTADO LÓPEZ E.I.R.L. que efectivamente el actor había iniciado



vínculo de trabajo con ella el 09 de julio de 2019, en las funciones de conductor operador de camión, siendo despedido el 08 de octubre de 2021, por haber hecho abandono del lugar de trabajo, invocando la causal del art. 160 N° 4 del Código laboral. Explicaba el contexto previo en el cual, el día anterior, el demandante había agredido a un colega de trabajo, sin perjuicio de no ser ella la razón del despido, sino que el día siguiente, 08 de octubre de 2021, cuando el actor llegó a las dependencias de la empresa, teniendo noticia que la agresión fue en un contexto de consumo de alcohol y drogas, se le solicitó al ex trabajador que se sometiera a un examen, a lo que éste se negó y se fue de la oficina, retirando sus especies del camión y, sin ninguna autorización, abandonando su puesto de trabajo, siendo llamado reiteradamente a su celular sin respuesta. Dado lo anterior, consideraba que el despido era completamente ajustado a Derecho, existiendo causal legal invocada y hechos expuestos, los cuales eran efectivos, habiéndose cumplido con las exigencias legales. En referencia a la semana corrida, indicaba que no correspondía en el caso del ex trabajador, ya que no se daban los presupuestos legales para ello, tanto por cuanto el bono por vuelta no constituía una remuneración variable, como por no ser devengado diariamente y, además, por no ser una remuneración principal. Consecuentemente, al no corresponder la semana corrida las remuneraciones fueron íntegra y correctamente pagadas, de manera que no hay diferencias en el pago de cotizaciones, por lo que la nulidad del despido no era procedente, así como tampoco la sanción asociada; y, en todo caso, de haber alguna diferencia, no se



trataba de un monto indebidamente retenido del sueldo del trabajador y no enterado en los entes de seguridad social. Por todo lo expuesto, pedía el rechazo de la demanda en todas sus partes, con costas.

**TERCERO: Acerca de los hechos consensuados.** Que en la audiencia preparatoria las partes acordaron como hechos pacíficos los siguientes:

1. Efectividad de haber prestado el actor servicios personales bajo vínculo de subordinación y dependencia para la demandada.
2. Efectividad de que la demandada despidió al actor, fecha de la desvinculación de fecha 8 de octubre del año 2021 y habiéndose cumplido con los requisitos formales establecidos por el artículo 162 del Código del Trabajo.
3. Que el contrato era de duración indefinida.

**CUARTO: Hechos a probar.** Que en la misma oportunidad procesal, según ordena el art. 453 N° 3 inc. 1° del Código del trabajo, se fijaron los siguientes puntos de prueba:

1. Estipulaciones contractuales y remuneraciones pactadas y efectivamente percibidas por el actor.
2. Efectividad de concurrir en la especie la o las causales invocadas para despedirlo, hechos en que se funda y aptitud de los mismos para configurarla.
3. Efectividad de adeudar por parte de la demandada las prestaciones solicitadas por el actor en su demanda. En su caso, época, períodos y montos.



**QUINTO: Evidencia rendida.** Que en la audiencia de juicio las partes allegaron la siguiente prueba.

**I. LA DEMANDADA.**

**A. Documental.**

1. Contrato de trabajo de fecha 09 de julio de 2019. 2. Anexo de contrato de trabajo de fecha 12 de julio de 2021. 3. Carta de aviso de término de contrato de fecha 08 de octubre de 2021. 4. Comprobante de aviso para terminación de contrato de trabajo de la DT, de fecha 09 de octubre de 2021. 5. Comprobante de envío de correos de Chile, de fecha 09 de octubre de 2021. 6. Constancia laboral para empleadores de fecha 08 de octubre de 2021. 7. Liquidaciones de remuneraciones y comprobantes de pago de julio de 2019 a octubre de 2021. 8. Certificado de pago de cotizaciones previsionales del demandado de fecha 25 de octubre de 2021. 9. Comprobante de vacaciones del demandante de fecha 13 de octubre de 2020. 10. Acta comparendo de conciliación de fecha 18 de octubre de 2021. 11. Consentimiento para alcohol y drogas firmada por el demandante de fecha 12 de julio de 2019. 12. Constancia laboral para empleadores de fecha 08 de octubre de 2021. 13. Declaración de incidente realizada por don Lenin Corona Corona, de fecha 08-10-2021. 14. Declaración de incidente realizada por don Lenin Corona Roco, de fecha 08-10-2021. 15. Libreta de asistencia de Rosamel Muga, desde enero de 2021 a julio de 2021. 16. Comprobante de carta de aviso de terminación de contrato de trabajo de fecha 09-10-2021. 17. Recepción de Reglamento Interno de Higiene y Seguridad firmado por Rosamel Muga, de fecha 18. 20 de julio



de 2020. 19. Screenshot de pantalla del grupo de Whatsapp de los trabajadores de TransCalama, denominado "Servicio Antucoya", de fecha 08 de octubre de 2021, a las 08:20 horas, en el cual el demandante se despide de sus compañeros de trabajo.

**B. Confesional.**

Compareció a absolver posiciones, previamente juramentado, el demandante, **ROSAMEL RODRIGO MUGA BARRA.**

**C. Testimonial.**

Prestaron testimonio, previamente juramentados, **MARIELA RAQUEL BASTIAS CASTILLO y CRISTIAN RODRIGO HURTADO MICHEA.**

**II. LA DEMANDANTE.**

**A. Documental.**

1. Contrato de trabajo de don Rosamel Muga con la demandada, de fecha 09 de julio de 2019. 2. Copia de Finiquito de fecha 12 de octubre de 2021, propuesto a don Rosamel Muga por la empresa demandada, suscrito y timbrado por esta última. 3. Carta de despido de don Rosamel Muga, de fecha 08 de octubre de 2021, fundada en las causales del Artículo 160 N° 1 letra a); 160 N° 1 letra c); 60 N° 1 letra e); 160 N° 4 letra a); N° 4 letra b); Artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo. 4. Copia de acta de comparendo ante la Inspección del Trabajo, de fecha 03 de noviembre de 2021, anexo de Reclamo N° 101/2021/1107 de fecha 18 de octubre de 2021. 5. Informe de exposición emitido por la Inspección Provincial del Trabajo El Loa, fiscalización N° 860 de 2021 respecto de la demandada, de fecha 20 de diciembre de 2021.



**B. Confesional.**

No compareció el representante de la demandada ni persona que justificara las exigencias del art. 454 N° 3 inc. 2° del Código del trabajo, razón por la que la demandante pidió se hiciera efectivo el apercibimiento del inc. 1° del art. precitado, previo traslado, se dejó la resolución para definitiva.

**D. Exhibición de documentos.**

1. Originales de Liquidaciones de remuneraciones y anexos del artículo 54 bis inciso 3° del CT, de don Rosamel Muga, debidamente suscritos por este, correspondientes a los meses de julio de 2019 hasta octubre de 2021; y 2. Originales de registro de asistencia de don Rosamel Muga, debidamente suscritos por este, correspondientes a los meses de julio de 2019 hasta octubre de 2021.

Se da por cumplido el N° 2 y parcialmente el N° 1, ante la falta de anexos, por lo que se pide -con respecto a ellos- la aplicación del apercibimiento del art. 453 N° 5 inc. 2° del Código del trabajo, previo traslado, se dejó la resolución para definitiva.

**E. Oficios.**

Se incorporó oficio de la Inspección Provincial del Trabajo El Loa, respecto de las fiscalizaciones realizadas durante el año 2021 a la empresa OSCAR GILBERTO HURTADO LOPEZ TRANSPORTES EIRL, en los términos señalados en audio.

**SEXTO: Observaciones a la evidencia.** Que practicada la prueba, según dispone el art. 454 N° 9 del Código del ramo,





se dio la palabra a las partes para su análisis de la misma y cierre.

Expuso la demandante que conforme a la prueba rendida se pudo determinar las bases de cálculo, particularmente por medio de la instrumental, pidiendo que se estuviera a la cantidad por ellos postulada en la demanda. Luego, con respecto al despido, expuso que el tenor de la carta misma daba cuenta del incumplimiento de las exigencias de contenido, no pudiendo ser salvado después y siendo contradictorio con las actuaciones de la demandada ante la IPT o al contestar la demanda; y, en cuanto al fondo, indicaba que los hechos atribuidos, no estaban debidamente justificados y, por lo demás, eran completamente *contraintuitivos*. Insistía en la procedencia del pago de la semana corrida, al darse los presupuestos legales para ello, destacando los informes de la Dirección del Trabajo que lo avalaban. Por lo anterior, pedía que se acogiera la demanda en todas sus partes, con costas.

