

Temuco, treinta de septiembre de dos mil diecinueve.

VISTOS Y OIDOS:

A.- Que en estos antecedentes **RIT O 675-2019**, ha comparecido **JUAN FRANCISCO CATRÍN ABURTO**, desempleado, cédula de identidad número 8.002.160-7, domiciliado Calle Cultrún N° 910, Población Los Caciques, comuna de Padre las Casas, he interpone demanda por despido injustificado y cobro de prestaciones laborales en contra de su ex empleador de despido injustificado, indebido o improcedente y Cobro de Prestaciones, en contra de su ex – empleador **SOCIEDAD CARGO MEMPHIS LIMITADA**, RUT 78.353.490-8, representada legalmente por don **ALEJANDRO DIAZ TEJO**, RUT 5.734.644-2 de conformidad a lo dispuesto en el artículo 4 inciso 1 y 2^o del Código del Trabajo, ambos domiciliados en calle Janequeo N° 1933, Ciudad de Concepción.

Funda su demanda en que con fecha 01 de septiembre del año 1995, ingresó a prestar servicios bajo vínculo de subordinación y dependencia para la demandada, como conductor de vehículo, con una jornada de trabajo estaba distribuida de lunes a viernes, de 08:00 a 19:00 horas y sábado de 08:00 a 13:00 horas. De lunes a viernes el horario de colación se distribuía desde 13:00 Hrs. a 16:00 Hrs, y su trabajo lo desempeñó en las bodegas de la empresa ubicadas en la calle Ercilla N° 1940, sector de Pueblo Nuevo, Temuco. Señala que su labor principal consistía en conducir los vehículos motorizados de acuerdo a las instrucciones que al efecto eran impartidos por mi empleadora, además de realizar otras labores conexas a la función de conductor, tales como el buen funcionamiento de los vehículos, el aseo de los mismos, comunicar al empleador acerca del funcionamiento o desperfecto de dichos vehículos, con el objeto de que este tomara las medidas pertinentes si el caso lo ameritaba y otras labores propias del trabajo consistían en revisar las mercaderías que eran destinadas al reparto, manteniéndolas almacenadas cuidadosamente dentro del vehículo, llevándola a destino según listado



que se le entregaba al comenzar su jornada. Agrega que durante el transcurso de la relación laboral que se prolongó por más de 24 años registró un buen desempeño, cumpliendo en forma eficiente y responsable todas las obligaciones que demandaba su labor, sin recibir ningún tipo de queja al respecto, sin existir entonces, amonestaciones verbales o por escrito producto de atrasos reiterados, ausencias injustificadas o conductas fuera de lugar en el desempeño de sus labores y para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo su remuneración ascendía a la suma de \$ 412.500.-

En cuanto al término de la relación laboral, señala que el día sábado 04 de mayo de 2019 asistió a trabajar a las dependencias de la empresa ubicada en calle Ercilla N° 1940, sector de Pueblo Nuevo, Temuco, aproximadamente las 08:45 horas. Partió raudo, sin tomar desayuno, puesto que la noche anterior se quedó ayudando a su hijo con los preparativos de su matrimonio que sería ese mismo día 04 de mayo a las 17:00 horas y al llegar a la empresa como es habitual, preparó el camión para realizar un traslado corto asignado por su empleador a la calle Los Pablos, ubicada al otro lado de la ciudad. Personal de la empresa se encontraba en el lugar, y lo vieron realizando los preparativos, para finalmente iniciar el viaje aproximadamente a las 10:15 de la mañana hacia el lugar de entrega y en circunstancias que recorría la Avenida San Martín de la ciudad de Temuco, aproximadamente a las 11:00 horas fue detenido por Carabineros, para efectos de un control rutinario, quienes lo fiscalizan con sistema Alcotest, dando como resultado 0,75 gramos de alcohol por litro de sangre, lo que significó que se encontraba conduciendo bajo los efectos del alcohol, por lo que se ordenó su detención.

Agrega que lo trasladaron hasta la Octava Comisaría de Carabineros, ubicada en Barrio Inglés de la comuna de Temuco, no se opuso al control, puesto que contaba con toda su documentación al día, y se encontraba en buenas condiciones



físicas e inmediatamente informó telefónicamente a su empleador de la situación para que se tomaran las medidas necesarias, ya que se corría el riesgo de que trasladaran el camión a los corrales municipales. Posteriormente se trasladó hasta el lugar Patricio Leilaf, compañero de trabajo a quien preparó como conductor y el se llevó el camión a la empresa, el cual fue utilizado el día siguiente hábil, es decir el día lunes 06 de mayo sin ningún problema. Señala que Carabineros lo dejó ir de la comisaría aproximadamente a las 13:00 horas, considerando sus compromisos familiares y por el mismo matrimonio el día lunes 06 de mayo fui autorizado por su empleador para ausentarme a través de un permiso.

Señala que el día martes 07 de mayo su Jefa doña Andrea Saavedra, lo lleva a conversar hasta el segundo piso, en dependencias de la empresa. Muy acongojada le señala que lo siente, y que debe despedirlo, haciéndole entrega de la carta de término de la relación laboral, argumentándose los hechos descritos por la causal del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo. No obstante, dicha carta no establece desde cuando dejo de trabajar, entendiendo que debía hacer abandono inmediato de la empresa. Dicha carta, solo indica que el finiquito será pagado el día 15 de mayo de 2019.

Agrega que el día viernes 17 de mayo interpone reclamo ante la Dirección del Trabajo, realizándose posteriormente la audiencia de mediación el día martes 28 de mayo, donde el empleador no exhibe registro de asistencia original, por lo cual es multado, ratifica la causal invocada y solo reconoce montos adeudados por concepto de remuneraciones por los días trabajados durante el mes de mayo y feriado legal proporcional.

Señala que el día viernes 05 de julio se le hace entrega de examen de sangre por parte de Servicio Médico Legal, y se determina que sus grados alcohólicos constituyen una falta, es decir, la cantidad de 0,63 gramos de alcohol por litro sangre.



Se controvierten los hechos expuestos en la carta de despido de fecha 07 de mayo que pretenden configurar la Causal del artículo 160 n° 7 del código del trabajo, en la carta de despido de fecha 07 de mayo de 2019 se invoca por parte de su ex empleador que se incumplen ciertas cláusulas, consideradas esenciales en su contrato de trabajo, y agrega que la infracción de alguna de ellas da derecho a poner término de la relación laboral, las que en la especie no se configuran. Cita su ex empleador con el objeto de acreditar el incumplimiento de dichas cláusulas, aquellas contenidas en el contrato y otras del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, las cuales supuestamente infringió: Cláusula N° 7 del Contrato de Trabajo: *“Se prohíbe introducir a la empresa bebidas alcohólicas y estupefacientes, además de no poder presentarse al trabajo bajo sus efectos”*. Artículo 127 del Reglamento de Orden Higiene y Seguridad, que establece como prohibiciones en su N° 3 *“Ingresar al lugar de trabajo o trabajar en estado de intemperancia prohibiéndose terminantemente entrar bebidas alcohólicas al establecimiento, beberla o darla a beber a terceros”* y N° 34 *“Consumir, portar, traficar o comercializar drogas, estupefacientes u otros productos alucinógenos al interior del establecimiento”*. Agrega que si bien en el control policial se determina que se encontraba conduciendo el vehículo bajo la influencia del alcohol, afirmo haber consumido alcohol el día anterior, mientras preparaban el matrimonio de su hijo, trabajo que se extendió hasta la madrugada y no obstante, se presenté a trabajar con plena normalidad de sus funciones motoras, prepare el motor, circule por la empresa ante la vista de sus superiores. El control policial señalado en los hechos, no se produjo por haber notado los funcionarios policiales algún signo externo de no estar en plenitud de sus facultades, como pudo ser no respetar un semáforo o señal ética, sino que más bien se trató de un control rutinario, al que no se opuse, pues había bebido hace unas 8-9 horas atrás, por lo que se sentía en buenas condiciones de salud, de lo contrario habría tomado las medidas, si el caso lo hubiese ameritado. Por lo tanto, de la lectura de las acciones



KXYRMQSHBR

que invoca su ex empleador no se configuran aquellas referidas al ingreso de bebidas alcohólicas o estupefacientes al establecimiento de trabajo o vehículo en que desempeñaba sus funciones de conductor, como tampoco el hecho de consumirlas dentro de la jornada, todas conductas que niega tajantemente. Por otro lado, el examen de Alcoholemia arrojó un porcentaje menor al establecido por el Alcotest y se cita además como causal del despido el estado de intemperancia. En efecto el día sábado 04 de mayo se presentó a trabajar en horario habitual, conversó como lo hacía de forma frecuente con sus compañeros de trabajo, y recibí las instrucciones por parte de su ex empleadora sin que se produjera algún tipo de inconveniente. No existiendo falta de templanza o alguna actitud propia de una persona que se encuentra bajo la influencia del alcohol. No fue advertido por las personas de la empresa para prohibirle iniciar el viaje aquel día y en el presente caso se da un incumplimiento de naturaleza aislada y durante el tiempo que estuvo relacionado bajo el vínculo de subordinación y dependencia con su ex empleadora, que se extendió por más de 24 años, nunca incurrió en conductas de las mismas características o similares, o algún otro que signifique cometer alguna falta dentro de la empresa que amerite una sanción.

