

C.A. de Temuco

Temuco, nueve de julio de dos mil veinte.

**VISTOS:**

Comparece don **MIGUEL ANGEL GONZALEZ CORDERO**, abogado, por el demandante don JUAN FRANCISCO CATRÍN ABURTO, en autos caratulados **“CATRIN/ SOCIEDAD CARGO MEMPHIS LIMITADA”**, RIT O-675-2019, del Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco, quien viene en deducir recurso de nulidad en contra de la sentencia definitiva de 30 de Septiembre del año 2019, dictada en Procedimiento Laboral de Aplicación General en el que se demandó para que se declarara que el despido del cual fue objeto su representado es injustificado y, como consecuencia de ello, que se condene a la demandada al pago de las prestaciones que indica.

Funda su recurso en la causal de nulidad prevista en el **artículo 477 del Código del Trabajo**, en cuanto dicha sentencia se dictó con infracción de ley que influye sustancialmente en lo dispositivo del fallo y, en subsidio de dicha causal, por la causal del **artículo 478 letra c) del mismo Código**, por considerar que la sentencia fue pronunciada con infracción manifiesta de las normas sobre apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica.

Que, a folio 4, el recurso fue declarado admisible y, el 17 de junio de 2020, día fijado para su vista, se procedió a ella, compareciendo a estrados ambas partes.

**CON LO RELACIONADO Y CONSIDERANDO:**

**PRIMERO:** Que el recurso de nulidad es un medio de impugnación de carácter extraordinario y de derecho estricto regulado en los artículos 477 al 482 del Código del Trabajo, que tiene por objeto invalidar al procedimiento, total o parcialmente, junto con la sentencia definitiva, o sólo esta última, según corresponda.

**SEGUNDO:** Que, la excepcionalidad de los presupuestos que configuran las causales de nulidad, consideradas en los artículos 477 y 478 del Código del Trabajo, está acorde con el fin perseguido al



considerarlas, esto es, asegurar el respeto a los derechos y garantías constitucionales y conseguir sentencias ajustadas a la ley, todo lo cual determina un ámbito restringido de revisión por parte de los tribunales superiores, imponiendo al recurrente la obligación de precisar con rigurosidad los fundamentos de las causales invocadas y, tratándose de infracciones de ley, señalando en forma clara de qué modo influyen sustancialmente en lo dispositivo del fallo.

Por otra parte, conforme al artículo 480 inciso final del Código mencionado, el recurso de nulidad debe contener los fundamentos de hecho o de derecho, así como peticiones concretas y, cuando corresponda, debe haberse preparado oportunamente.

**TERCERO:** Que, en cuanto a las peticiones formuladas en el recurso de nulidad, deben ser precisas, claras y sin contradicciones, ya que fijan el ámbito de la competencia del tribunal llamado a conocer del mismo, siendo naturalmente congruentes con la naturaleza de la causal invocada. De allí que no basta con que el recurrente no esté conforme con lo resuelto por el sentenciador laboral y que, por esa sola circunstancia, pueda pedir una revisión de lo sentenciado a un tribunal superior, sino que debe explicar precisamente cuál es la infracción legal concreta que reclama y, cómo se incurre por el fallo impugnado en alguna o algunas de las causales de nulidad estrictas de los artículos 477 y 478 del Código del Trabajo.

**CUARTO:** Que el recurrente invoca, como primera causal de nulidad, la del artículo 477 del Código del Trabajo. Estima que concurre esta casual porque la sentencia definitiva que recurre fue dictada con infracción de ley que influyó sustancialmente en lo dispositivo del fallo.

En concreto, estima infringido el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo. La infracción que denuncia la hace consistir en que, erróneamente, fue calificada como grave la conducta de su representado consistente en haber sido sorprendido, en un control de tránsito rutinario y efectuado al azar, con 0.65 gramos de alcohol en su



sangre, mientras conducía el camión de su empleador, en un traslado rutinario.

**QUINTO:** Que, estima errada la calificación de grave que el a quo hace de la conducta del trabajador porque para determinarla como tal se debe atender a circunstancias particulares que no son taxativas, tales como la entidad de la conducta, la reiteración de dicha conducta en el tiempo, el tiempo del trabajador en la empresa y, perjuicio de la conducta para la empresa. Agrega que habiéndose controvertido la gravedad de la conducta, fue fijado por el tribunal como un punto de prueba, limitándose el empleador a acompañar el reglamento interno de la empresa.