La demandada expuso que se había justificado que la carta de despido se había ajustado a la legislación, estando acreditado el abandono de labores, particularmente con la constancia ante la IPT y la declaración de los testigos. Sobre la semana corrida, señaló que las multas impuestas por la IPT no son vinculantes, ya que en rigor no se pagaban diariamente y no se daban realmente los requisitos legales. Por lo expuesto, pedía el rechazo de la demanda, con costas.

**SÉPTIMO: En relación a la(s) causal(es) invocada(s) para despedir al demandante.** Que conforme a la convención



probatoria establecida en la audiencia preparatoria y que ha sido señalada en el considerando tercero, se convino entre las partes que el despido fue el 08 de octubre de 2021 y que se cumplieron con las formalidades del mismo, razón por la que dichos aspectos no necesitan ser nuevamente analizados.

Hemos de centrarnos entonces en la(s) causal(es) que fue(ron) empleada(s).

Aun cuando en la contestación de la demanda la ex empleadora trataba de acotar la causal empleada para desvincular, tanto al señalar que *“la empresa decide poner término al contrato de trabajo del actor [...] por aplicación de la causal 160 N° 4 letra a) del Código del Trabajo”* (sic) y que *“los hechos que llevaron a mi representada a adoptar la decisión de poner termino al contrato de trabajo del actor, configuran la causal del art. 160 N° 4 letra a del Código del Trabajo”* (sic), lo cierto es que -para bien o para mal- la copia de la carta allegada al proceso no acotaba la causal en la forma que trataba de depurar la contestación.

En efecto, revisada la comunicación de exoneración, se advertía que partía señalando en su sección factual una serie de sucesos, enumerados en párrafos del 1 al 6, que daban cuenta de:

- i. Haber tomado la empresa conocimiento de una agresión física de parte del actor a un colega el día 07 de octubre de 2021.
- ii. Haber la empresa corroborado *“por testimonios fehacientes”* que el demandante estaba en esos momentos consumiendo alcohol y drogas.



iii. Regreso, sin autorización, del ex trabajador a Calama, incumpliendo servicios designados.

iv. Negativa del demandante a prestar servicios el día 08 de octubre de 2021, abandonando su puesto de trabajo.

v. Negativa a entregar la "libretilla de asistencia".

vi. Negativa a efectuarse un test de alcohol y drogas y abandono del lugar de trabajo.

A continuación, ya en el plano normativo, la carta daba cuenta que *"los hechos anteriormente descritos dan lugar a las causales de termino de contrato que a continuación se señalan"* (sic), nótese que se mencionaban causales, en plural, es decir, necesariamente más de una; y, seguidamente, expresaba que *"[t]odas las causales antes reseñadas configuran lo establecido en el N° 1° letras a),c) y e), N°4 letras a) y b) y N°7 del artículo 160 del Código del Trabajo"* (sic), nótese que ya no sólo era que se hablara en plural acerca de causales, sino que taxativamente la carta enumeraba diversas disposiciones legales que daban pie a diferentes causales de desvinculación, no sólo aquella que la contestación trataba de "mantener a flote".

En definitiva, a la luz de la misiva de exoneración que fuera aportada al proceso, no era aceptable -como intentaba hacernos creer la empresa- que sólo se tratara de un despido por abandono del puesto de trabajo, en conformidad al art. 160 N° 4 letra a) del Código del ramo, sino que en realidad se daba una *pléyade* de imputaciones en contra del actor; y, por la misma estructura y términos explícitamente utilizados en la comunicación, tampoco era admisible que las menciones



señaladas en los apartados 1 al 5 hayan sido una simple contextualización de la causal de despido del art. 160 N° 4 letra a) del Código del ramo, que haya sido la única causal realmente aplicada por la compañía.

Con respecto a esto último debe tenerse en cuenta que formalmente la carta detallaba una serie de episodios, previos al imputado en el § 6, cada uno de ellos expuesto en forma tal que implicaba una atribución independiente y que, para no dejar duda de su alcance, relacionaba expresamente en lo normativo con disposiciones específicas del Código del trabajo a las que los reconducía.

En efecto, hacía expresa invocación de:

- a) El art. 160 N° 1 letra a) del Código laboral, en cuanto a una falta de probidad del trabajador.
- b) El art. 160 letra N° 1 letra c) del mismo texto, en cuanto a las vías de hecho.
- c) El art. 160 N° 1 letra e), en referencia a la conducta inmoral.
- d) El art. 160 N° 4 letras a) y b), relacionadas con el abandono del puesto de trabajo y la negativa a trabajar.
- e) El art. 160 N° 7, respecto al incumplimiento grave de las obligaciones contractuales.

Y todo lo anterior, para *enjundia de males*, habiendo previamente en la misma carta referido la normativa contractual y del RIOHS de la empresa, sobre obligaciones y prohibiciones, referidas a actos reñidos con la moral en cuanto a la agresión a otros colegas, la falta de probidad,



las vías de hecho y, sólo al final, el abandono del puesto de trabajo.

Abonaba lo anterior el mérito de la comunicación de despido que se hizo a la IPT, cuya copia de comprobante también se aportó al litigio, dando cuenta que por internet se comunicó al servicio público, con fecha 09 de enero de 2021, la desvinculación del actor.

Este instrumento era relevante ya que en el apartado de "MOTIVOS POR LOS QUE SE FUNDAMENTA EL DESPIDO", desarrollaba latamente y en varias líneas (i) la agresión física a colegas, (ii) el no realizar servicios, (iii) el abandonar el puesto de trabajo, (iv) el no entregar libreta de asistencia y (v) el negarse a realizar examen de alcohol y drogas; y, nuevamente para que no dejar margen de duda, volvía a indicar ante la IPT que "TODAS LAS CAUSALES ANTES RESEÑADAS CONFIGURAN LOS ESTABLECIDO EL EN N° 1 LETRAS A) C) Y E). N° 4 LETRAS A) Y B) Y N° 7 DEL ARTICULO 160 DEL CODIGO DEL TRABAJO" (sic).

Es de decir, la comunicación al ente público reiteraba que el acto jurídico unilateral del despido ejecutado por voluntad exclusiva de la demandada tenía como fundamentos normativos no sólo la causal del abandono del puesto de trabajo, regulada en el art. 160 N° 4 letra a) del Código laboral, sino que -expresa y taxativamente- se asilaba en la falta de probidad, las vías de hecho, la conducta inmoral, la negativa a trabajar y el incumplimiento grave de las obligaciones contractuales.



Por todo lo expuesto, atento al explícito tenor de la copia de la carta de despido y de la comunicación del mismo a la IPT adjuntadas al proceso, considerando que eran evidencias documentales, preconstituidas, suscritas o generadas por la propia ex empleadora, no habiendo otro antecedente que la contradijera, no cabía sino concluir que ***fueron invocadas como causales para despedir al trabajador no sólo el abandono del lugar del puesto de trabajo [art. 160 N° 4 letra a) del Código del ramo], sino que en forma conjuntiva (i) la falta de probidad [art. 160 N° 1 letra a)], (ii) las vías de hecho [art. 160 N° 1 letra c], (iii) la conducta inmoral [art. 160 N° 1 letra e)], (iv) la negativa a prestar funciones [art. 160 N° 4 letra b)] y (v) el incumplimiento grave de las obligaciones contractuales [art. 160 N° 7].***

**OCTAVO: Con respecto a la justificación de las causales esgrimidas en la misiva de exoneración.** Que atento lo dado por establecido en el considerando anterior y según lo ordenado expresamente por el art. 454 N° 1 inc. 2° del Código laboral, pasaba a ser carga de la demandada acreditar la veracidad de las imputaciones formuladas en la carta de despido.

No haremos mayor análisis a las exigencias de contenido de la comunicación de despido, por cuanto ellas no motivaron un punto de prueba especial en la audiencia preparatoria y, en forma implícita, podemos entender que se dieron por salvadas en la convención probatoria referida al cumplimiento de los requisitos de forma del art. 162 del Código laboral, entre los cuales justamente está la exposición de los hechos fundantes de la exoneración.