Reitera que los hechos acontecidos el día sábado 04 de mayo no constituyeron un grave perjuicio para el empleador, situación que no fue acreditada en la carta de despido, esto porque en el caso concreto tal perjuicio no se produjo. En efecto, en instantes que se le comunica por parte de Carabineros que procede su detención, se comunicó telefónicamente con sus superiores, indicándoles que para evitar que el vehículo sea trasladado a los “corrales municipales” era más prudente que Patricio Leilaf lo retirara del lugar, quien fue contratado para las labores de ayudante, precisamente para casos de urgencias o sobrecarga de trabajo, y quien continuó trabajando con el vehículo los días posteriores, esto significa que no se vio amenazada la estabilidad de la empresa, y que solo gracias a que se comunique personalmente para entregar la información, la empresa se entera de la



situación, siendo yo quien también les comunica el resultado arrojado por el Alcotest.

Cláusulas del Contrato de Trabajo: N° 15 *“Desarrollar sus funciones con el debido cuidado, evitando comprometer la seguridad e integridad de las dependencias o establecimientos que ocupa la empresa”* y N° 17 *“Desarrollar sus funciones con el debido cuidado, evitando comprometer su salud, integridad y seguridad personal”*. Por su parte cita el artículo 71 N° 18 del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad *“observar buen comportamiento”*. Con más de 24 años de experiencia, y siendo uno de los trabajadores más antiguos de la empresa, se dedicó siempre a realizar su trabajo de la manera más responsable posible, y el hecho de llevar tanto tiempo en la empresa se obligaba a reafirmar su compromiso con la misma, prueba de ello es que no existen antecedentes de ningún tipo de incumplimiento, ni advertencia de estos. Es más, se le asignaban labores de mayor responsabilidad, realizando viajes fuera de la región, a ciudades como: Los Ángeles, Valdivia, Concepción, debiendo pernoctar en esas ciudades. Lo que demuestra que existía plena confianza en su trabajo.

Desarrolla los fundamentos de Derecho para sostener que no se configura la causal establecida en el 160 n° 7 del Código del Trabajo, A.1) Que haya incumplimiento de una obligación, y que la obligación esté contenida en el contrato de trabajo. A.2) Que la conducta sea grave; sobre este aspecto la Real Academia Española de la Lengua (RAE), define lo grave como *“grande, de mucha entidad o importancia”*. Al respecto la CS reitera que *“para que el incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato se configure, hay que tener presente que no debe tratarse de meros incumplimientos contractuales, sino que éstos deben ser de tal naturaleza y entidad que produzcan un quiebre en la relación laboral, e impidan la convivencia normal entre uno y otro contratante, o tratarse de conductas que induzcan a la indisciplina y/o lesionen o amenacen en cierto modo la seguridad y la estabilidad de la empresa”*. (CS 18-07-2002, Rol 1952-2002). A.2.1) del quiebre de la relación laboral. Se ha sostenido tanto por la jurisprudencia como la doctrina que dicho quiebre debe ser de tal entidad que haga imposible su continuidad de la relación, ésta debe ser consecuencia del incumplimiento grave de las obligaciones. A.2.2) Conducta Aislada. La doctrina se



ha referido a las conductas aisladas con el objeto de determinar si éstas constituyen incumplimiento de las

obligaciones que impone el contrato, reuniendo además los requisitos de grave y determinante, dando derecho al empleador a poner fin al contrato prescindiendo de la obligación de pagar las correspondientes indemnizaciones. El criterio que en este sentido ha adoptado la jurisprudencia se inclina por considerar que un incumplimiento aislado no constituye el incumplimiento que el legislador exige principalmente que debe ser grave, esto es, de gran entidad. Así se ha resuelto que *“Un incumplimiento aislado, accidental, accesorio o incidental, no puede ser calificado como grave, calificativo que debe reservarse a aquellos importantes, trascendentes, de mucha entidad, serios, principales, que en definitiva demuestran una falta del empleado con entidad en si misma o que traiga aparejadas consecuencias relevantes para la empresa”*. (CA de Antofagasta 30-04-2009). Es del caso recalcar que no existen antecedentes de ningún tipo de incumplimiento, ni advertencia de los mismos que hayan significado incurrir en faltas dentro de la empresa que ameritaran sanción. A.2.3) Conducta que no causó perjuicio alguno al Empleador. Existe abundante jurisprudencia que considera que una de las formas de establecer la gravedad para configurar una causal de despido, es el perjuicio económico provocado por la conducta (CS 13-08-2002, Rol 1734-2002; CA Antofagasta 14-06-2002, Rol 2.526-2002; CA Antofagasta 09-08-2002, rol 2576, CS 12-11-2002 rol 3511-2002; CA Concepción 26-05-2009, rol 711-2008; CA Iquique 07-01-2009, rol 126-2008 y JLT Antofagasta 24-09-2009, RIT O- 100-2009). Debe apreciarse que esta circunstancia tampoco es advertible en el caso sub lite, pues no se configura en los hechos, y en caso de advertirse su existencia, no reviste en ningún caso gravedad suficiente para configurar la causal.

Sostiene además que la conducta causante del término de la relación laboral en

ningún caso constituye delito, la conducción bajo la influencia del alcohol es una prohibición establecida en el artículo 110 de La ley del Tránsito 18. 290 y de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 197 inciso 7° consiste en una FALTA sancionada de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 193 del mismo cuerpo legal, esto es, con multa de una a cinco unidades tributarias mensuales y la suspensión de la licencia de conducir y al falta en concreto es comparable con otras infracciones de la Ley de Tránsito que tienen las características de faltas, como pasarse una luz roja o conducir desatento a las condiciones del tránsito y existen otras de mayor gravedad, que no involucran la ingesta de alcohol, tales como conducir sin licencia, o sin cédula de identidad, establecida en el mismo 197 N° 4° de la Ley de Tránsito, que implican sanciones mayores. Agrega que se menciona en la citada carta de despido como una de las causales que origina el despido “la concurrencia al trabajo en estado de intemperancia. La Real Academia Española de la Lengua (RAE) define



la intemperancia como “*Falta de templanza*”, que se traduce en un estado de moderación o sobriedad, lo que en el caso particular no ocurrió, puesto que no se observó ni advirtió por parte de sus superiores dicho estado. Nuestro Código del ramo no señala expresamente que el estado de ebriedad constituya una causal de incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, dicha situación ha sido desarrollada por la doctrina y jurisprudencia, resolviendo ésta última en casos similares señalando: “*que el trabajador se presentó a su trabajo y desempeñó normalmente sus funciones durante cuatro horas, sin que ninguna persona percibiera estado de ebriedad alguno, lo que permite apreciar que dicha ebriedad no revestía el carácter de extrema, evidente e invalidante para cumplir las funciones normales que impone el contrato de trabajo*”. (CA Puerto Montt 03-11-2006).

Reitera que los años de servicio del trabajador, es una circunstancia ha sido tratada por la jurisprudencia y la doctrina para atenuar la gravedad de la conducta, así se ha resuelto. (CS 16-09-2010, rol 3775-2010 y CS 08-06-2006, rol 6260-2005).

En cuanto a las prestaciones demandadas, señala que determinándose que el contrato de trabajo ha terminado por aplicación indebida de la causal del Art. 160 N° 7, proceden las indemnizaciones de los artículos 168, 162, 163 y en cuanto al pago de los feriados legales se debe atender a su permanecía en la empresa, debido a que además del feriado básico establecido en el Artículo 67 del Código del Trabajo, tiene derecho al feriado progresivo por la cantidad que se acreditará.