Para resolver y calificar de grave la conducta del demandante, la juez A Quo, lo habría hecho atendiendo a la convicción en abstracto que la conducta le merece, en base a la interpretación de la Ley del Tránsito, como se refleja en el considerando undécimo al señalar que “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...”

Afirma el recurrente que es el empleador y la juez A Quo quienes han determinado que el trabajador merece la pérdida de su empleo sin indemnización, incluso antes que obtenga una sanción penal, lo que en ningún caso mira a las circunstancias particulares de la relación laboral, la expectativa del trabajador que habiendo trabajado 24 años sin haber recibido antes advertencia o sanción alguna, sea puesto a prueba, advertido, suspendido sin remuneración u otra sanción anexa, sin privarlo del empleo, sin indemnización alguna.



Agrega que, el derecho laboral, para calificar la gravedad, en esencia es protector de la relación laboral y tiende a evaluar el contexto de aquella, las circunstancias particulares, la responsabilidad de la empresa en el control y protección de sus trabajadores, el perjuicio causado, la antigüedad de la relación laboral, toda vez que, atendida la entidad de la conducta, aquella puede quebrar la relación de trabajo incipiente con facilidad, no obstante, aquella que se ha prolongado por más de dos décadas, debe necesariamente pasar por una calificación, lo que lleva en caso de duda también a interpretar indubio pro operario, o en favor del trabajador.

Concluye sosteniendo que, en aplicación del Art 477 del Código del Trabajo, si el sentenciador hubiera aplicado de manera correcta el Artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, en específico al calificar la gravedad de la conducta de acuerdo a las circunstancias particulares, hubiera estimado injustificado el despido, dando lugar a la demanda. Es decir, hay influencia evidente y expresa en lo dispositivo del fallo. Sin la infracción reclamada, el resultado del juicio habría sido vencer a la denunciada totalmente.

**SEXTO:** Que el recurrente invoca, como segunda causal de nulidad, en subsidio de la anterior, la del artículo 478 letra c) del Código del Trabajo, en este caso particular, por considerar que la sentencia fue pronunciada con infracción manifiesta de las normas sobre apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica.

**SÉPTIMO:** Precisa el recurrente que el artículo 456 del Código del Trabajo señala que el tribunal apreciará las pruebas conforme a las reglas de la sana crítica y, al respecto, alega que es importante considerar que dicho artículo tiene un inciso segundo en que se indica que el tribunal deberá expresar las razones jurídicas y las simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia, en cuya virtud les asigne valor o las desestime y que, en la justicia laboral, los límites que impone al juez la sana crítica vienen dados por el citado artículo 456 del Código del Trabajo que reza “Al apreciar las pruebas según la sana



crítica, el tribunal deberá expresar las razones jurídicas y las simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia en cuya virtud les designe valor o las desestime. En general, tomará en especial consideración la multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión de las pruebas o antecedentes del proceso que utilice, de manera que el examen conduzca lógicamente a la conclusión que convence al sentenciador” En consecuencia, concluye que es cierto que el juez del trabajo pondera libremente la prueba, pero esta libertad no es absoluta, pues tiene las importantes limitaciones a que se refiere el citado artículo.

**OCTAVO:** Como consecuencia de su argumentación, afirma que la sentencia adolece de vicios que vulneran las reglas de la sana crítica y, para así sostenerlo precisa que, la juez A Quo vulnera la lógica de razón suficiente, toda vez que, para tener por calificada la conducta como grave y, en definitiva, estimar justificada la causal de despido, lo hace a través de una apreciación en abstracto de la conducta, aludiendo a la Ley del Tránsito y las modificaciones de la Ley Emilia, haciendo traspasable en tal sentido los fines del derecho penal, al derecho laboral. Lo anterior implica que, la decisión de establecer que las conductas están debidamente comprobadas, se basa en que aquellas se enmarcan en un tipo penal de falta y que, en el razonamiento del tribunal, el legislador y la política pública, han estimado como de especial gravedad, para fines de prevención general. Lo anterior, sostiene el recurrente, no constituye una razón suficiente para estimar que esta conducta es grave en el contexto de una relación laboral que ha durado 24 AÑOS, y, en tal sentido, debe necesariamente complementarse con otros factores debidamente calificados, como el perjuicio causado (efectivamente), la reiteración, la misma actuación de la empresa frente a los hechos entre otros. Insiste que refuerza esta falta de razón suficiente, que la Juez A Quo haya sometido a prueba la gravedad de la conducta para calificarla, no obstante sólo resultaron probadas situaciones que le restan gravedad a