Hemos de dedicarnos entonces a determinar si las diversas imputaciones efectuadas en la carta estaban o no justificadas con la prueba producida.

Desde ya lo anterior se volvía complejo para la ex empleadora, por cuanto en su contestación, tratando de *anticipar debilidades*, quiso acotar el hecho atribuido y su causal sólo al abandono del puesto de trabajo, cosa que, como dijéramos *supra*, es completamente inaceptable... *habiendo lanzado la piedra no puede ahora esconder la mano*, todos y cada uno de los sucesos mencionados y asociados a específicas causales de caducidad de la relación laboral señalados debían ser analizados a la luz de la evidencia rendida en autos y a ellos dedicaremos los considerandos siguientes.

**NOVENO:** *En relación a la falta de probidad.* Que según lo señalado anteriormente, la primera causal que se invocaba en la carta de despido era la del art. 160 N° 1 letra a) del Código del trabajo, i.e. la “[f]alta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones”.

Esta causal ha sido entendida por la doctrina como vinculada a la “*carencia de integridad y honradez en el actuar*” (vid LIZAMA, Luis y LIZAMA, Diego; *Manual de Derecho individual del trabajo*; pp. 239-240) y, por su parte, en armonía con la posición doctrinaria, ante la falta de una definición legal, la jurisprudencia ha construido un concepto que atiende a la carencia de honestidad, falta de integridad en el obrar y/o la utilización de medios ilícitos para obtener ventajas económicas (C. Ap. Santiago, Rol 1215-2010, 1275-2010, 426-2014, 1708-2017, 2147-2017, 124-2018 y 1891-



2018/ C. Ap. Concepción, Rol 207-2003/ C. Ap. San Miguel, Rol 443-2009/ C. Ap. Valparaíso, Rol 95-2019/ C. Ap. Antofagasta, Rol 276-2016/ C. Suprema, Rol 8021-2009 y 1605-2010).

Pues bien, *ab initio*, analizada la carta aportada al proceso, ninguno de los hechos que se mencionaban en sus seis numerales daban cuenta de alguna conducta del demandante que pudiese ser subsumida en la causal en cuestión, ya que no tenían el cariz que ha exigido la doctrina y la jurisprudencia, dados los términos utilizados por el legislador en el art. 160 N° 1 letra a) del Código laboral, particularmente por cuanto no se apreciaba en ninguno de los seis sucesos imputados una finalidad de obtener beneficios o ventajas económicas indebidas.

Desde ya, ante la falta de desarrollo factual en la carta y conforme la limitación impuesta por el art. 454 N° 1 inc. 2° del Código laboral, esta primera causal utilizada en la carta debe ser descartada, sin perjuicio que, en todo caso y a nivel de evidencia, ninguna prueba se rindió tampoco que diera cuenta que hubo de parte del actor alguna conducta deshonesta que buscara un indebido dividendo o ganancia patrimonial.

**DÉCIMO:** *En referencia a las vías de hecho.* Que como segunda causal en que asiló la carta de exoneración el despido estaba las vías de hecho, reguladas en el art. 160 N° 1 letra c) del Código del trabajo.

Estas han sido conceptualizadas por la doctrina como "las agresiones físicas, que suponen actos de fuerza o violencia" (ver PIERRY, Lucía; *Derecho individual del trabajo*;





p. 132) y, nuevamente en armonía con la opinión de los autores, la jurisprudencia ha establecido que las vías de hecho constituyen acción de fuerza o violencia, grave y debidamente comprobada (C. Ap. Santiago, Rol 1228-2018/ C. Ap. Concepción, Rol 514-2007/ C. Ap. Valparaíso, Rol 505-2018/ C. Ap. San Miguel, Rol 181-2016/ C. Ap. Arica, Rol 95-2017).

Desde el plano meramente ontológico aquí la carta sí tenía una mención fáctica vinculable a la causal, particularmente en su punto 1, cuando señalaba “[c]on fecha 07 de octubre de 2021, como empresa tomamos conocimiento de que usted agredió físicamente a un compañero de trabajo”.

El problema está en que para legitimar la aplicación de la causal el legislador dispuso taxativamente que se debía tratar de casos “de carácter grave” y “debidamente comprobados”, es decir, incorporó en conjunción con cuestiones ontológicas cuestiones normativas y eran estas las que no pudieron justificarse en el proceso, particularmente la última.

En efecto, como ha dicho la doctrina con respecto a las causales del N° 1 del art. 160 del Código del ramo (entre las cuales están las vías de hecho), se requería que estuvieran “debidamente comprobada[s], acreditándose en el proceso en forma indubitable, de manera que produzca sobre el sentenciador plena convicción sobre su configuración” (ver THAYER, William y NOVOA, Patricio; *Manual de Derecho del trabajo. Derecho individual del trabajo*; t. III; p. 26).



En este punto la evidencia rendida por la demandada fue en extremo feble y se dieron apercebimientos en su contra que la erosionaron, de forma tal que lo que quedó -al final del día- no se apreció ni de la entidad ni de la solidez como para soportar una causal de caducidad de la relación laboral tan gravosa como la pretendida.

En cuanto a la evidencia positiva que esgrimió la ex empleadora, se contó con el testimonio de BASTÍAS CASTILLO, quien era la encargada de RRHH de la empresa, deposición en la cual, si bien trató de justificar que habría habido una investigación, realizada por ella y el testigo que se indicará a continuación, terminó reconociendo que cualquier información que recibieron sólo fue por teléfono, el mismo día 08 de octubre de 2021, conforme los dichos que habrían aportado los trabajadores justamente involucrados (excluido el actor, quien se retiró de la empresa y no fue contactado); y, por su parte, el testigo HURTADO MICHEA, quien era el administrador de contrato, reconoció que su conocimiento de la agresión que se imputaba al demandante fue por una llamada telefónica de otro conductor involucrado, que sólo se tomaron declaraciones de las personas que habían participado en el episodio, sin tener el testimonio del actor, a quien no se pudo ubicar ya que se fue de la empresa, pero igual se concluyó la efectividad de la agresión y la participación del demandante.

Claramente, como proceso acreditativo de un hecho de la trascendencia de una agresión que terminaba siendo fundamento para despedir sin indemnización a un trabajador la narrativa de los testigos era bastante "artesanal", en un solo día



llevaron adelante la investigación, se conformaron con la sola declaración de las otras dos personas involucradas en la reyerta, lo hicieron vía telefónica, sin escuchar al otro involucrado, tampoco buscaron testigos u otra fuente de información, llegando en un tiempo record (sólo superado con la velocidad de la determinación de la responsabilidad de VAN DER LUBBE o de OSWALD) a establecer la existencia del episodio y la responsabilidad del ex trabajador en el mismo.

Por lo demás, a nivel de prueba documental llamó poderosamente la atención que el "COMPROBANTE DE CONSTANCIA LABORAL PARA EMPLEADORES" que acompañó la demandada, fechado al mismo día 08 de octubre de 2021, se limitaba a dar cuenta que el actor no realizó un viaje asignado y se retiró sin justificación, omitiendo cualquier otra mención sobre el episodio de la agresión previa y los otros aspectos señalados en la carta, cuestión que claramente restaba credibilidad a esas imputaciones por cuanto lo razonable y esperable, de ser efectivos todos los sucesos expuestos en la carta, dada su gravedad y trascendencia, era que si se tuvo tiempo para dejar constancia del solo abandono del trabajo, con mayor razón se hubiese consignado todos los otros sucesos, tanto o más complejos; y lo anterior es tanto más contradictorio al confrontar esta constancia con el "COMPROBANTE DE CARTA DE AVISO PARA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO", efectuado por internet a la IPT, el día 09 de octubre de 2021, en donde sí se tuvo tiempo para detallar la historia completa.