Por lo que en mérito de los fundamentos de hecho y Derecho que refiere, pide tener por interpuesta, dentro de plazo legal, demanda en Procedimiento Ordinario Despido injustificado o indebido, y Cobro de Prestaciones Laborales en contra de SOCIEDAD CARGO MEMPHIS LIMITADA, representada legalmente por don Alejandro Díaz Tejo ambos antes individualizados, acogerla en forma inmediata a tramitación en consideración a los antecedentes y fundamentos esgrimidos y en definitiva dar lugar a ella en todas sus partes, declarando:

1. Que su despido es injustificado, por no cumplir la causal invocada por su empleador con el requisito de gravedad exigido por la ley.

2. Que la demandada sea condenada al pago de Feriados adeudados y proporcionales por la suma de \$808.844.-, considerando los feriados progresivos.

3. Que las demandadas sean condenadas al pago de Indemnización por 24 años de servicios, cuyo tope legal es de 11 años y por lo tanto equivalente a los 11 meses de remuneraciones: \$ 4.537.000.-

4. Que la contraria deba pagar además el Incremento según lo establece el Art. 168 del CT, correspondientes al 80% de incremento, la suma de \$3.630.000.-



5. Que la contraparte sea condenada al pago de la Indemnización sustitutiva del aviso por la suma de \$ 412.500.-

6.- Remuneración por 7 días correspondientes al mes de \$ 99.698.-

7- Que dichas sumas adeudadas deberán ser pagadas con reajustes e intereses, y

8- Que la demandada deberá pagar las costas de esta causa.

9 O la suma que se, estime conforme al mérito del proceso fijar, más los intereses y reajustes hasta la fecha efectiva del pago.

B.- Que JOSE ANTONIO SANTANDER GIDI, Abogado, en representación de la demandada **SOCIEDAD CARGO MEMPHIS LIMITADA**, contestando la demanda en autos interpuesta en contra de su representada, solicitando en definitiva que la acción sea totalmente rechazada en todas sus partes, por los argumentos de hecho y derecho que paso a exponer: Que es efectivo que la demandante prestó servicios como conductor de vehículo en la ciudad de Temuco, desde el 01 de septiembre de año 1995 hasta el día 07 de mayo del año 2019 y que tal como lo reconoce el demandante en su libelo (N° 8 y 22), el sábado 04 de mayo de 2019 asistió a trabajar a las dependencias de su representada, esto a las 08:45 horas, preparando el camión para realizar un traslado, cuyo viaje inició ya a las 10:15 de la mañana hacia el lugar de entrega e indica que tipo 11:00 de la mañana fue detenido por Carabineros, para un control rutinario, quienes lo fiscalizan con sistema de Alcotest, dando como resultado 0,75 gramos de alcohol por litro de sangre, lo que significó que se encontraba conduciendo bajo los efectos del alcohol, ordenando su detención. Agrega que el demandante, fue contratado específicamente para realizar la labor de conductor, en una empresa dedicada exclusivo al transporte de encomiendas, que es su representada, por lo cual conocía perfectamente sus funciones, la cual es imprescindible y a mayor abundamiento “delicada e importante labor”, como así ha quedado establecido en las Cláusulas del Contrato de Trabajo: N° 7 Se *prohíbe* introducir la empresa bebidas alcohólicas y estupefacientes, además de *no poder presentarse al trabajo bajo sus efectos*; N° 15 “Desarrollar sus funciones con el *debido cuidado*, evitando comprometer la seguridad e integridad de las dependencias o establecimientos que ocupa la empresa” y N° 17 “Desarrollar sus funciones con el *debido cuidado, evitando comprometer su salud, integridad y seguridad personal*”. Por su parte se cita el artículo 71 N° 18 del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, debiendo “*observar buen comportamiento*” y estableciendo en el artículo 127 las prohibiciones a todo trabajador, en la que figura en el N° 3 “Ingresar al lugar de trabajo *o trabajar en estado de intemperancia* prohibiéndose terminantemente entrar bebidas alcohólicas al establecimiento, *beberla* o darla a beber a terceros”; N° 34 “*Consumir*, portar, traficar o comercializar drogas, estupefacientes u otros productos químicos alucinógenos al interior del establecimiento” (La Ley N° 20.000



KXYRMQSHBR

establece en Chile son drogas “todas las sustancias naturales o sintéticas que, introducidas en el organismo, alteran física y síquicamente su funcionamiento y pueden generar en el usuario la necesidad de seguir consumiéndolas” . Esto incluye sustancias cuya producción y comercialización es ilegal (como el LSD), sustancias legales de consumo habitual (alcohol o el tabaco), etc. Que estas funciones de cuidado y evitando comprometer la seguridad e integridad de los vehículos de la empresa y seguridad tanto personal, como de su compañero de conducción en las entregas de las encomiendas y más aún de la sociedad toda, ya que el vehículo se traslada dentro de la ciudad de Temuco o afueras de la comuna, y no solamente dentro de la planta de trabajo de la empresa, lo que lleva a agravar el delito cometido por el ex trabajador, más aún que recién a las 11:00 de la mañana se le efectúa el alcohótest por el personal de carabineros, siendo que ya a esa hora habría bajado los grados de alcohol registrado en su sangre, llevando a pensar que el demandante al momento de ingresar a trabajar a las 8:45 horas de la mañana, podría haberse encontrado con un grado de alcohol superior a los 0,75 que registró en ese momento. Lo cual es GRAVE.

Agrega se debe considera que la Ley de Tránsito, prohíbe y sanciona como delito la conducción de vehículos o medios de transporte bajo la influencia de sustancias estupefacientes o sicotrópicas. Esto lleva también a una presunción de responsabilidad del conductor y en parte la fiscalización dispone que Carabineros podrá someter a cualquier conductor a una prueba respiratoria o de otra naturaleza destinada a detectar la presencia del alcohol en el organismo o acreditar el hecho de conducir bajo la influencia de estupefacientes o sustancias sicotrópicas y que Carabineros podrá practicar estos exámenes a toda persona respecto de la cual tema fundadamente que se apresta a conducir un vehículo en lugar público y que presente signos externos de no estar en plenitud de facultades para ello. Si la prueba resulta positiva, Carabineros deberá prohibirle la conducción del vehículo por un plazo no superior a 3 horas, en caso de encontrarse bajo la influencia del alcohol, ni de 12 horas, en caso de encontrarse en estado de ebriedad o bajo la influencia de sustancias estupefacientes o sicotrópicas. Durante el período de tiempo que fije Carabineros, el afectado podrá ser conducido a la Unidad Policial respectiva, salvo que se allane a inmovilizar el vehículo por el tiempo que fije Carabineros o señale a otra persona que, haciéndose responsable, se haga cargo de la conducción durante dicho plazo. Esta disposición se aplicará sin perjuicio de las demás medidas o sanciones previstas en las leyes.

Señala que tales hechos quedaron en evidencia y fueron hechos ciertos que ocurrieron el sábado 4 de mayo del presente año, más aún que la misma ley define “bajo la influencia del alcohol” cuando el índice de alcohol en la sangre es



superior a 0,3 e inferior a 0,8 gramos por mil y agrega que como sanción a conducir bajos los efectos del alcohol, si no se han causado daños, van desde multa de entre 1 y 5 UTM y la suspensión de la licencia de conducir por tres meses, lo cual conlleva que el ex trabajador tampoco podría haber vuelto a realizar su labor de conductor hasta dentro de 3 meses, procediendo el incumplimiento al contrato con su representada y que lo que sancionó su representada como empresa, cuyo giro es la conducción y traslado de encomiendas, es la irresponsabilidad del ex trabajador, de haber faltado al contrato, al reglamento interno y normas básicas de buena fe y probidad ante su cargo de trabajo, y más aún que el ex trabajador incurrió en una contravención del pacto laboral, lo que reviste una envergadura necesaria para generar un quiebre en el vínculo respectivo, suficiente para poner término a la relación contractual que los une, toda vez que no es posible recomponer la confianza del trabajador contratado exactamente para conducir los vehículos de su representada, cuyo giro es el transporte, citando jurisprudencia Primera Sala de la Corte de Apelaciones de Santiago, Rol N° 1.502-2016 de 15 de noviembre de 2016, para destacar que la situación descrita quiebra el vínculo laboral y confianza.