la conducta y, que debieron llevar a la magistrada a una decisión distinta, lo que se desprende de lo acreditado en juicio, factores que debieron dar razón a la magistrada para una calificación distinta, tales como que el trabajador tenía una relación laboral que inicio el año 1995; que no hubo, con antelación a esos 24 años, conductas del trabajador que merecieran reproche; que no hubo perjuicio para el empleador por las conductas que sirvieron de base al despido; que, no existió reparo de la empresa para la salida del camión, observando su estado sin reproche, lo que llama la atención al cumplimiento de ciertos deberes a la empresa.

Agrega que yerra la sentenciadora, agregando elementos que no están probados y que no son discutibles en el contexto de esta causal, para calificar la gravedad, tales como la buena o mala fe o, la probidad, entiendo al parecer que discurre en una particular intención de engañar o traicionar a su empleador, como lo expresa en el considerando UNDECIMO de la sentencia recurrida, al señalar que “...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 lo fue descubierto y evidenciando por un control rutinario de Carabineros”

Estima que no existe razón suficiente para estimar que el trabajador ocultó su condición, toda vez que es una alegación que debe probarse y lo acreditado va en el orden contrario, el trabajador se presentó a trabajar y recibió del empleador lo necesario para efectuar su trabajo, sin reproche alguno. La manera en que se manifiesta en la sentencia, parece dar cuenta de una intencionalidad del trabajador, lo que constituye mala fe y por tanto debe probarse. Tal elemento es propio de la causal del Art 160 N°1 letra a) Falta de probidad y no de la causal del Art 160 N°7 del Código del Trabajo, por lo que no procede aplicarla o arribar a esa conclusión.



**NOVENO:** Agrega el recurrente que también infringe la regla de la lógica de coherencia o derivación, concebida como una regla que expresa que cada pensamiento debe provenir de otro con el cual está relacionado. En esta especial materia el tribunal arriba a conclusiones fácticas que no se derivan de las alegaciones de las partes ni de las probanzas rendidas, obedecen a una preconcepción de los hechos o de la gravedad de la conducta antes expuesta. Lo anterior se expresa en el siguiente párrafo del considerando undécimo de la sentencia recurrida cuando expresa que “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 lo que 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 del 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 con exceso aquellos mínimos establecidos y por tanto su condición era deficiente para el manejo”

A juicio del recurrente, las aseveraciones vertidas en el citado considerando de la sentencia que recurre, no encuentran origen en el mérito del proceso, por las razones siguientes: Primero, porque la juez A Quo adquiere convicción propia que el trabajador ocultó o no manifestó a su empleador la condición de haber ingerido alcohol la noche anterior al trabajo, ya que es un hecho no controvertido que este se presentó por la mañana trabajar y no existe hecho alguno que indique que se ocultó o evito controles o mintió sobre sus condiciones físicas. Por lo anterior la aseveración que reprocha, no se deriva de ningún hecho probado en juicio, sino sobre una preconcepción de la



ocurrencia de los hechos o una suposición. Segundo, porque el reproche que realiza el tribunal, también se sostiene de igual forma en una preconcepción sobre el estado de salud o las condiciones físicas del trabajador al momento de presentarse a trabajar, dado que, no puede extenderse a todo momento en que trabajador se encuentra en funciones, las definiciones de la Ley del Tránsito, pues su primera labor, es presentarse al trabajo, recibir las instrucciones del empleador, preparar la carga y el vehículo para luego partir, no existe prueba alguna de la ingesta en dependencias de la empresa o que dé cuenta de malas condiciones físicas. Otra cosa es que, una vez que se desenvuelve dentro del vehículo pueda aludirse para fines penales al artículo 109 de la Ley del Tránsito, que contiene parámetros legales, para fines de reproche penal.

