



Noticias

Santiago, 27 de julio de 2017



PODER JUDICIAL
REPUBLICA DE CHILE

No se configuran causales invocadas.

Corte de Antofagasta rechazó nulidad laboral y confirmó condena a minera por despido injustificado.

La demandada adujo que la resolución impugnada incurrió en la causal del artículo 478 letra e) del Código del Trabajo.

En fallo unánime, la Corte de Apelaciones de Antofagasta rechazó el recurso de nulidad deducido en contra de la sentencia del Juzgado del Trabajo de Calama, que acogió la demanda de despido injustificado y cobro de prestaciones, deducida por un trabajador en contra de una empresa minera.

La demandada adujo que la resolución impugnada incurrió en la causal del artículo 478 letra e) del Código del Trabajo, por considerar que se omitió el análisis de toda la prueba rendida, los hechos que estime probados y el razonamiento que conduce a esta estimación. En subsidio, alegó que se incurrió en la causal del artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, esto es, que la sentencia haya sido pronunciada con infracción manifiesta de las normas sobre apreciación de la prueba conforme a la reglas de la sana crítica.

En su sentencia, la Corte de Antofagasta expuso, en relación con la causal principal, que los artículos 88 parte final y 36 N° 6 del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad que utiliza la recurrente para fundar la obligación incumplida, disponen la prohibición a todos los trabajadores para concurrir a sus labores bajo la influencia de alcohol y/o drogas legales o ilegales, siendo su única diferencia que el segundo se refiere a presentación en estado de intemperancia o bajo la influencia del alcohol, de drogas o estupefacientes. De lo anterior aparece, por una parte, que se determina la prohibición de presentarse o concurrir al trabajo bajo la influencia del alcohol o drogas o en estado de intemperancia, lo que constituiría una obligación, más por otra parte, establece un registro de sanciones para el incumplimiento del reglamento en materia de alcohol, esto es, de las prohibiciones establecidas en los artículos 88 parte final y 36 N° 6 del referido reglamento, respecto de lo cual solo cabe colegir que con anterioridad a los hechos de esta causa y en el instrumento pertinente, el mismo empleador había calificado como conducta no grave la presentación al trabajo del trabajador habiendo consumido alcohol, porque estableció una serie de sanciones menores a la terminación de la relación laboral, contemplando incluso una sanción para la reiteración de infracciones por el mismo hecho, esto es que con anterioridad a la presentación del actor a su lugar de trabajo, su empleador había calificado aquella conducta como no constitutiva de la gravedad suficiente para poner término a la relación laboral, toda vez que estableció un procedimiento al respecto con un catálogo de

sanciones aplicables a los infractores, ninguna de las cuales es la desvinculación. Agrega la Corte que si el actor no registraba infracciones anteriores del mismo tipo ni ingresó a la faena a trabajar sino solo a la realización de los exámenes para determinar si presentaba consumo de alcohol, siendo devuelto al sector de acceso, ergo ese día no desarrolló sus labores habituales, las que, en cualquier caso, no eran conducir vehículos motorizados dentro de dicho recinto ni tenía a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización significaba una perturbación grave en la marcha de la empresa, la única consecuencia práctica que es posible desprender es que el trabajador no pudo ingresar a su puesto de trabajo un día, lo cual en ningún caso autorizaba su despido, sino solo la aplicación de la sanción contemplada en el artículo 94 letra e) del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, multa de hasta el 25 % de la remuneración diaria del trabajador. Por lo expuesto, el recurso no puede prosperar por esta causal.

A continuación, la sentencia manifiesta, en cuanto a la causal subsidiaria, que de la sola lectura del fallo impugnado aparece que este no infringe las reglas de la sana crítica, toda vez que el recurrente utiliza parte de las argumentaciones del juez del fondo para tratar de configurar infracciones a los principios de no contradicción, de razón suficiente, de concordancia y de razón jurídica y de experiencia. En efecto, el razonamiento del juez resulta del todo lógico, desde que si bien es cierto se estableció como un hecho pacífico el consumo de alcohol por el actor no lo es menos que, para estimar la gravedad del incumplimiento atribuido al actor, el juez –estimó necesario que se acreditara la graduación alcohólica, ello en razón que el Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad establecía la prohibición al respecto, mas, también, establecía un catálogo de sanciones para los infractores cuya entidad dependía de la graduación alcohólica que presentaban. Por otro lado, la pretensión del actor estaba en que se determinara que su despido fue injustificado dado que no correspondía al existir otras sanciones además del despido para la conducta que se le atribuía; y la recurrente intentaba se declarara justificado el despido por aplicación del mismo reglamento en cuanto establecía la prohibición infringida por el actor como obligación impuesta por el contrato, versando el hecho a probar N° 1 sobre este aspecto al señalar “Si la conducta en la cual se fundó el despido del demandante constituye un incumplimiento a alguna obligación pactada en el contrato o establecida en el reglamento interno de la empresa. En la afirmativa, término de la obligación incumplida por el actor y eventuales sanciones contempladas para ello”, de modo que no se vislumbra la afectación al principio de concordancia, tampoco en cuanto al análisis parcial de la prueba desde que el fallo nunca desconoce la existencia del estado alcohólico del actor sino únicamente reclama que no se demostró la entidad del consumo; tampoco yerra el fallo al consignar que en el contrato no se establece las obligaciones cuyo incumplimiento se estimaría grave, puesto que no se enumeran en dicho instrumento, tratándose de una situación fáctica, por otra parte, el fallo no desconoce que en el reglamento interno se señalan obligaciones, pero también que la infracción a la prohibición de marras contempla sanciones menores al despido, lo que, obviamente, lleva a inferir que el mismo empleador al establecer estas otras sanciones, calificó la infracción tantas veces mentada como no grave en los términos que autorizara concluir la relación laboral.

Finalmente, y en cuanto a la infracción a la razón jurídica y la experiencia, el fallo concluye aduciendo que es aplicable lo antes expuesto y respecto a la experiencia, no se menciona qué máxima de la experiencia es aquella que se desatendió en el fallo. Por lo anterior, la Corte concluye que no se divisa la forma en que el sentenciador haya incurrido en infracción a la sana crítica, por lo que el recurso tampoco puede acogerse por este motivo de invalidación.

[Vea texto íntegro de la sentencia 71-2017.](#)

RELACIONADOS

- * [Corte de Iquique rechazó nulidad en contra de sentencia y ordena a inmobiliaria pagar indemnización por accidente en cementerio...](#)
 - * [Corte de Santiago rechaza nulidad y confirma fallo que acogió demanda por despido injustificado de tecnólogo médico...](#)
-