Seguidamente, aun cuando se incorporaron como evidencia instrumental dos declaraciones de las personas que se habrían visto involucradas en la reyerta, lo cierto es que no podemos



darles mayor valor probatorio, primero que todo por no tener certeza de quién las efectuó, en qué contexto y tiempo, ya que son instrumentos privados, generados sin ninguna formalidad para tener certeza de la identidad de los suscriptores, cómo efectuaron la declaración y la efectividad de la data de la misma, luego, malamente podían generar en un juicio oral un grado de certeza razonable y permitir dar por "*debidamente comprobadas*" las vías de hecho; y, en segundo lugar, por cuanto no se trató de la incorporación de documentos que contuvieran declaraciones que la parte se veía imposibilitada de tener por otros medios (v.gr. testigo fallecido, enfermo, fuera del país, etc.), en donde se debía tener un nivel de tolerancia mayor y bajo el principio de libertad de prueba admitirlas por esta vía documental, sino que los deponentes (conforme el expreso reconocimiento de HURTADO MICHEA) seguían trabajando para la demandada y estando completamente ubicables, de manera que la incorporación de su versión de los sucesos era esperable fuera efectuada por medio de su declaración en estrados, donde el Tribunal pudiera escuchar de su propia boca la imputación, fuesen interrogados y contrainterrogados, de manera de allegar al juicio información de calidad, de otra manera -en la forma que quiso introducir la información la demandada- se trataba de un "fraude de etiquetas", queriendo por medio de documentos allegar un testimonio.

Por otra parte, también sorprendía (y no el buen sentido de la palabra) que la entidad de las agresiones y lesiones que se narraban en los documentos antes mencionados parecieran -al menos- llegar a un delito de lesiones menos



graves, previsto y sancionado en el art. 399 del Código penal, pero, curiosamente, frente a un suceso claramente delictivo (de ser cierto) no se pudo allegar al proceso por parte de la demandada la respectiva denuncia ante Carabineros ni tampoco se preocupó por pedir algún oficio al Ministerio público que diera cuenta de una causa investigativa formada en contra del actor, por su eventual responsabilidad como autor de un delito de lesiones, cuestión del todo esperable en un caso como éste y cuya falta redundaba en quitar verosimilitud y credibilidad a la narrativa de la ex empleadora.

Finalmente, para "cerrar el cerco", sólo expresar que a pesar que los testigos de la demandada trataron de dar cuenta de un proceso investigativo, lo cierto es que no explicaron ni su desarrollo ni formulismos, ni tampoco la demandada adjuntó alguna pieza documental que -con un mínimo de formalidad- diera cuenta de cómo se inició; quiénes estuvieron a cargo de su desarrollo; cuáles fueron las diligencias evaluadas, desarrolladas y descartadas; cómo se ponderaron los antecedentes allegados; y cuáles fueron los fundamentos para llegar a la conclusión de la existencia del episodio y la participación del actor en ellos... aclarar que no se exigía un expediente al uso de los antiguos procesos del crimen, ni siquiera una carpeta investigativa desformalizada como llevaba hoy la Fiscalía, pero al menos un conjunto de antecedentes documentales (físicos o digitales), secuenciados, numerados, fechados y rubricados que permitieran entender el decurso de los acontecimientos para predicar como "*debidamente comprobadas*" las imputaciones



sobre las vías de hecho (c.fr. DOMÍNGUEZ, Álvaro; *Las causales del despido disciplinario en Chile*; pp. 134-138).

Por todo lo expuesto, no se podía dar por debidamente probada la existencia de los hechos imputados referentes a la supuesta agresión del actor a colegas el día 07 de octubre de 2021.

**UNDÉCIMO: Sobre la conducta inmoral del trabajador.** Que una tercera causal hecha valer en la misiva de exoneración fue la “[c]onducta inmoral del trabajador que afecte a la empresa donde se desempeña”, regulada en la letra e) del numeral 1 del art. 160 del Código del trabajo.

El entendimiento que han dado los autores a esta causal se ha referido a “aquellas acciones u omisiones que se opongan a un modo habitual de obrar en un determinado colectivo de personas y que dicho actuar se encuentre revestido por una sanción de carácter social” (ROJAS MIÑO, Irene; *Derecho del trabajo. Derecho individual del trabajo*; p. 417); y, por su parte, la jurisprudencia ha acotado esta causal señalando que se refiere a “comportamientos que desconocen los parámetros conductuales generalmente aceptados y cuyo respeto resulta indispensable para la convivencia que impone el vínculo laboral, esto es, una evidente y notoria vulneración a las buenas costumbres, la ética y la moral” (C. Ap. Valparaíso, Rol 211-2012).

Ahora, el punto era que, en una interpretación sistemática y útil del texto legal, para diferenciar esta causal de la analizada en el considerando anterior, que -por cierto- eran tratadas en letras diversas de la disposición,



debíamos de coincidir con la jurisprudencia en cuanto a que el *thélos* de esta norma apuntaba en este caso particular a conductas tales como comportamientos de índole sexual inapropiados, ofensas verbales a los colegas, burlas groseras, etc. (C. Suprema, Rol 1355-2009).

Pues bien, ni fueron expuestos argumentos de hecho que lo sustentaran en esos términos en la carta ni, menos, fue aportada prueba alguna que respaldara algo similar a lo antes dicho en el juicio.

Por lo señalado, ha de ser desestimada también esta causal ante la falta de enunciados factuales en la misiva que pudieran subsumirse en ella y dada la ausencia de cualquier evidencia que la soportara.

**DUODÉCIMO:** *En cuanto a la salida injustificada del lugar de trabajo y la negativa a trabajar sin justificación.* Que, en cuarto lugar, la comunicación de desvinculación hacía referencia a las causales contenidas en el art. 160 N° 4 letras a) y b) del Código laboral, referidas al “[a]bandono del trabajo por parte del trabajador”, en cuanto a “la salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio de la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente, y” a “la negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato”, respectivamente.

En lo factual la misiva trató de justificar esta causal compuesta -que fue la única que se defendió en la contestación- en sus numerales 3, 4 y 6, los que decían relación con que el trabajador habría regresado a la ciudad



de Calama el día 08 de octubre de 2021, sin autorización de su jefatura e incumpliendo los servicios que prestaba fuera de la ciudad (numerales 3 y 4); y, además, ese mismo día, se habría retirado de las dependencias de la empresa, en forma intempestiva y sin justificación o autorización de su empleador (punto 6).

Pues bien, para la acreditación de estas afirmaciones la demandada se valió del testimonio de BASTÍAS CASTILLO, quien dio cuenta que el actor habría llegado a la oficina el 08 de octubre de 2021, previo haberse contactado con la jefatura, a quien le habría dicho que iba a renunciar por los problemas que tuvo con colegas, pero que cambió de opinión cuando arribó a las dependencias de la empresa en Calama, diciendo que no iba a hacerlo y que quería \$10 millones, gritando improperios, por lo que se le solicitó que se hiciera un examen de alcohol y drogas, al sospechar que estaba bajo los efectos de ellas, dado su evidente estado de exaltación, lo que molestó al trabajador, quien sacó sus cosas del camión y se retiró del lugar, despidiéndose de sus compañeros de trabajo por medio de un mensaje de Whatsapp; y, en el mismo sentido, declaró HURTADO MICHEA, señalando que el actor lo contactó telefónicamente el 08 de octubre de 2021, le dijo que iba a renunciar para no tener problemas por el altercado con sus colegas, pero cuando llegó a las oficinas en Calama estaba muy ofuscado, dijo que no iba a renunciar, que quería \$10 millones, gritando y golpeando la mesa, por lo que ante la sospecha de consumo de alcohol y drogas se le solicitó se hiciera una prueba, a lo que se negó, se fue del lugar y luego se despidió de sus colegas por Whatsapp.





Ciertamente que si bastara con sumar los testimonios estos podrían formar convicción ya que sólo estas dos personas depusieron en juicio en calidad de testigos y parecían contestes en sus dichos, como testigos directos del suceso, pero, como señaló MITTERMAIER hace casi dos centurias, “[l]os testimonios no son cantidades que puedan apreciarse por los medios matemáticos; las circunstancias de la causa son las únicas que producen la convicción, y en tal caso sólo llega a adquirir certeza el entendimiento, pesando con cuidado todos los elementos de credibilidad que aquéllas encierran” (MITTERMAIER, Carl Joseph Anton; *Tratado de la prueba en materia criminal*; p. 323).