Agrega que la carta de despido, se indicó que en el artículo 129, se establece la facultad del empleador para amonestar, multar o dar término al contrato de trabajo por infracciones al contrato o al reglamento y el artículo 166 establece que el contrato terminará sin indemnización, carácter grave, N° 1 Letra A) “Falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones” ; Letra E) Conducta inmoral del trabajador que afecte a la empresa donde se desempeña; N° 5 “Actos, omisiones temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento el establecimiento...” y N° 7 “Incumplimiento grave de las obligaciones que dispone el contrato” . Que así bien, su representada tiene la facultad de poder amonestar, multar o dar término al contrato de trabajo, lo cual en los hechos del demandante eran de carácter grave, más aún por el giro de transporte que realiza su representada en la sociedad, estimando que su representada ha realizado el despido de forma justificada, por lo que solicito el rechazo de la demanda en todas sus partes con expresa condenación en costas y además controvierte todos los montos indicados en la demanda, en especial el monto indicado como última remuneración.

CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que habiendo fracasado el llamado a conciliación se fijó como Convención Probatoria: 1.- La remuneración para los efectos del artículo 172 del Código del trabajo la del actor era de \$412.500. Se fijan como Hechos No Discutidos: 1.- La existencia de relación laboral entre las partes fecha de inicio y termino de la misma. 2.- Las labores contratados y cumplidas de conductor de



vehículos. 3.- Que el día 04/05/2019 mientras realizaba sus labores de conducción, el actor fue objeto de un control rutinario por parte de Carabineros siendo fiscalizado y sorprendido en conducción bajo influencia del alcohol. 4.- El demandante reconocer adeudar a la demandada la suma \$150.000 por concepto de préstamo personal. 5.- Se cumplieron con las formalidades de comunicación del despido. Por lo que lo controvertido y a ser resuelto radica en determinar los siguientes hechos: 1.- La efectividad de configurarse la causa de incumplimiento grave de las obligaciones del contrato, conforme a los hechos que están señalados en la carta aviso de término del contrato, en su caso, gravedad y entidad de dicho incumplimiento. 2.- Prestaciones laborales devengadas y adeudadas al término del contrato por concepto de remuneración, compensación de feriado, en su caso, periodos y montos.

SEGUNDO: Que a fin de acreditar los fundamentos del despido, la parte demandada ofreció e incorporó en la audiencia respectiva los siguientes medios de convicción:

Prueba documental:

1.- Contrato de trabajo de fecha 01 de junio de 2004, y anexos en que consta el actor es contratado para cumplir las funciones de conductor y se le reconoce antigüedad desde 01/09/1995.

2.- Carta de despido de fecha 07 de mayo de 2019, con comprobante de correos y comprobante a la Dirección del Trabajo.

3.- Documento de entrega de reglamento interno de Orden, Higiene y Seguridad de fecha 25 de marzo de 2015.

4.- Copia Reglamento interno.

5.- Derecho a saber firmado por el trabajador de fecha 19 de enero de 2013.

6.- Procedimiento de trabajo seguro.



7.- Proyecto de Finiquito de contrato de trabajo sin firma del trabajador.

8.- Liquidación de sueldo de febrero a abril de 2019.

9.- Comprobante de feriados septiembre de 2017 a agosto 2018.

TERCERO: Que la parte demandante ofreció e incorporó en la audiencia respectiva la siguiente prueba:

Prueba documental:

1.- Contrato de trabajo de fecha 01 de septiembre de 1995 entre don Juan Francisco Catrín, y su empleadora en ese entonces individualizada como Sociedad de Transportes Saavedra Limitada.

2.- Carta Aviso de término de relación laboral de fecha 07 de mayo de 2019.

3.- Comprobante de Carta de Aviso para terminación del Contrato de Trabajo de fecha 07 de mayo de 2019 de la Dirección del Trabajo.

4.- Acta de audiencia de conciliación de fecha 28 de Mayo de 2019 ante la unidad de conciliación de la Inspección del Trabajo de la comuna de Temuco en la que nos e verifica acuerdo sobre la causal termino contrato aplicada.

5.- Comprobantes de feriados de periodos correspondientes a periodos 2016-2017 y 2017- 2018.

6.- Certificado de vacaciones progresivas de don Juan Francisco Catrin Aburto de fecha 03 de junio de 2019, emitido por AFP Capital.

7.- Liquidaciones de sueldo don Juan Francisco Catrín Aburto correspondiente a los meses de enero a mayo de 2019.

8.- Finiquito de contrato de trabajo de Juan Catrín de fecha 15 de mayo de 2019, sin firma del trabajador.



9.- Informe de Alcoholemia emitido por el Servicio Médico Legal de fecha 24 de mayo de 2019, que da cuenta que la muestra fue tomada al actor el día 04/05/2019 a las 12:02 horas en Consultorio Miraflores, informando que la muestra dio un resultado de 0,63% gramos por mil de alcohol en la sangre.

10.- Comprobante de entrega de Reglamento de Higiene y Seguridad de fecha 12 de julio de 2013 y Reglamento Interno de Higiene y seguridad.

11.- Comprobante de entrega de Reglamento de Higiene y seguridad de fecha 12/07/2013.

12.- Anexo de contrato de fecha 01 de junio de 2004 de don Juan Francisco Catrín Aburto.

13.- Certificado de antecedentes para fines especiales de don Juan Francisco Catrín Aburto, de fecha 15 de mayo de 2019, sin antecedentes ni anotaciones.

Prueba Confesional: Comparece don ROBERTO DÍAZ RAVANAL, Run 10.941.109-4, Gerente General, en representación de Sociedad Cargo Memplhis Limitada, quien presta declaración y señala, conocer al demandante como trabajador de la empresa no recuerdo exactamente desde cuánto tiempo ya que tienen más de 100 trabajadores respecto de las funciones del demandante señala que como lo indica su contrato, conductor respecto a las circunstancias del despido señala que no recordar ya que cuando fue despido estaba con vacaciones, consultado dentro de lo que conoce al demandante y en razón de su cargo si tiene antecedente de que hubiera tenido sanciones previas en su hoja vida, señala no recordarlo no le consta haber firmado o algún documento multa amonestación consultado si aparte el reglamento interno existe algún protocolo sobre alcohol y drogas en la empresa, señala no recordarlo ya que el prevencionista de riesgo es el que se encarga a través de charlas instruir respecto de estas situaciones; consultado señala no recordar documento o antecedentes sobre el despido, ya que



reitera estaba de vacaciones y sólo participó en la conciliación que se hizo en la Inspección del Trabajo, consultado si se le adeudan su feriado progresivo señala no recordarlo ya que lo ve el abogado laboral con la contadora.

Prueba Testimonial: comparece en calidad de testigo CRISTIAN SEPÚLVEDA GUERRA, individualizado en el registro de audio, y quien previamente juramentado señala, conocer a las partes del juicio ya que trabajó siete años en transportes Memphis Ltda. y trabajo con don Juan cuatro años cumpliendo funciones de auxiliar de camión, y fue auxiliar de don Juan, consultado señala que en el periodo que trabajó con don Juan no tuvo sanciones ni por policía ni por la empresa, consultado si durante el periodo que trabajo con el demandante lo vio en condiciones deficientes para cumplir sus funciones, señala que cuando llegan a la bodega preparan el camión, se espera a la jefa para que entregue dinero dependiendo del viaje y señala que si la jefa en algún momento lo hubiera visto mal, no lo habría dejado salir a trabajar y nunca en los cuatro años tuvo un problema en ese sentido, consultado si recuerda algún caso de otro colega que estaban esa situación, señala que si había un colega que en reiteradas veces tuvo problemas con alcohol don Sergio San Martín y sobre las medidas que adoptó la empresa respecto de é señala que fueron tres o cuatro veces señala que una vuelta tuvieron que irlo a buscar, porque llamó el auxiliar para avisar que no podía manejar y se tomó la medida de que otros chóferes que venían llegando Temuco fueron a buscar el camión, se le tomó la medida de quitarle los viajes después se le tomó la medida de desvincularlo de la empresa y después volvió a trabajar, señala que estuvo presente cuando trajeron el camión de retorno, señala que la sanción fue que se le quitaron los viajes y después de un cierto tiempo siguió viajando; consultado señala que por motivos personales se retiró de la empresa, consultado señala que sabe que el demandante fue despedido porque él le aviso tienen contacto. CONTRAINTERROGADO, consultado que periodo trabajo en la empresa señala no recordar la fecha en que entró a trabajar a la empresa no lo



recuerda, consultado en periodo fue la situación que refiere del otro trabajador don Sergio señala que cree cuatro años atrás, consultado cuanto hasta cuando perteneció en la empresa, señala que hace como cuatro años no sabe fecha exacta, consultado en que periodo Sergio San Martín señala que lo despidieron, señala que el auxiliar llamo lo sacaron de conducir camiones lo despidieron y después lo volvieron a contratar no sabe referirse en qué periodo fue esta situación que señala.