**DÉCIMO:** Por último, esgrime que el Tribunal A Quo, no encuentra un supuesto probado dentro del proceso, como base para desestimar cada uno de los argumentos que le restan gravedad a la conducta, tales como la antigüedad del trabajador (24 años), la falta de reiteración, la falta de actividades subrepticias o mala fe, la entidad de la falta cometida. La Juez A Quo es en exceso estricta con el trabajador, porque personalmente considera en abstracto que la conducta en sí misma es grave. Tal aseveración nos lleva al absurdo de que cualquier trabajador que efectuó una conducta de esta naturaleza, merece como sanción el despido disciplinario, sin atender a ninguna circunstancia particular. No lo desprende de las circunstancias particulares probadas, por lo tanto, incumple la regla de coherencia o derivación. En conclusión, la Juez Aquo, no deriva la calificación de gravedad de los hechos, de situaciones probadas en la audiencia respectiva, sino de su especial apreciación de la conducta de conducción bajo la influencia del alcohol, la que estima grave, precisando la sentencia, “porque la conducta tiene gravedad según los fines del derecho penal”, es decir, porque sí y, no atendiendo a las



particularidades de la relación laboral o los hechos acreditados de cómo se cometió la falta por el trabajador.

**DÉCIMO PRIMERO:** Sostiene el recurrente que la infracción que denuncia permite fundar su recurso en la causal prevista en el artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, por cuanto la sentencia aplicó de manera incorrecta las reglas de la lógica al no establecer razones suficientes para calificar de grave la conducta de su representado y, no derivando esta gravedad de las circunstancias particulares probadas, no siendo coherente con la misma definición transcrita por ella para configurar la causal del Art 160 N°7 del Código del Trabajo, tal que de aplicar correctamente las reglas de apreciación de la prueba, hubiera estimado injustificado el despido, dando lugar a la demanda. Es decir, hay influencia evidente y expresa en lo dispositivo del fallo. Sin la infracción reclamada, el resultado del juicio habría sido dar lugar a las prestaciones solicitadas y declarar el despido injustificado.

**DÉCIMO SEGUNDO:** En consecuencia y, como petición concreta, solicita se resuelva que la sentencia queda anulada, por aplicación de la causal del Artículo 477 en relación con el Artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, en subsidio por la causal de nulidad establecida en el Art 478 letra b) del mismo Código, o por la causal, y los vicios o defectos que advierta la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Temuco para que, dictando sentencia de reemplazo, disponga declarar respecto de su representado que su despido es injustificado, por no cumplir la causal invocada por su empleador con el requisito de gravedad exigido por la ley; que la demandada sea condenada al pago de feriados adeudados y proporcionales por la suma de \$808.844, considerando los feriados progresivos; que la demandada sea condenada 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; que la contraria deba pagar además el incremento según lo establece el artículo 168 del Código del Trabajo,



correspondientes al 80% de incremento, esto es la suma de \$3.630.000; que la contraparte sea condenada al pago de la indemnización sustitutiva del aviso por la suma de \$412.500; Que se ordene el pago de la remuneración por 7 días correspondientes al mes de por \$99.698; que dichas sumas adeudadas deberán ser pagadas con reajustes e intereses, y que la demandada deberá pagar las costas de esta causa y las costas del recurso o, la suma que se estime fijar conforme al mérito del proceso, más los intereses y reajustes hasta la fecha efectiva del pago.

**DÉCIMO TERCERO:** Que, en cuanto al primer motivo de nulidad alegado, esto es, la causal del artículo 477 del Código del Trabajo en relación con el artículo 160 N°7 del mismo Código, por haberse dictado con infracción de ley que influyó sustancialmente en lo dispositivo del fallo, preciso es señalar que esta norma dispone la obligación de establecer como hechos probados que permiten fundar la decisión del sentenciador, aquellos que el sentenciador estime han sido acreditados con las pruebas producidas en la oportunidad procesal correspondiente, lo que en el caso de marras ocurre, más allá que el recurrente no esté de acuerdo con las conclusiones del tribunal o, estime que se haya pronunciada con infracción manifiesta de las normas sobre apreciación de la prueba conformes a la reglas de la sana crítica, que corresponde precisamente a la segunda causal de nulidad que esgrime, motivos por los cuales, esta causal de nulidad será desestimada.