Así las cosas, no podremos darles crédito a estos deponentes para establecer la efectividad de sus afirmaciones por las siguientes razones:

a. Sus dichos -en cuanto a la particular forma que narraban habrían ocurrido las cosas- estaban matizados por los potentes vínculos que los unían entre sí y con el propietario de la empresa, según se reconoció en el mismo litigio por ellos al declarar y avaló el abogado de la demandada, ya que HURTADO MICHEA no sólo era el administrador de contratos de la compañía, sino que hijo del propietario; y BASTÍAS CASTILLO no era simplemente la encargada de RRHH de la empresa, sino que cónyuge del testigo anterior y pariente afín en primer grado del propietario de la compañía (nuera). Es decir, estaban unidos por vínculos familiares extremadamente cercanos (tal vez los más intensos que existen), los que sembraban ya una duda inicial sobre su objetividad y veracidad dados los intereses, ganancias



secundarias y lealtades, más todavía si realizaban funciones en la misma empresa por la cual declaraban, de manera que el resultado de la causa no sólo afectaría a su padre o suegro (o a la sociedad de éste), sino que a la persona jurídica misma que les daba el empleo.

b. Sus dichos -en cuanto a la particular forma que narraban habrían ocurrido las cosas- no tenían otros elementos de soporte externo que les dieran credibilidad objetiva o los reforzaran, siendo extraño que no haya habido más testigos si el suceso ocurrió un día de semana (viernes), en horario laboral (17:00 hrs.), en el lugar que era la sede principal de la empresa y en donde debían trabajar más personas, tanto en el área administrativa como otros conductores o haber algún público.

c. Sus dichos -en cuanto a la particular forma que narraban habrían ocurrido las cosas- no se condecían con el contenido de la propia constancia que la ex empleadora dejó ante la IPT ese mismo día, ya que la misma -en forma inexplicable e inexplicada- no hizo ninguna referencia más que a la supuesta negativa a trabajar o al abandono del lugar de trabajo del actor, pero, curiosamente (más todavía por la trascendencia, gravedad y excepcionalidad del contexto) no dejó mención alguna de la supuesta agresión previa a colegas, la llegada desahorada, la exigencia de diez millones de pesos, el presunto estado de consumo de alcohol y drogas, la negativa a realizarse prueba toxicológica, etc.. de ser efectivos todos estos exóticos sucesos y tan íntimamente asociados, lo normal era que se hiciera mención a ellos, su omisión restaba indefectiblemente credibilidad a los testimonios, más aún si



HURTADO MICHEA señaló que esa constancia la hizo justamente BASTÍAS CASTILLO, quien habría tenido un detallado, directo y personal conocimiento del contexto que se omitió en la constancia.

d. El pantallazo de Whatsapp que se invocaba como prueba de respaldo, perteneciente al grupo de conductores de la empresa, fechado el 08 de octubre de 2021, al cual se hacía referencia tanto en los testimonios antes señalados como en la contestación, lejos de justificar una renuncia (o la intención de ello) y el contexto de episodios que narraba la demandada, se insertaba mejor en la tesis del actor a la cual nos referiremos a continuación; y, este mismo mensaje de texto, calmo, positivo, respetuoso, agradecido y lleno de buenos sentimientos, dificultaba imaginar al sujeto fuera de sus cabales, hiperventilado, agresivo, grosero y amenazante que nos describían los testigos de la ex empleadora.

Frente a la tesis de la demandada sobre el abandono del lugar de trabajo o la negativa a laborar, debía destacarse la versión del trabajador, quien reconocía que tuvo un problema con otros colegas el día previo al despido y que producto de ello lo contactó telefónicamente HURTADO MICHEA, pidiéndole que volviera a Calama, lo que hizo el día 08 de octubre de 2021, manifestándole en principio que iban a concluir su contrato por el altercado, pagándole lo que correspondía, pero que luego BASTÍAS CASTILLO le dijo que no le pagarían nada, ya que había renunciado y que debía retirarse; y explicando que el mensaje en el grupo lo hizo para despedirse de sus colegas, pero no por estar renunciando sino por cuanto lo exoneraban.



Esta versión era mucho más creíble que la que trataba de sustentar la contestación de la demanda y los testigos de la empresa, por las siguientes razones:

*i.* El trabajador se apreciaba honesto en sus dichos, particularmente cuando reconocía que había existido el altercado con unos colegas el día anterior, sin tratar de ocultar el problema.

*ii.* Su explicación de la forma de ocurrencia del suceso era clara y sencilla, siendo entendible que el empleador le hubiese pedido que volviera a las oficinas de la empresa luego del problema que hubo con los compañeros de trabajo.

*iii.* La versión que se le comunicó verbalmente su desvinculación, pero señalándole inicialmente que se le iba a hacer los pagos correspondientes, era coherente con el contenido del mensaje de Whatsapp cuyo pantallazo se adjuntaba, ya que era -como él explicó en su confesión- una despedida a sus colegas de trabajo, en un contexto de nostalgia, entendible en una desvinculación "pacífica", donde la decisión de poner término al vínculo no nació de él, pero la aceptaba dada la oferta de pago, a *contrario sensu*, era mucho más difícil de engarzar frente a la tesis de la renuncia que formulaba la demandada y, sobre todo, en el estado de *paroxismo* que contaban los testigos de la ex empleadora presentaba ese día el demandante.

*iv.* Además, la versión del actor aparecía mucho más comprensible si consideramos que -al final del día- se trataba de un trabajador que estaba quedando sin su fuente de subsistencia, la que había desarrollado por más de dos años



en forma regular y sin mayores problemas, no habiendo ninguna razón lo suficientemente clara y poderosa como para entender por qué decidiría simplemente renunciar, perder su empleo y no obtener indemnización alguna, acá, como ha dicho nuestra Iltrma. Corte de Apelaciones, *“las formas de valoración de la prueba establecidas por el Código del Trabajo, [exigen][...] mayor racionalidad, reflexión y sensatez en la coherencia de las ideas [atendiendo a] [...] parámetros que dicen relación con el principio de la realidad, las máximas de experiencia [...] que debe considerar el juez”* [C. Ap. Antofagasta, Rol 470-2022(LAB)], todo lo cual inclinaba la balanza a la tesis del demandante.

Por otra parte, sólo para salvar cualquier flanco, no puede pasarse por alto que citado a absolver posiciones, válidamente notificado y apercibido, no compareció el representante legal de la demandada ni persona que justificara legalmente estar investida de los requisitos legales para prestar declaración confesional, razón por la cual se ha de aplicar la institución de la *ficta confessio*, regulada en el art. 454 N° 3 del Código del ramo, presumiendo como efectivas las afirmaciones contenidas en el libelo de demanda, en particular que luego del altercado que sufrió con otros trabajadores, *“[a]l otro día, 08 de octubre de 2021, temprano en la mañana don Rosamel recibe una llamada telefónica de don Cristian Hurtado, indicándole que había tomado conocimiento delo ocurrido el día anterior, que lamentaba lo ocurrido y que debía viajar a la ciudad de Calama a entregar el camión. Al llegar a Calama en horas de la tarde, don Cristian le pide sacar sus cosas del camión y*



*abandonar el recinto, indicándole que estaba despedido que de pondría a su disposición el respectivo finiquito" (sic).*

*In fine, conforme a la prueba rendida, la valoración de la misma y el apercibimiento operativo que se ha indicado, en estas teorías del caso confrontadas, se ha de preferir la versión del demandante, en cuanto a que si concurrió ese día 08 de octubre de 2021 a las oficinas de la empresa en Calama fue a petición de su jefatura, con la información inicial que se le desvincularía, pero pagándole los conceptos correspondientes; y que si se retiró del lugar, lo hizo por cuanto había sido desvinculado, es decir, que ni hubo una negativa a prestar funciones ni un abandono intempestivo e injustificado del lugar de trabajo, razón por lo que las causales invocadas en este punto -únicas que se alegaban en la contestación- tampoco podrán prosperar.*

**DÉCIMO TERCERO:** *En cuanto al incumplimiento grave de las obligaciones contractuales.* Que la última causal que se aplicaba en la carta de despido era la contenida en el art. 160 N° 7 del Código del trabajo, es decir, el "[i]ncumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato", lo cual se relacionaba en el contenido de la misiva con los puntos 2 y 6, referidos a que se imputaba "[...] pudimos corroborar por testimonios fehacientes que antes de la agresión usted habría estado consumiendo bebidas alcohólicas y drogas" y "[...] solicitamos se realizara Test de Alcohol y drogas, negándose [...]", respectivamente; y, aludiendo luego, a que "[e]n cuanto al incumplimiento de las políticas de alcohol y drogas, nuestro reglamento es claro al señalar que como empresa tenemos el derecho a efectuar



*controles del consumo de alcohol y drogas a todos aquellos trabajadores independientemente de cualquier condición de cargo o responsabilidad, que hayan tenido participación en incidentes o accidentes que hayan tenido como consecuencia lesiones a personas (a terceros o a si mismo). [...] Al cual usted se negó” (sic).*

Pues bien, estas imputaciones, como ha sido la tónica de los hechos alegados en la carta de desvinculación, no fueron acreditados en el proceso judicial.