CUARTO: Que no habiéndose controvertido la existencia de la relación laboral, el hecho del despido, la fecha en que éste se verificó y la causal invocada para poner término al contrato de trabajo, ni los hechos en que se funda, la controversia ha quedado circunscrita a acreditar la justificación del despido y la veracidad de los hechos imputados en la carta de aviso de término de contrato y si estos configuran la causal invocada para poner término al contrato de trabajo. Carga procesal que se impone a la demandada de esta causa en su calidad de ex empleadora.

QUINTO: Que del tenor de la carta de aviso de término de contrato consta que se puso término a la relación laboral del actor, de acuerdo a la causal prevista en el Artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, esto es: Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato. Causal que se funda, en los siguientes hechos: ” *Se encuentra acreditado que el día sábado 4 de mayo a las 11:00 horas, Ud. fue detenido por personal de Carabineros de Chile, siendo fiscalizado con sistema de alcohotest, en instancia que estaba cumpliendo sus labores conduciendo un camión de nuestra empresa, dando como resultado 0,75 gramos de alcohol en la sangre.*

Que en atención a su contrato celebrado con fecha 01 de Junio de 2004, en cuya clausula primera se especifica: "El empleador por este acto contrata los servicios del trabajador, a fin de que desempeñe la función de CONDUCTOR o cualquier otra función similar conexas que el empleador le encomiende. Por la naturaleza de la función es necesario el desplazamiento del trabajador por las



diferentes ciudades y zonas geográficas, entendiéndose que cualquier punto de ellas es su lugar de trabajo, además el trabajador se obliga, especialmente a: N° 1: *Desempeñar la función de conducir vehículos motorizados ... el trabajador queda obligado a cumplir leal y correctamente con todos los deberes que le imponga este instrumento o aquellos que se deriven de las funciones y cargo Del mismo modo el trabajador se obliga a desempeñar en forma eficaz, las funciones y el cargo para el cual ha sido contratado, empleando para ello la mayor diligencia y dedicación.*". Además, en su cláusula tercera se señala "Será obligación del trabajador cumplir con todas las obligaciones que señalan en el presente contrato y las instrucciones que se le impartan por sus superiores jerárquicos dentro de la empresa"; en su cláusula quinta "Constituyen obligaciones esenciales, cuyo incumplimiento autorizará al empleador a poner término de inmediato al presente contrato sin derecho a indemnización de ninguna especie: N° 7: *Se prohíbe introducir la empresa bebidas alcohólicas y estupefacientes, además de no poder presentarse al trabajo bajo sus efectos*" N° 17 "Desarrollar sus funciones con el debido cuidado, evitando comprometer la seguridad e integridad de las dependencias o establecimientos que ocupa la empresa" N° 17 "Desarrollar sus funciones con el debido cuidado, evitando comprometer su salud, integridad y seguridad personal"; y en su parte final "El incumplimiento de las obligaciones consignadas en esta cláusula y en la primera, es considerado esencial por las partes, razón por la cual, acuerdan que la inobservancia de estos deberes será considerada falta grave de las obligaciones que impone este contrato, y dará lugar a su inmediata caducidad".

A su vez, en el reglamento Interno de la empresa, se regulan estas mismas materias, así en el artículo 71 que establece las obligaciones el N° 18, observar buen comportamiento; en el artículo 127 se establecen las prohibiciones a todo trabajador, en la que figura en su N° 3 "Ingresar al lugar de trabajo o trabajar en estado de intemperancia prohibiéndose terminantemente entrar bebidas alcohólicas al establecimiento, beberla o darla a beber Q terceros", N° 34



"Consumir, portar, traficar o comercializar drogas, estupefacientes u otros productos químicos alucinógenos al interior del establecimiento" (dejamos constancia que según la Ley N° 20.000 establece en Chile son drogas "todas las sustancias naturales o sintéticas que, introducidas en el organismo, alteran física y síquicamente su funcionamiento y pueden generar en el usuario la necesidad de seguir consumiéndolas". Esto incluye sustancias cuya producción y comercialización es ilegal (como el LSD), sustancias legales de consumo habitual (como el alcohol o el tabaco) y fármacos de prescripción médica (tranquilizantes, por ejemplo), que pueden ser objeto de un uso abusivo. Esta definición figura en el Decreto N° 867 del Ministerio del Interior, publicado el 19 de febrero de 2008, que establece el reglamento de la Ley N° 20.000 (Ley de drogas).

Que en el artículo 129, se establece la facultad del empleador para amonestar, multar o dar término al contrato de trabajo por infracciones al contrato o al reglamento y el artículo 166 establece que el contrato terminará sin indemnización, carácter grave, N° 1 Letra A) "Falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones"; Letra E) Conducta inmoral del trabajador que afecte a la empresa donde se desempeña; N° 5 "Actos, omisiones temerarias que afecten a la seguridad o a/funcionamiento del establecimiento ... " y N° 7 "Incumplimiento grave de las obligaciones que dispone el contrato".

El hecho antes descrito se encuadra como causal de término de la relación laboral, contemplada en el artículo 160 N° 7 "incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato".

SEXTO: Que, con el mérito de las probanzas rendidas en autos, valoradas estas conforme, las reglas de la sana crítica, sin contradecir los principios de la lógica, las máximas de la experiencia y los conocimientos científicamente afianzados, teniendo en especial consideración, la gravedad, precisión y concordancia de las probanzas aportadas, es dable tener por acreditados los siguientes hechos:



A) Que el demandante Juan Francisco Catrin Aburto, fue contratado en septiembre de 1995, para cumplir las funciones de chofer para la empresa demandada cuyo giro es el transporte de carga y encomiendas y su reparto, labores que cumplía mediante la conducción de vehículos motorizados de acuerdo a las instrucciones que le eran impartidas, siendo ésta su labor principal.

Lo que se acredita con el mérito del contrato de trabajo, sus anexos, lo manifestado por ambas partes en sus escritos de demanda y contestación y en especial con lo referido por el propio actor en su libelo, en cuanto reconoce que su labor principal consistía en conducir vehículos de acuerdo a las instrucciones impartidas.

B.- Que el trabajador demandante el día 04/05/2019, tal como el mismo lo reconoce en su demanda se presenta a trabajar a dependencias de la empresa a las 08:45 horas preparando el camión que conducía para un traslado asignado por su empleador en sus propias palabras al otro lado de la ciudad, iniciando el viaje al lugar de entrega a las 10:15 horas y en circunstancias que conducía por Avenida San Martín, aproximadamente las 11:00 horas, mientras realizaba sus labores de conducción, el demandante fue objeto de un control rutinario por parte de Carabineros siendo fiscalizado y sometido a control con sistema Alcotest, dando como resultado 0.75% gramos de alcohol en la sangre, lo que significó que se encontraba conduciendo bajo los efectos del alcohol, por lo que se ordenó su detención, siendo trasladado hasta la Octava Comisaría de Carabineros, siendo sometido posteriormente a las 12:02 horas a examen de alcoholemia en el Consultorio Miraflores, alcoholemia que arrojó un resultado de 0,63% gramos por mil de alcohol en la sangre, evidenciando conducción de un camión de la empresa bajo la influencia del alcohol.

Lo que se acredita con lo manifestado y reconocido por ambas partes en sus respectivas presentaciones, esto es, demanda y contestación y en especial con el



mérito de lo referido y reconocido en forma expresa por el propio trabajador demandante, quien en su demanda señala y detalla los horarios de sus presentaciones a sus funciones el día 04 de mayo de 2019, la hora en que se le encomiendan las labores de traslado y el horario en que es fiscalizado por Carabineros como el resultado que arrojó el Alcotest practicado, lo que además es plenamente concordante con el informe de alcoholemia de fecha 24/05/2019 acompañado por la parte demandante.