**DÉCIMO CUARTO:** Que, en cuanto al segundo motivo de nulidad fundado en el artículo 478 letra c), esto es que la sentencia fue pronunciada con infracción manifiesta de las normas sobre apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, esta Corte estima que, tratándose para calificar como grave la conducta de un trabajador, en este caso particular, conducir un vehículo de transporte de carga, desde las dependencias de su empleador hasta su destino y, habiendo sido sorprendido por Carabineros de Chile en un control



rutinario con 0,63 gramos por mil de alcohol en la sangre, se atenta contra las reglas sobre apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica al calificar el A Quo tal conducta sólo a la luz de la Ley del Tránsito o del Código Penal, toda vez que las sanciones que esas normas contemplan son materia de otra jurisdicción que, aun cuando podrán ser consideradas, no son, en materia laboral decisoria litis.

**DÉCIMO QUINTO:** En efecto, el estatuto jurídico para evaluar la conducta de un trabajador como dependiente de su empleador y, en esa particular relación contractual, es distinta, está dada por lo que se regule en el contrato y el respectivo Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, incorporado como prueba por las partes, debiendo considerarse, a la luz de la lógica, además, los años de servicio que el recurrente prestó servicios bajo subordinación y dependencia para su empleador y, la conducta que durante su vida laboral mantuvo, no habiéndose acreditado en juicio reproche alguno en todo ese término.

**DÉCIMO SEXTO:** Que, en particular, atendido que el estatuto que rige la relación laboral entre trabajador y empleador está constituido por el contrato de trabajo y el respectivo Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, habrá que estarse a ellos para calificar la conducta del trabajador.

Así, el contrato incorporado al juicio, nada dice sobre el particular, a diferencia del citado Reglamento, que es preciso al tratar lo relacionado con la ingesta de bebidas alcohólicas, estableciendo particulares sanciones para tal caso, entre las que, por cierto, no se encuentra la desvinculación del infractor.

**DÉCIMO SÉPTIMO:** Que, es precisamente el artículo 127 del mencionado Reglamento que establece prohibiciones para los trabajadores, entre las que por cierto se encuentra la de ingresar al lugar de trabajo o trabajar en estado de intemperancia. Luego, el artículo 128 del Reglamento precisa que todo acto u omisión que



atente contra las disposiciones internas y/o legales vigentes pueden dar origen a una sanción, la que se aplicará conforme a las disposiciones este Título, sin perjuicio de las sanciones que puedan los Tribunales de Justicia. A continuación, el artículo 129 de la regulación citada, precisa que las sanciones que puede aplicar el empleador son la amonestación y multa. Precisa también que, la terminación del contrato de trabajo es una decisión del empleador, de acuerdo a la forma, condiciones y oportunidades que señala el Código del Trabajo. Agrega que, por consiguiente, la decisión de aplicar una u otra sanción, cuando sea legalmente procedente, es una decisión que corresponde única y discrecionalmente a la Empresa. Seguidamente el artículo 130, trata de la sanción amonestación y, en el numeral 3°, precisa que constituyen faltas graves las infracciones a las obligaciones contenidas en el artículo 118 del reglamento, no encontrándose en la lectura de dicha norma, nada relacionado con la causal de desvinculación esgrimida por el empleador. En todo caso, el artículo 131 precisa que las faltas graves, podrán ser sancionadas con multas, cuya aplicación quedará a la Gerencia que corresponda, quien la impondrá de acuerdo a los antecedentes del infractor y a las circunstancias del hecho.

Además, resulta relevante destacar que el artículo 133 del ya referido Reglamento clasifica las faltas en leves, graves y gravísimas, precisando las sanciones que en cada caso corresponde aplicar, que van de la amonestación verbal hasta una multa un 25% de la remuneración diaria del trabajador.

**DÉCIMO OCTAVO:** Que de los anteriores motivos se debe concluir que el Reglamento considera diversas conductas prohibidas y, entre ellas, se encuentra la de presentarse a trabajar en estado de intemperancia. Que, el mismo Reglamento contempla las sanciones que se pueden aplicar a los trabajadores que incumplen los deberes y prohibiciones, entre las que no se contiene la desvinculación.