En primer lugar, sobre el consumo de alcohol y drogas el día 07 de octubre de 2021, cuando ocurrió el altercado con los colegas de trabajo, no hubo ningún antecedente serio, valorable y concreto que lo justificara. Debemos aquí reiterar las objeciones al valor probatorio de las declaraciones escritas expuestas latamente en el considerando décimo y que son reproducibles aquí. Por otro lado, cuando el testigo HURTADO MICHEA se refirió al tema señaló simplemente que un trabajador le habría comunicado “confidencialmente” que el actor estaba bajo los efectos del alcohol y las drogas ese día, pero no aportó ningún detalle que permitiera hacer atendible su versión, que se basaba completamente en los dichos de un sujeto ignoto y cuya veracidad no podemos siquiera imaginar y que no fue corroborada por la ex empleadora. Por lo tanto, las afirmaciones sobre el estado del ex trabajador el día 07 de octubre de 2021 no estaban justificadas.

En segundo término, con respecto al estado del demandante el 08 de octubre de 2021 y su supuesta negativa a



someterse a un examen de alcohol y drogas, lo cierto era que la evidencia para sustentar tales afirmaciones no apareció suficiente a este sentenciador, siendo de recibo reiterar las observaciones ya desarrolladas en el considerando duodécimo a los testigos de la demandada, tanto en cuanto a sus estrechos vínculos con la empresa (y su propietario) que hacían dudar de su objetividad y veracidad; como por la falta de elementos de respaldo de su versión; o lo inexplicable de haberse omitido la situación analizada en la constancia ante la IPT, siendo algo tan grave y trascendente, percibido directamente por la persona misma que subió la información a la plataforma de internet del servicio público.

Por otra parte, el pantallazo de Whatsapp servía aquí para desvirtuar la imputación, dado que el tenor del mismo, los términos utilizados, lo calmo, positivo, respetuoso, agradecido y lleno de buenos sentimientos del emisor (que resultaba ser el mismo demandante), dificultaba imaginar a un sujeto fuera de sus cabales, hiperventilado, agresivo, grosero y amenazante, como nos describían los testigos de la compañía, del cual se pudiera sospechar un consumo de drogas y estupefacientes que generara la solicitud de someterse a una prueba biológica a la que terminó negándose.

Unido a lo anterior, como ya se diera cuenta en el considerando anterior, la operatividad del apercibimiento contenido en el art. 454 N° 3 del Código laboral, por los argumentos razonados *supra*, permite conforme a la *ficta confessio* presumir como efectiva la alegación del demandante en cuanto a que las imputaciones objeto de análisis en este





considerando son falsas, según expresamente señalara en la demanda.

Finalmente, casi olvidada, la imputación de no haber entregado la cartilla o libreta de viajes, previo incluso a la falta de evidencia que la respaldara (por las mismas razones ya señaladas con respecto a la poca fiabilidad de los testimonios aportados por la demandada) o incluso sin ponderar que la *ficta confessio* la controvierte plenamente, era claramente un suceso que -aun de ser efectivo- carecía de la relevancia, intensidad y trascendencia como para poder legitimar un despido disciplinario.

Por todo lo dicho, esta última causal -frente a cualquiera de las imputaciones factuales asociadas- tampoco pudo ser probada en el juicio, debiendo ser desestimada.

**DÉCIMO CUARTO: *Sobre la calificación del despido y la procedencia de las indemnizaciones y recargo legal.*** Que atento a lo determinado en los considerandos anteriores, se ha de concluir que el despido del actor fue indebido, por cuanto ninguna de las causales invocadas en la comunicación de desvinculación fue debidamente acreditada en el proceso, ni siquiera la única que se trató de defender en la contestación; y, consecuentemente, se habrá de dar lugar a las indemnizaciones y recargos legales respectivos, conforme lo ordena el art. 168 del Código laboral, es decir, la indemnización sustitutiva de aviso previo, la indemnización de antigüedad laboral y el recargo de esta última en un 80%, atento la indebida utilización de causales del art. 160 del Código del ramo, según dispone la letra c) del art. 168 del



mismo cuerpo normativo y no habiendo antecedentes como para aplicar la exacerbación del inciso 2° de dicha norma.

Todo lo anterior, conforme a la base de cálculo que se determinará *infra*.

**DÉCIMO QUINTO: *En relación a la base de cálculo para efectos indemnizatorios.*** Que hemos de dilucidar en este considerando los montos a aplicar para efectos de la indemnización sustitutiva de aviso previo y la indemnización de antigüedad laboral.

Con respecto a la primera, tiene una particular reglamentación en el art. 162 inc. 4° del Código del trabajo, que dispone su correspondencia con "*la última remuneración mensual devengada*"; y, en una interpretación sistemática, al analizar las limitaciones que el art. 172 del mismo cuerpo legal impone a algunas indemnizaciones, se advierte que la sustitutiva de aviso previo no está afectada a las restricciones que asigna la disposición precitada ya que no se menciona en ella para acotar los conceptos que la integren, luego, *a contrario sensu* y bajo el principio *in dubio pro operario*, hemos de entender que la mención "*última remuneración mensual devengada*" abarca el total de haberes que se registren en la última liquidación del actor previa al despido, sin distinción de su naturaleza, periodicidad o regularidad, como sí ocurre con el resto de las indemnizaciones expresamente mencionadas en el art. 172, interpretación que, por lo demás, abona la doctrina (vid LIZAMA y otro, op. cit., pp. 263-266//Gamonal, Sergio; *Derecho individual del trabajo. Doctrina, materiales y casos*; pp.



435-438//Caamaño, Eduardo y Varela, Andrés; *Esquemas de Derecho individual del trabajo en Chile*; p. 199).

Resuelto lo anterior, habiendo sido despedido el actor el 08 de octubre de 2021, obliga a revisar la liquidación del mes previo, i.e. septiembre de 2021, documento el cual arroja como total de haberes a considerar la suma de \$1.912.676.-, cantidad sobre la cual habría que calcular la indemnización sustitutiva de aviso previo del art. 162 inc. 4° del Código del ramo, sin embargo, habiéndose pretendido en la demanda la suma inferior de **\$1.889.866.-**, a efectos de evitar un vicio de *ultra petita* e incurrir gratuitamente en la causal de nulidad del art. 478 letra e) del Código laboral, nos estaremos sólo a esta última, siendo condenada la demanda al pago de dicha cantidad.

Con relación a la indemnización por años de servicio, sí que son de recibo las limitaciones de cómputo que impone el art. 172 del Código del trabajo, tanto en cuanto atender para la determinación de la base de cálculo al total de haberes *regularmente* percibido por el actor como (dado que son ingresos mixtos) a la media de ellos en los últimos tres meses calendarios que haya prestado servicios, todo debido a que esta indemnización está expresamente indicada en el mencionado artículo como sujeta a estos especiales márgenes que no afectan a la indemnización anterior.

Revisadas las correspondientes liquidaciones de los meses de julio de 2021, agosto de 2021 y septiembre de 2021, se observa que son componentes regularmente percibidos (i) el sueldo base, (ii) la gratificación legal, (iii) el bono



incentivo, (iv) el bono por vueltas, (v) las horas de espera, (vi) la asignación de movilización y (vii) el viatico; y, en cambio, el resto de las prestaciones que aparecen en algunas de las liquidaciones no tienen una permanencia constante, estando ausentes en una o más, de manera que careciendo de la regularidad que exige el legislador, en este tipo de indemnización, no pueden ser consideradas.

Hecha la depuración, finalmente, tenemos que la media en estos tres meses nos da la suma de \$1.943.047.-, la cual debería ser utilizada para la determinación de la indemnización de antigüedad laboral, no obstante, habiendo sido demandada una base de cálculo inferior de **\$1.889.866.-**, a efectos de evitar un vicio de *ultra petita* e incurrir gratuitamente en la causal de nulidad del art. 478 letra e) del Código laboral, nos estaremos sólo a esta última.