OCTAVO: Que en cuanto a la aplicación de la causal de término de contrato prevista en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, la misma requiere cumplir para su configuración las siguientes condiciones de hecho: a) Que se trate del incumplimiento de una obligación emanada del contrato de trabajo, o bien de una obligación que tenga una relación directa con dicha convención y que emane de la propia naturaleza de los servicios contratados y b) Que dicho incumplimiento sea grave, y cuya calificación corresponde ser ponderada en cada caso particular.

NOVENO: Que conforme los antecedentes probatorios aportados en especial contratos de trabajo y Reglamento Interno de la empresa demandada y hechos reconocidos, se tiene por acreditado que la conducta atribuida en la carta aviso de término de contrato y reconocida por el actor, esto es, cumplimiento de sus funciones de conducción de un camión de la empresa, bajo la influencia del alcohol, constituye un incumplimiento contractual; ya que como quedó establecido la obligación principal y para la que fue contrato el actor y según señala la cláusula primera de su contrato, es la de conductor o cualquier otra función similar conexas que el empleador le encomiende y agrega que por la naturaleza de la función es necesario el desplazamiento del trabajador por las diferentes ciudades y zonas geográficas, entendiéndose que cualquier punto de ellas es su lugar de trabajo, además el trabajador se obliga, especialmente a: N° 1: Desempeñar la función de conducir vehículos motorizados ... el trabajador queda obligado a



cumplir leal y correctamente con todos los deberes que le imponga este instrumento o aquellos que se deriven de las funciones y cargo Del mismo modo el trabajador se obliga a desempeñar en forma eficaz, las funciones y el cargo para el cual ha sido contratado, empleando para ello la mayor diligencia y dedicación.". Además, en la cláusula tercera de su contrato se señala "Será obligación del trabajador cumplir con todas las obligaciones que señalan en el presente contrato y las instrucciones que se le impartan por sus superiores jerárquicos dentro de la empresa"; Además como se refiere en la carta de despido y se verifica de su contrato de trabajo en la cláusula quinta se señala como obligaciones esenciales, N° 7: Se prohíbe introducir la empresa bebidas alcohólicas y estupefacientes, además de no poder presentarse al trabajo bajo sus efectos" N° 15 "Desarrollar sus funciones con el debido cuidado, evitando comprometer la seguridad e integridad de las dependencias o establecimientos que ocupa la empresa" N° 17 "Desarrollar sus funciones con el debido cuidado, evitando comprometer su salud, integridad y seguridad personal"; y si bien en esta cláusula, se califica a priori la gravedad de su contravención, así como la obligación principal de conducción, y dicha calificación corresponde en forma privativa al tribunal, ello no obsta a que dichos incumplimientos se estimen configurados, ya que se probó que el actor se presentó a trabajar y desarrolla funciones bajo los efectos del alcohol y ello afecta necesariamente el debido cuidado con que debe desarrollar sus funciones, comprometiendo potencialmente tanto los bienes de la empresa como la seguridad e integridad del personal y la suya propia como trabajador de la empresa.

Y si bien el actor señala en su demanda que se presentó a trabajar con plena normalidad de sus funciones motoras, y que incluso nadie en la empresa se dio cuenta de la circunstancias reconocida por el propio actor de que había consumido alcohol la noche anterior. Tal alegación resulta ser totalmente improcedente y contraria a la normativa vigente, ya que no basta, que un determinado conductor " se sienta" o considere que esta en condiciones de conducir, cuando es la propia legislación la que señala tal circunstancia en base a criterios legales objetivos, los que además tienen una base científica, así la Ley 18290, obligatoria para todos los habitantes de este país, señala en su artículo 109,



en forma absolutamente prohibitiva, *“Ninguna persona podrá conducir un vehículo cuando se encuentre en condiciones físicas o psíquicas deficientes.*

No se entenderá, para efectos de esta ley, como condición física o psíquica deficiente, arrojar en el informe de alcoholemia o en el resultado de la prueba respiratoria que hubiere sido practicada por Carabineros de Chile, una dosificación igual o inferior a 0,3 gramos por mil de alcohol en la sangre”. Y en la especie el examen alcohótest practicado al actor y el posterior examen de alcoholemia arrojaron un resultado muy superior a aquel que la ley considera como mínimo para considerar a un conductor en condiciones deficientes para el manejo, por lo que necesario es concluir que el actor más allá de haber ocultado su condición o que ésta no fuera detectada por sus jefaturas, se presentó a trabajar y desarrolló labores de manejo en condiciones físicas deficientes.

Que asimismo las labores principales de conductor importan necesariamente y sin necesidad de señalamiento, por derivar de la naturaleza de la función, la observancia de toda la normativa de tránsito y todas las prohibiciones que esta contempla, entre ellas lo que dispone el artículo 110 de la Ley de Tránsito, que señala en su inciso 2° , *“ Se prohíbe, asimismo, la conducción de cualquier vehículo o medio de transporte, la operación de cualquier tipo de maquinaria o el desempeño de las funciones de guardafrenos, cambiadores o controladores de tránsito, ejecutados en estado de ebriedad, bajo la influencia de sustancias estupefacientes o sicotrópicas, o bajo la influencia del alcohol”* y por su parte el artículo 111 de la citada ley señala en su inciso 3° *“ Se entenderá que hay desempeño bajo la influencia del alcohol cuando el informe o prueba arroje una dosificación superior a 0,3 e inferior a 0,8 gramos por mil de alcohol en la sangre”*

En el mismo sentido la conducta del actor descrita y observada por éste, como lo señala la carta de despido infringe una serie de disposiciones del reglamento Interno de la empresa que forma parte del contrato, así en el artículo 71 las obligaciones del N° 18, de observar buen comportamiento; en el artículo 127 las prohibiciones que figura en su N° 3 "Ingresar al lugar de trabajo o trabajar en estado de intemperancia prohibiéndose terminantemente entrar bebidas alcohólicas al establecimiento, beberla o darla a beber a terceros", en cuanto a trabajar en estado de intemperancia.

Con lo que se concluye que el actor no sólo incumplió obligaciones de su contrato de trabajo, sino que además una serie de normas legales que por su labor de conductor le son obligatorias y exigibles.



KXYRMQSHBR

DECIMO: Que en cuanto a la gravedad de la conducta, la parte demandante trató de restarle tal calificación, sosteniendo que la conducta reprochada es una conducta o un incumplimiento aislado en más de 24 años de servicio. Y si bien no fue invocada por la demandada para justificar el despido, la reiteración de esta conducta o de alguna otra que implica un reproche al actor, la ponderación de la gravedad es este caso, recae sobre la conducta observada por el actor de conducir bajo los efectos del alcohol, un camión de la empresa durante su jornada laboral y en desempeño de sus funciones.

Que para efectos de resolver, necesario es descartar toda relevancia y efecto probatorio que se le pueda atribuir a la testimonial rendida por el demandante para restarle gravedad a la conducta, testimonial consistente en los dichos de Cristian Sepúlveda, quien si bien refirió haber trabajado en la empresa demandada y señalar el buen comportamiento del actor, sus dichos no resultan veraces, ni creíbles, ya que su declaración se centra en referir sobre supuestas conductas similares de otro trabajador de la empresa, y la conducta adoptada por la empresa en su caso, hecho que además de no haber sido referido por la parte demandante en ninguna parte de su libelo, pretendiendo incorporar a través de esta testimonial nuevas alegaciones como defensa no hechas valer en su demanda, que altera el debido proceso, ya que la demandada no tuvo posibilidad de controvertir tales dichos ni rendir prueba al efecto; pero además de tal situación, la propia declaración y su mérito, carecen de toda relevancia para restarle gravedad a la conducta del actor, ya que, esta declaración es confusa, poco veraz ya que el testigo ni siquiera pudo referir cuando, en qué periodo supuestamente prestó servicios a la empresa, ni mucho menos en qué periodo se produce la situación que refiere, respeto del trabajador don Sergio San Martín, quien en sus dichos habría tenido problemas con el alcohol, por otra parte señala esta situación tratando de referir que la empresa frente a conductas de manejo con alcohol, en otros casos habría adoptado otras medidas, pero asimismo refiere y reitera que ese supuesto



KXYRMQSHBR

trabajador, se le quito de manejar camiones y después se lo despidió, y fue recontratado, sin referir cuando y en qué circunstancias habría sido recontratado, si es que ello es efectivo, y por el contrario con sus dichos no se evidencia una conducta diversa de la empresa, sino que similar, ya que reconoce el despido del trabajador que refiere.