**DÉCIMO NOVENO:** Sin embargo, el artículo 129 del Reglamento Interno, considera que, la terminación del contrato de



trabajo es una decisión del empleador, de acuerdo a la forma, condiciones y oportunidades que señala el Código del Trabajo, pero agrega que, la decisión de aplicar una u otra sanción, cuando sea legalmente procedente, es una decisión que corresponde única y discrecionalmente a la Empresa, regulación que parece en sí misma contradictoria por someterse en apariencia a lo que disponga el Código del ramo, pero pudiendo aplicar la decisión de poner término al contrato, por decisión discrecional de la Empresa, lo que sin duda no puede ser admisible.

**VIGÉSIMO:** Que, por los motivos expuestos, es opinión de esta Corte que el fallo recurrido se dictó con manifiesta infracción de las normas sobre apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, tanto porque el estatuto que regulaba la relación entre las partes no autorizaba la desvinculación del trabajador por los hechos que sirvieron de base a la causal esgrimida por el trabajador, como porque las normas legales que llevaron a la sentenciadora a rechazar la demanda no son suficientes para calificar como grave la falta cometida, en el contexto de una relación laboral, por un trabajador con más de 24 años prestando servicios para su empleador, sin que se hubieren acreditado a sus respecto sanciones en ese término, menos por hechos similares y, por una falta que no le causó perjuicio a la empresa para la que laboraba, motivos por los cuales el recurso de nulidad será acogido por la causal subsidiaria interpuesta por el recurrente.

Y visto, además, lo dispuesto en los artículos 432, 453, 477, 478 letra b), 479 y 482 del Código del Trabajo, se declara:

1º.- Que, se acoge el recurso de nulidad interpuesto por el abogado don Miguel Angel Gonzalez Cordero, en representación de don Juan Francisco Catrín Aburto, en contra de la sentencia de fecha 30 de septiembre de 2019, dictada por el Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco, en los autos RIT O-675-2019 y RUC 19- 4-0203406-0, sólo en cuanto se estima que el despido es injustificado y, se declara en consecuencia que, ES NULA la sentencia recurrida.



2°.- Que, atendido lo resuelto precedentemente y, lo dispuesto en el artículo 478 del Código Laboral, procede dictar a continuación y separadamente, la sentencia de reemplazo pertinente.

3° Que, no habiéndose acogido en su totalidad el recurso deducido, no se condena en costas a la recurrida.

Regístrese, notifíquese, insértese en la carpeta virtual y devuélvase.

Redactada por el abogado integrante Sr. Roberto Fuentes Fernández.

Rol N° Laboral - Cobranza-539-2019 (pvb).

Julio Cesar Grandon Castro  
Ministro  
Fecha: 09/07/2020 15:30:29

Alejandro Alfonso Vera Quilodran  
Ministro  
Fecha: 09/07/2020 15:38:53

Roberto Antonio Fuentes Fernandez  
Abogado  
Fecha: 09/07/2020 15:35:40



Pronunciado por la Primera Sala de la C.A. de Temuco integrada por los Ministros (as) Julio Cesar Grandon C., Alejandro Vera Q. y Abogado Integrante Roberto Antonio Fuentes F. Temuco, nueve de julio de dos mil veinte.

En Temuco, a nueve de julio de dos mil veinte, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.



Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en <http://verificadoc.pjud.cl> o en la tramitación de la causa.  
A contar del 05 de abril de 2020, la hora visualizada corresponde al horario de invierno establecido en Chile Continental. Para la Región de Magallanes y la Antártica Chilena sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>

C.A. de Temuco

Temuco, nueve de julio de dos mil veinte.

En cumplimiento a lo ordenado en la sentencia de nulidad dictada en esta causa con esta misma fecha, se procede a dictar la siguiente sentencia de reemplazo:

**Vistos:**

Se reproduce, de la sentencia anulada en su parte expositiva y considerativa, eliminándose de esta última los considerandos noveno a décimo quinto;

**Y teniendo en su lugar y, además, presente:**

**PRIMERO:** Los fundamentos del fallo de nulidad que antecede, los que, para estos efectos, se tienen por expresamente reproducidos.