Ahora bien, atento que conforme el contrato de trabajo allegado al juicio se puede determinar que la fecha de inicio de la relación laboral fue el 09 de julio de 2019 y se estableció como hecho pacífico en el considerando tercero que el vínculo laboral terminó el 08 de octubre de 2021, tenemos un lapso de 2 años y fracción inferior a seis meses de vigencia de la relación contractual, lo que impone indemnizar sólo dos períodos, que, bajo la base de cálculo antes determinada, da la suma de **\$3.779.732.-**

Finalmente, como se expuso en el considerando anterior, deberá también ser condenada la demandada al pago del recargo legal del 80% de esta última, dado el grupo de causales de despido mal aplicadas, lo que asciende a **\$3.023.786.-**



**DÉCIMO SEXTO: *En relación al feriado legal y proporcional.***

Que se demandó por el actor el pago de (i) un día hábil de feriado legal del período 2019-2020 por \$58.549.-, (ii) el período de feriado legal 2020-2021 por \$1.229.529.- y (iii) feriado proporcional 2021 por \$234.196.-

Ahora bien, no obstante que dichos conceptos y cantidades no fueron expresamente reconocidos en la contestación, lo cierto es que dado el mérito de la carta de despido y el proyecto de finiquito que se acompañaron a autos, ambos suscritos por la demandada, todos los ítems eran expresamente aceptados y todas las cantidades coincidían con absoluta simetría con las reconocidas.

Conforme esta evidencia instrumental, clara, específica, múltiple, preconstituida, generada por la propia demandada y no contradicha con otra prueba; y unida al apercibimiento del art. 454 N° 3 del Código laboral, al cual ya nos hemos referido, generado por la ausencia a prestar declaración confesional de la demandada, podemos dar por acreditado en el proceso que todos y cada uno de los conceptos y sumas antes indicadas se adeudaban al trabajador, debiendo ser condenada la ex empleadora a su pago, en conformidad a los artículos 67, 71 y 73 del Código laboral.

**DÉCIMO SÉPTIMO: *En lo que respecta a la semana corrida.*** Que dentro de las alegaciones y pretensiones de la demanda estaba la de no haberse efectuado el pago de la semana corrida y, consecuentemente, no haberse enterado íntegramente los montos correspondientes a cotizaciones en los entes de seguridad social.



Como una primera cuestión para resolver el asunto es importante partir acotando que el fundamento factual concreto de esta pretensión se basaba, según el tenor específico del libelo del actor en que “[c]iertamente, mi representado tenía derecho a ser remunerado por los domingos, festivos o descansos compensatorios, debiendo considerarse para el respectivo cálculo sus remuneraciones variables, en este caso la denominada **comisión**” y, agregando luego, que “de acuerdo a lo consignado en las liquidaciones de remuneraciones de mi representado, donde se establece expresamente el concepto de comisión, paso a detallar los montos por concepto de semana corrida adeudados, desde **julio de 2019 a septiembre de 2021**”, para luego indexar una tabla en la cual se detallaba -en lo relevante- el mes respectivo en la primera columna, en la segunda el monto por el concepto “COMISIÓN” y en la final, previa otras columnas con otros datos, el monto que correspondería a “SEMANA CORRIDA”.

Pues bien, analizadas las liquidaciones de sueldo aportadas al proceso resultaba que el concepto “COMISIÓN” sólo aparecía entre los meses de julio de 2019 y octubre de 2020 (habiendo una mención a reajuste en el mes de noviembre de 2020), desapareciendo completamente en los meses posteriores, no obstante, conforme el tenor explícito de la contestación (donde se aclaraba el punto por la empresa) y haciendo el cotejo de los meses y sumas vinculadas al concepto comisión con los que se reflejaban en las liquidaciones posteriores, se pudo corroborar que dicha contraprestación decía relación -a partir de diciembre de 2020- con la nomenclatura de “BONO POR VUELTAS” que fue



utilizada desde esa fecha en adelante en las liquidaciones y que -dado el tenor de la contestación y la simetría de montos- venía a ser sin duda el ítem a que debemos entender referida la demanda para fundamentar la pretensión de semana corrida, lo que por lo demás era acorde con el tenor de la cláusula tercera del contrato de trabajo allegado al litigio, en donde el concepto comisión no aparecía, luego, la divergencia detectada -si bien necesaria de ser dilucidada- no era insalvable, sino que una mera cuestión de nomenclaturas en las liquidaciones que fue corregida y adecuada al pacto laboral a partir de diciembre de 2020 y, por lo demás, no generó controversia por la ex empleadora.

Salvado lo anterior, en abstracto podemos entender con el demandante que la labor que realizaba daba lugar a la procedencia de la semana corrida, conforme el tenor del art. 45 inc. 1° parte final del Código del trabajo, bajo el entendido que a la luz de las liquidaciones de sueldo adjuntadas y el mérito de la cláusula tercera del contrato de trabajo acompañados, era claro que las remuneraciones del actor eran de carácter mixto, teniendo una parte variable.

Igualmente, en el plano abstracto, se debía coincidir con el demandante que lo antes concluido se veía refrendado por la jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo, reflejada en el ORD. N° 3953/077, de fecha 16 de septiembre de 2008, en el sentido que a los choferes de vehículos de carga terrestre interurbana que tuviesen una remuneración mixta les era aplicable la semana corrida regulada en el art. 45 del Código del ramo, pero sólo vinculado a las remuneraciones variables que cumplieran con



los requisitos de ser devengada diariamente y, además, constituir una contraprestación principal y ordinaria.

Ahora bien, pasando a lo concreto del caso y ya en el núcleo del debate formulado por la demandada, controvirtió ésta justamente las características de variabilidad, devengo diario y condición de principal del "BONO POR VUELTAS".

Con respecto a la primera condición que debía reunir la contraprestación para dar derecho a la semana corrida, cual era la variabilidad, lo cierto era que analizado el contenido de la cláusula tercera del contrato de trabajo celebrado entre las partes con fecha 09 de julio de 2019 y los montos que fueron pagados durante la vigencia de la relación laboral por el ítem en cuestión no cabía sino concluir que se daba el primer requisito.

Nótese que el convenio de trabajo dispuso que el "BONO POR VUELTAS" sería calculado "por cada vuelta efectivamente realizada", es decir, no existía un número exacto, fijo e idéntico en cada jornada, variando necesariamente de día en día (y de mes en mes), ya fuera por temas climáticos, desperfectos mecánicos, problemas en la ruta, demora en la carga y descarga, destinos más o menos cercanos (conforme a la tabla anexada), etc.; y, en los hechos, al analizar las liquidaciones podíamos ver los montos pagados no eran fijos e iguales mes a mes, pudiendo tener variaciones de cientos miles de pesos entre un ciclo y otro.

Luego, a la luz de la jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo expuesta en el ORD. N° 3262/066, de fecha 05 de agosto de 2008, relacionada con el 71 inc. 3° del





Código laboral, hemos de concluir que justamente las sumas que percibía el demandante por concepto de "BONO POR VUELTAS" eran de aquellas que variaban de mes a mes, siendo desiguales entre un período y otro, estando el monto del pago subordinado al acaecimiento de diversos eventos que podían o no ocurrir y cuya magnitud era imprevisible (v.gr. la existencia o no de carga, el clima, las condiciones de la ruta, los desperfectos mecánicos, la salud del chofer, los accidentes de trayecto, la mayor o menor demora en cargar o descargar, el mayor o menor tiempo de espera, etc.), todos los cuales iban más allá de la simple prestación de los servicios contratados, particularmente en aquellos casos -muy frecuentes en el rubro del trabajador- en que la simple disponibilidad para el servicio no se concretaba en la óptima prestación del mismo por cuestiones que no dependían de la sola voluntad del chofer.

Por lo expuesto, esta primera línea de defensa ha de ser descartada.

En segundo lugar, controvirtió la ex empleadora que el "BONO POR VUELTAS" cumpliera con el requisito de ser devengado diariamente, ya que su pago se efectuaba al final del mes respectivo.