UNDÉCIMO: Que la conducta de manejar camión de la empresa en su jornada laboral y en cumplimiento de sus funciones contratadas, bajo la influencia del alcohol, es un hecho que reviste la mayor gravedad, *ya que por una parte necesario es tener presente, que tanto la ingesta de alcohol en horas anteriores a la jornada laboral, como el hecho de presentarse a trabajar y más aún asumir la conducción de un vehículo de la empresa de gran dimensión como un camión, bajo la influencia del alcohol y por tanto en condiciones deficientes para el manejo, según los parámetros que señala la propia Ley de Tránsito y no como lo estime el chofer, son actos, voluntarios, conscientes y deliberados, en que el trabajador, sabe o no podía menos que saber, que al presentarse a trabajar como obligación principal de su contrato debería conducir vehículos de la empresa como ocurrió y al optar por tal conducta y ocultar su condición deficiente para el manejo y efectuar conducción, no puede más que asumir todos los riesgos que tal conducta implica.* En el entender de este Tribunal, especial reproche implica la situación de ocultar o no manifestar a su empleador la condición de haber ingerido alcohol en horas previas y encontrarse en condiciones deficientes para el manejo, hecho que sólo fue descubierto y evidenciando por un control rutinario de Carabineros, ya que como se dijo, no se trate para estimar tal condición que el trabajador evidencie una inestabilidad al caminar o incoherencia al hablar como condiciones físicas características de la ingesta del alcohol, sino que como en este caso y conformes los parámetros legales ya referidos en el artículo 109 de la Ley de Tránsito y los resultados arrojados tanto por alcohotest como alcoholemia practicada de 0,75 y 0,63 gramos por mil de alcohol en la sangre respectivamente, superan



KXYRMQSHBR

con exceso aquellos mínimos establecidos y por tanto su condición era de deficiente para el manejo.

Que a mayor abundamiento, como fue referido la obligación principal para la que fue contratado y cumplida por el actor de conducción o chofer de vehículos de la empresa, implica la observancia de una serie de obligaciones. Obligaciones que además de formar parte de dicho contrato son obligaciones que surgen de la propia naturaleza de la labor de quien conduce un vehículo motorizado, por cuanto la prohibición de manejo en estado de ebriedad o bajo la influencia del alcohol, como en este caso, es una prohibición absoluta y a cuya observancia están afectos todos los habitantes de este país, máxime cuando es de público conocimiento que desde hace un par de años a la fecha a nivel país se efectúan diversas campañas y modificaciones legales como la conocida Ley Emilia o ley Tolerancia Cero precisamente para educar y erradicar conductas que no sólo ponen en riesgo la vida del conductor sino que potencialmente son tan riesgosas, ya que más allá de los daños materiales que puedan ocasionarse, pueden cobrar la vida o afectar la salud de un sin número de personas, no siendo procedente, entendible ni justificable bajo ningún punto de vista que el actor pretenda que éste tribunal estime que el manejo en cumplimiento de sus funciones de camión de la empresa y durante su jornada laboral bajo la influencia del alcohol, verificado el día 04 de mayo del año 2019 incumpliendo abiertamente obligaciones y prohibiciones impuestas por su empleador.

Que en el entender de este Tribunal, no aminora la gravedad de la conducta atribuido, el hecho de que el trabajador demandante tuviera una antigüedad de 24 años ni se le reprocharan haber incurrido en conductas similares con anterioridad o en otras conductas reprochables en el desempeño de sus funciones, ya que la antigüedad en el empleo, en caso alguno le otorga una suerte de fuero o inmunidad al trabajador por cuanto durante todo el desarrollo de la relación laboral puede no haber incurrido en incumplimientos, pero si incurre en



uno de una entidad suficiente para quebrar el vínculo laboral, ello no obsta a que el contrato de trabajo término de una forma justificada.

Sin que admita justificación alguna la conducta del trabajador de presentarse a trabajar y manejar vehículos de la bajo la influencia del alcohol, el supuesto hecho o acontecimiento especial como lo serían los preparativos del matrimonio de su hijo, lo que ni siquiera fue probado y en el mismo orden de ideas tampoco aminora la gravedad de la conducta, el hecho referido por el actor de haber comunicado a la empresa su detención para que retiraran el camión evitando ser llevado a corrales municipales, lo que corresponde a lo mínimo esperable de quien conduce un vehículo ajeno.

Que asimismo no aminora la gravedad de la conducta el hecho de que esta sea tipificada como una falta, ya que esta al estar sancionada con una multa de 1 a 5 UTM y la suspensión de la licencia hasta por 3 meses, asimismo conlleva a que el trabajador, contratado como chofer se habría visto por un hecho que le es completamente imputable imposibilitado por un tiempo de cumplir la obligación principal de su contrato.

DUODECIMO: Que por otra parte el demandante, discute asimismo la proporcionalidad de la medida de despido, sosteniendo que el Reglamento Interno de orden Higiene y Seguridad contempla otras medidas menos gravosas que el despido, como la amonestación y la multa y al efecto necesario es tener presente tal como lo establece dicho reglamento que la facultad de poner término al contrato de trabajo solo corresponde al empleador, de acuerdo a la forma, circunstancias y oportunidad que señala el Código del Trabajo, ello el correlato con lo dispuesto en el artículo 154 del Código del trabajo y el cual establece en su numeral 10^o que son materias de este reglamento las sanciones que podrán aplicarse por infracción a las obligaciones que señala el reglamento, las que sólo podrán consistir en amonestación verbal o escrita y multa de un porcentaje la remuneración, no siendo y escapando al ámbito del reglamento interno la regulación



de las causales o hechos que configuran eventualmente causales de terminación de contrato, las cuales se encuentran entregadas por el legislador en cuanto a su calificación al juez de manera privativa.

DECIMO TERCERO: Que la causal invocada para poner término al contrato de trabajo, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, según la jurisprudencia de la Excma. Corte Suprema, este incumplimiento debe ser de tal naturaleza y entidad, que produzca un quiebre en la relación laboral e impida la convivencia normal entre uno y otro contratante, o bien, se trate de conductas que lesionen y/o amenacen en cierto modo la seguridad y estabilidad de la empresa y que ante ciertas conductas del trabajador, graves y debidamente comprobadas, el legislador autoriza al empleador a poner término a la vinculación, sancionando al trabajador con la pérdida de las indemnizaciones que le habrían correspondido, como ocurre con la invocada por la demandada para justificar el cese de los servicios del actor, pues ella implica que la convención no se está realizando de buena fe, o el contratante respectivo no está siendo diligente al desarrollar las funciones para las que se le contrató y si bien se requiere la existencia del incumplimiento a una obligación que emane del contrato de trabajo que ha ligado a las partes; pero además, es necesario que éste sea grave, de cierta magnitud o entidad en términos tales de revestir una particular trascendencia negativa, un efecto perjudicial en el ámbito laboral de la prestación del servicios.

Y conforme el mérito de los hechos establecidos precedentemente en esta causa, unido al expreso reconocimiento del demandante en cuanto a los hechos imputados en la carta de despido, el hecho de que estos constituyen incumplimiento de obligaciones contractuales expresamente señaladas en su contrato, a juicio de este tribunal se encuentra acreditado el incumplimiento invocado por el empleador como fundamento de su decisión de despido, y en cuanto a la gravedad de dichos incumplimientos, es una materia que debe ser calificada de manera soberana por el juez de la causa, tomando en consideración las circunstancias en que éste se haya



producido y de acuerdo a los hechos establecidos se estima que este incumplimiento revista la gravedad suficiente para poner término al contrato, correspondiendo la conducta despegada por el actor a un hecho reprochable no sólo como trabajador sino que como persona y conductor, conducta que no puede ser tolerada y que lleva irremediamente a la ruptura del vínculo laboral y sobre todo de la confianza depositada en el trabajador, confianza que de la forma y circunstancias que fue transgredida, se estima no puede ser recuperada, atendida las graves consecuencias que pudo llevar aparejada y el hecho de que el actor oculto o al menos no manifestó a sus superiores, las condiciones deficientes para el manejo que presentaba y que sólo fueron debeladas y descubiertas por el control rutinario de Carabineros al que fue sometido, mientras cumplía sus funciones y en condiciones de manejo bajo la influencia del alcohol, y que se ve aún más agravada la conducta y justificada la decisión de desvincular, en el hecho de que la demandada es una empresa de transporte de carga y encomiendas, en que no puede ser tolerada una conducta de sus choferes de manejo en estado de ebriedad o bajo los efectos del alcohol, como en este caso, no pudiendo tolerar la empleadora que el trabajador arriesgue su vida y las de los demás ciudadanos, vulnerando toda la confianza depositada sin que ello le signifique alguna consecuencia en la permanencia de sus labores.