**SEGUNDO:** Los considerandos de la sentencia recurrida, no afectados por el fallo de nulidad.

**TERCERO:** Que, habiendo arribado las partes a una convención probatoria recogida expresamente por el a quo en la audiencia preparatoria y, lo dispuesto en el inciso final del N°1 del artículo 453, del Código del Trabajo, de acuerdo con el cual la resolución del tribunal que establece dicha conformidad se debe estimar como sentencia ejecutoriada para todos los efectos legales, no pudiendo por tanto ser superada, modificada o corregida de oficio por el sentenciador, es decir, se trata de un hecho pacífico, establecido en una resolución judicial, que no puede ser alterado por una sentencia posterior.

**CUARTO:** Que, asentado lo expuesto en el motivo anterior, todo lo que se deviene como consecuencia del considerando décimo sexto, eliminado en la sentencia de nulidad, no puede ser considerado, como se dispuso.

Por estas consideraciones y visto además lo dispuesto en los artículos 474 y siguientes del Código del Trabajo y disposiciones citadas en el contexto de este fallo, **SE DECLARA** lo siguiente:



1°. Que, el demandante incurrió en una infracción a sus obligaciones contractuales por presentarse a trabajar en estado de intemperancia.

2°. Que, a la luz de las normas que regulaban la relación entre trabajador y empleador, tal conducta no estaba calificada de grave en el Reglamento de Higiene y Seguridad.

3°. Que, la conducta infraccional, aceptada como efectiva por el trabajador, puede atentar contra distintos bienes jurídicos, protegidos por distintas regulaciones legales y, por los mismo, ser calificado de distintas maneras por cada una de ellas, de tal manera que, un mismo hecho, para un estatuto jurídico podrá ser una infracción grave y, para otro, como es el laboral, podrá no serlo, como ocurre en el caso de marras, por no considerarlo así ni el contrato ni el citado Reglamento Interno.

4°. Que la facultad del empleador de poner término al contrato de trabajo, no puede ser discrecional, como lo pretende autorizar el artículo 129 del citado el Reglamento, debiendo, por el contrario, ser una decisión extremadamente fundada por afectar los derechos de un dependiente.

5°. Que, no habiéndose anulado la sentencia recurrida en lo demás, se declara que:

**I.-** Que, se acoge la demanda deducida por don **JUAN FRANCISCO CATRÍN ABURTO**, en contra de la **SOCIEDAD CARGO MEMPHIS LIMITADA**, condenándose a esta última, a más de lo ordenado por la sentencia recurrida en aquella parte que no fue anulada, a las siguientes prestaciones;

**II.-** Al pago de Indemnización por años de servicios, por 24 años, con tope legal es de 11 meses de remuneraciones, por el total de \$4.537.000

**III.-** Al pago del incremento que dispone el artículo 168 del Código del Trabajo, correspondientes al 80% de incremento, que corresponde a la suma de \$3.630.000.-



**IV.-** Al pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo por la suma de \$412.500.-

**VI.-** Que dichas sumas adeudadas deberán ser pagadas con reajustes e intereses, y;

**VII.-** Cada parte soportará sus propias costas.

Regístrese, notifíquese e incorpórese a la respectiva carpeta digital

Redactada por el abogado integrante Sr. Roberto Fuentes Fernández.

Rol N° Laboral - Cobranza-539-2019 (pvb).

Julio Cesar Grandon Castro  
Ministro  
Fecha: 09/07/2020 15:30:37

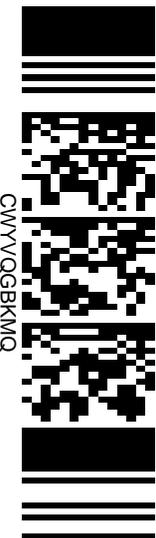
Alejandro Alfonso Vera Quilodran  
Ministro  
Fecha: 09/07/2020 15:39:07

Roberto Antonio Fuentes Fernandez  
Abogado  
Fecha: 09/07/2020 15:35:46



Pronunciado por la Primera Sala de la C.A. de Temuco integrada por los Ministros (as) Julio Cesar Grandon C., Alejandro Vera Q. y Abogado Integrante Roberto Antonio Fuentes F. Temuco, nueve de julio de dos mil veinte.

En Temuco, a nueve de julio de dos mil veinte, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.



Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en <http://verificadoc.pjud.cl> o en la tramitación de la causa.  
A contar del 05 de abril de 2020, la hora visualizada corresponde al horario de invierno establecido en Chile Continental. Para la Región de Magallanes y la Antártica Chilena sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>