Al respecto, debemos recordar la jurisprudencia administrativa contenida en el ORD. N° 3953/077 de la Dirección del Trabajo, a la cual ya nos hemos referido previamente, la cual -refiriéndose justamente al rubro en que como conductor se desempeñaba el demandante- indicó expresamente que en el caso de este tipo de trabajadores



*“tendrían derecho al pago de la semana corrida, en la medida que su remuneración variable se devengue cada día trabajado, conclusión que no se vería alterada por el hecho de que se les liquide y pague en forma mensual, ya que ello sólo constituye, la periodicidad con que se efectúa el pago”,* cuestión que el mismo servicio público ha refrendado en el ORD. N 550, de 10 de febrero de 2021; y, por lo demás, en el caso en análisis, aun cuando se pudiese discutir que la determinación final del monto del bono en controversia sólo pudiese establecerse al término del mes respectivo, dado que sólo al concluir el mismo se podría establecer el kilometraje recorrido, según alegaba la demandada, lo cierto es que nuestra Suprema Corte ha indicado que frente a remuneraciones mixtas la exigencia del devengo diario no se constituye como un requisito *sine qua non* de la semana corrida, expresando *“[q]ue para los trabajadores que reciban una retribución mixta, no se les exige que la proporción variable se deba generar en forma diaria, conclusión que es coherente con el simple tenor literal de la disposición que se analiza que carece de toda mención referida al espacio temporal en que tal beneficio deba originarse y del que depende su cobro [...]. Entenderlo de otra forma, atentaría contra el principio de igualdad de remuneraciones y generaría el incentivo perverso de imponer para el pago de este beneficio una meta de ventas altas e inalcanzables que lo torne ilusorio, no obstante, el trabajo que realice el dependiente”* (C. Suprema, Rol 40.927-2021, existiendo pronunciamiento similar previo en el Rol 131.001-2020).



Por lo expuesto, ya sea comprendiendo que independiente del pago a fin de mes, el devengo del bono se producía día a día, conforme a las vueltas efectivamente realizadas en cada jornada, determinables diariamente (siguiendo la jurisprudencia administrativa citada) o por considerar que al tener el actor una remuneración mixta no era de recibo en caso alguno la exigencia de devengo diario (bajo la tesis de la doctrina jurisprudencial expuesta), el "BONO POR VUELTAS" correspondía a una remuneración que podría generar el beneficio de la semana corrida.

Como tercer argumento de defensa planteó la ex empleadora que el "BONO POR VUELTA" no era una remuneración principal, sino que accesoria.

El fundamento de esta alegación decía relación con que conforme al pacto de trabajo, en su cláusula tercera, el valor del bono se calcularía "*de acuerdo a un porcentaje del sueldo base del trabajador*", según una tabla anexa, siendo que dicho porcentaje iba desde un mínimo del 5,9% a un máximo del 40,70% del sueldo base que el actor fuera generando en el mes respectivo, por cada vuelta y según destino.

Bajo esta regulación y como correctamente alegaba la ex empleadora, cualquier variación mensual del sueldo base incidía necesaria y proporcionalmente en el monto del bono, siendo que éste era completamente dependiente de aquel, no habiéndose optado por pactar la fijación de un factor o multiplicador independiente, que le hubiese otorgado autonomía al bono frente a una remuneración principal, como hubiese sido hacer referencia al número de vueltas



efectivamente realizadas transportando productos multiplicado por UF, UTM, UTA o cualquier otro indicador o un porcentaje del mismo.

Luego, bajo esta regulación convenida por las partes, ciertamente que nos enfrentamos a una remuneración de carácter accesorio, por cuanto iba ligada a una remuneración principal (el sueldo base), dependiendo necesariamente de ella y estando aherrojada su suerte (ya sea aumentando o disminuyendo en forma proporcional a éste), tal como ocurre con las horas extraordinarias cuyo valor se calcula en un porcentaje aumentado del sueldo base (lo que las convierte en la remuneración accesorio por antonomasia), todo justamente en el sentido que le ha dado la jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo (ORD. 3262/066, 3953/077 y 550); y, por lo demás, lo ha entendido la doctrina (vid LIZAMA y otro, op. cit., pp. 207-208).

Lo antes concluido no puede verse alterado con el mérito de los antecedentes que aportó la IPT, por cuanto los mismos no explicaban en modo alguno las razones por las cuales el servicio consideraba que el "BONO POR VUELTAS" fuera una remuneración principal, limitándose a dar una conclusión sin fundamento, la cual no sólo no es vinculante, sino que es irrelevante del punto de vista epistémico ante la falta de razonamiento.

Atento lo anterior y exclusivamente por lo recién expuesto, dado que el "BONO POR VUELTAS" era completamente dependiente para su cálculo del sueldo base (que es, para estos efectos la remuneración principal), conforme un



porcentaje del mismo, siendo accesorio a éste, dándose por ello la causal de exclusión expresamente regulada en el art. 45 inc. 2° del Código laboral, no podrá prosperar la solicitud de declarar la procedencia del pago de semana corrida a su respecto ni condenar a los montos pretendidos en este punto.

**DÉCIMO OCTAVO: *En relación a la nulidad del despido.*** Que siendo el fundamento único de la pretensión de declarar la nulidad del despido el no pago íntegro de las cotizaciones, derivado de no haberse solucionado la semana corrida asociada al "BONO POR VUELTAS", lo que habría implicado remuneraciones imponibles no pagadas cabalmente y cotizaciones no enteradas íntegramente en los entes de seguridad social, atento lo resuelto en el considerando anterior, en el sentido que dicha pretensión de pago de la semana corrida no correspondía en el caso especial de autos por las razones latamente expuesta y, por ende, que no hay montos insolutos que no se hayan pagado como remuneración y que no se hayan enterado como cotizaciones, deberá ser desestimada esta pretensión al no darse los presupuestos del inc. 5° del art. 162 del Código del trabajo.

**DÉCIMO NOVENO: *En cuanto a los reajustes e intereses.*** Que, conforme lo disponen los artículos 63 y 173 del Código laboral, las sumas que ha sido condenada a pagar la demandada generarán los respectivos reajustes e intereses legales.

**VIGÉSIMO: *Sobre el resto de la evidencia.*** Que toda la prueba rendida e incorporada en este juicio por las partes ha sido analizada y valorada de conformidad a las reglas de la sana



crítica, no alterando aquella no mencionada explícitamente en nada lo resuelto en el presente fallo pues la misma ha devenido en sobreabundante en relación a hechos que se han tenido como suficientemente establecidos en este juicio.

**VIGÉSIMO PRIMERO: Costas.** Que conforme lo dispone el art. 445 del Código del trabajo en relación al art. 144 del Código de procedimiento civil, dado que la demandada no fue completamente vencida, se le eximirá de las costas del proceso.

Y teniendo presente, además, lo dispuesto en los artículos 1°, 3°, 7°, 10°, 41, 42, 45, 63, 67, 71, 160, 162, 163, 168, 172, 173, 425, 432, 446, 453, 454, 456, 458, 459 y demás pertinentes del Código laboral, SE RESUELVE:

I. **ACOGER parcialmente** la demanda de despido injustificado deducida por **ROSAMEL RODRIGO MUGA BARRA** en contra de su ex empleadora **OSCAR GILBERTO HURTADO LOPEZ TRANSPORTES EIRL**, ambos ya individualizados, **declarando** que el despido que sufrió al actor con fecha 08 de octubre de 2021 fue injustificado y **condenando** a la demandada al pago de:

- a. Indemnización sustitutiva de aviso previo por \$1.889.866.-
- b. Indemnización de antigüedad laboral por \$3.779.732.-
- c. Recargo legal de esta última por \$3.023.786.-
- d. Feriado legal y proporcional por un total de \$1.522.274.-

II. **RECHAZAR** en todo lo demás la demanda.

III. Las sumas que ha sido condenada a pagar la demandada generarán los respectivos reajustes e intereses legales, según dispone el artículo 63 y 173 del Código del trabajo.



IV. No habiendo sido completamente vencida la demandada, conforme lo dispone el art. 445 del Código laboral y 144 del Código de procedimiento civil, se le eximirá de las costas de la causa.

V. Ejecutoriada que sea la presente resolución cúmplase lo resuelto dentro de 5° día, en caso contrario certifíquese dicha circunstancia y pasen los antecedentes a la unidad de cumplimiento ejecutivo del Tribunal.

Notifíquese vía mail a las partes.

Comuníquese, regístrese y archívese en su oportunidad.

**RUC 22- 4-0400982-K**

**RIT O-165-2022**

Dictó don **JUAN PABLO FLORES MENÉNDEZ**, Juez Destinado del Juzgado de Letras del Trabajo de Calama.

En Calama, a treinta de marzo de dos mil veintitrés, la sentencia que antecede se notificó por el estado diario de hoy.