Y en este mismo sentido necesario es tener presente, que nuestra legislación, no regula la indemnización por años de servicio como un beneficio del trabajador a todo evento, ni mucho menos que éste se devengue a través de los años, sino que por el contrario este beneficio tiene una causal legal, como lo es, la invocación de las causales de término del contrato previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo o en los casos de declaración de despido injustificado conforme el artículo 168 o por declaración de despido indirecto conforme al artículo 171 del Código del Trabajo. Fuera de estos casos, por mucho que un trabajador como en la especie prestará servicios durante 24 años, ello no le da



derecho a percibir tal indemnización, máxime si el contrato de trabajo ha terminado por una causal que no da derecho a percibir las.

DECIMO CUARTO: Que en el mismo sentido, necesario es tener presente, que además del contenido patrimonial de todo contrato de trabajo el mismo tiene un contenido ético jurídico, que es exigible para ambas partes contratantes y que deriva como consecuencia necesaria de que el contrato de trabajo no sólo representa un intercambio de servicio por remuneraciones, sino que tiene un profundo contenido personal de carácter ético jurídico, de lo que deriva que las relaciones entre las partes contratantes tienen un contenido personal adicional al meramente patrimonial, que representan la forma adicional y complementaria como deben cumplirse las obligaciones económicas propiamente tales derivadas del contrato; y que se trata de obligaciones que integran la naturaleza del contrato siendo estas esenciales y principales; y si bien se reconocen como obligaciones ético jurídicas exigibles para el empleador el deber de respeto a la persona y dignidad del trabajador el deber general de protección, el deber de higiene y seguridad y dentro de ellas las de higiene y seguridad en el trabajo, el deber de previsión, de ocupación efectiva y adecuada, la capacitación y educación. Asimismo surgen una serie de deberes y obligaciones que se imponen al trabajador como contraparte de esta relación contractual y entre ellos el deber de diligencia y colaboración del trabajador, el deber de fidelidad, el cual se ha entendido doctrinario jurisprudencialmente como aquel que obliga al trabajador a procurar el bien y la prosperidad de la empresa, advertir cualquier desperfecto, cuando pueda contribuir al mejoramiento la marcha de los trabajos y en un sentido negativo obliga al trabajador a no procurar el daño de la empresa, daño material, daño económico o comercial o daño moral por la adopción de conductas que menoscaben el prestigio de la empresa, en consecuencia la fidelidad se entiende como una forma de cumplir la obligación de prestación personal de servicios como un deber moral que deriva de la buena fe, con que deben cumplirse los contratos: Buena fe



KXYRMQSHBR

que en el contrato de trabajo tiene mayor relevancia que entre otros, dada la calidad de contrato intuitu personae del mismo. Por otra parte forman parte de las obligaciones exigibles al trabajador y derivados del contenido ético moral del contrato el deber de lealtad el cual está estrechamente vinculado con la confianza que se deposita el deudor de trabajo, la cual se frustra cuando medio fraude o un abuso de confianza, en el entendido de que para su apreciación no es tanto lo que importa el monto del posible daño sino la conducta antiética del trabajador.

DECIMO QUINTO: Que por todo lo dicho y estimando particularmente grave el incumplimiento de obligaciones contractuales y legales verificadas por el demandante, estimando en consecuencia que el despido de que fue objeto se encuentra sobradamente justificado, la acción entablada de despido injustificada será rechazada en todas sus partes.

DECIMO SEXTO: Que en cuanto a lo pedido por vacaciones, necesario es tener presente, que el demandante funda esta pretensión en su demanda en los siguientes términos, “Para el pago de los feriados legales se debe atender a su permanecía en la empresa, debido a que además del feriado básico establecido en el Artículo 67 del Código del Trabajo, tiene derecho al feriado progresivo por la cantidad que se acreditará por los medio probatorio pertinentes” y posteriormente en las prestaciones demandadas, señala: 1.- Feriados legales y proporcionales pendientes, por la suma de \$522.522. días más feriado progresivos adeudados (2 años).- y 2- Vacaciones proporcionales por la suma de \$270.500.- y que después en la petitoria pide, “ Que la demandada sea condenada al pago de Feriados adeudados y proporcionales por la suma de \$808.844.- , considerando los feriados progresivos, suma que no coincide con el detalle señalado.

Que en cuanto a los feriados, con las probanzas rendidas por ambas partes consistentes en comprobante se feriado, se encuentra acreditado que al actor en las dos últimas anualidades conforme lo pedido, se le otorgó 5 días hábiles de feriado progresivo, los que fueron usados en las vacaciones del actor, evidenciado de los comprobantes acompañados, respeto de esta dos últimas anualidades no se verifica



saldo pendiente por feriado legal ni progresivo, sin constan reparos del trabajador en sus comprobantes de feriado debidamente firmados, sumado al hecho de que el actor nada señala respecto del supuesto número de días adeudados, y su petición tampoco guarda relación con lo pedido y señalado como deuda ante la Inspección del Trabajo, por lo que será rechazado esta petición de compensación de feriado legal y progresivo. Y en cuanto al feriado proporcional devengado se estará a lo pedido por el actor en su demanda por la suma de \$ 270.500.- , un poco mayor a aquella reconocida adeuda en proyecto de finiquito, teniendo en consideración que si bien fue controvertida la remuneración señalada por el actor, el monto señalado en la demandada se estableció como convención probatoria y asimismo se hará lugar al cobro de lo pedido por los días trabajados de mayo de 2019, por la suma de \$ 99.698.- no habiéndose acreditado su pago, ni alegado en términos concretos oposición a su monto.

DECIMO SEPTIMO: Que el actor en su demandada reconoce adeudar a su ex empleador la suma de \$ 150.000.- por concepto de préstamo personal, señalando que esta debe ser compensada del monto total de prestaciones adeudadas y teniendo presente lo señalado por el demandante y lo dispuesto en los artículos 1655 y 166 del Código Civil en cuanto la compensación extingue ambas deudas hasta el monto de la menor y opera por el sólo Ministerio de la ley, por lo que respecto de las prestaciones condenadas a pagar al actor, se ha de compensar la deuda mantenida con su ex empleador por la suma de \$ 150.000.-

DECIMO OCTAVO: Que las demás probanzas rendidas y no pormenorizadas en caso alguno alteran lo concluido en los considerandos precedentes.

Y visto además lo dispuesto en los artículos 154, 160 N° 7, 162, 168, 172, 173, y 446 y siguientes del Código del Trabajo, y Ley 18.290 Ley de Tránsito,

SE DECLARA:

I.- Que **SE RECHAZA** en todas sus partes, la demanda por despido injustificado deducida por don **JUAN FRANCISCO CATRÍN ABURTO**, en contra de su ex – empleador **SOCIEDAD CARGO MEMPHIS LIMITADA**, RUT 78.353.490-8, ya individualizados.

II.- Que **SE ACOGE**, la acción de cobro de prestaciones deducida solo en cuanto se condena a la demandada a pagar las siguientes prestaciones:



a) Compensación en dinero del feriado proporcional devengado al término del contrato por la suma de \$ 270.500.-

b) Remuneración de los días trabajados de mayo de 2019, por la suma de \$ 99.698.-

III.- Que se deberá compensar y rebajar de las sumas adeudas al trabajador, la suma de \$ 150.000.- adeudada por éste a su ex empleador por concepto de crédito personal.

IV.- Que, las sumas referidas y condenadas a pagar lo serán debidamente reajustadas y con los intereses previstos en el artículo 63 del Código del Trabajo.

V.- Que no resultando completamente vencida ninguna de las partes, no se condena en costas, debiendo cada parte asumir las propias.

Regístrese y en caso de no pago, pase a la unidad de cobranza en la oportunidad legal correspondiente.

RIT N° O-675-2019

RUC N° 19- 4-0203406-0

Dictada por doña MONICA SOTO SILVA, Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco.

En Temuco, a treinta de septiembre de dos mil diecinueve, se notificó por el estado diario la resolución precedente.





KXYRMQSHBR

A contar del 08 de septiembre de 2019, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>