

Molina, veintisiete de mayo de dos mil veintidós.

VISTO OIDO Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: demanda. Comparece ante este tribunal don **SAMUEL ADAN GAJARDO BARRIGA**, dependiente, domiciliado en Villa Grecia N° 1345, Lontué, quien interpone demanda laboral por despido injustificado, cobro de prestaciones y nulidad del despido en procedimiento de aplicación general, en contra de su ex-empleador, **EMPRESAS CAROZZI S.A.**, persona jurídica de su giro, representada legalmente por don **MAURO JARA RIQUELME**, de quien ignora profesión u oficio, ambos domiciliados en Camino a La Costa N° 450, Sagrada Familia, en atención a los siguientes antecedentes:

Indica que trabajó para la demandada bajo dependencia y subordinación, su contrato de trabajo era indefinido, y desarrollaba labores de «auxiliar de producción II», desde el **01 de abril de 2010** y hasta el **04 de mayo de 2021**, fecha en la que fue despedido injustificadamente. Refiere que para los efectos del art. 172 del C. del Trabajo, su remuneración mensual asciende a **\$698.641.-**, que corresponde al promedio de lo percibido en los últimos tres meses efectiva e íntegramente laborados, esto es, enero, marzo y abril de 2021 (\$670.989, \$664.265 y \$760.670, respectivamente).

Señala que el día **jueves 29 de abril de 2021** se presentó en su trabajo para laborar durante la tarde. Tal como lo indica la carta de despido, al ingresar (aproximadamente a las 17.30 horas), una de sus jefaturas (supervisor de turno) le indicó que «tenía olor a alcohol», apreciación que por cierto no compartió pues no había consumido alcohol, encontrándose en perfectas condiciones para desarrollar sus labores habituales. Añade, sin embargo, que la pregunta del supervisor la puede comprender pues sus ropas, y particularmente su polerón, tenían un leve aroma a cerveza, lo que incluso le explicó con claridad. Sin embargo, y para su sorpresa el supervisor insistió en que tenía hálito alcohólico y le indicó que no ingresara a trabajar, debiendo en consecuencia retirarse de la empresa, lo que acató, pues nunca se ha caracterizado por ser una persona conflictiva, ni menos frontal con sus superiores. Refiere que a pesar de lo anterior, al salir de la empresa tomó contacto con el Presidente del Sindicato N° 1, don Pedro Retamal, a quien le expuso la situación y solicitó orientación.



Don Pedro le dijo que se quedara tranquilo, que a veces las jefaturas tienden a ser inflexibles por las mismas presiones de sus trabajos, pero que no veía mayor complejidad a la situación si claramente nada había bebido y si, además, me habían enviado para la casa, ya que eso significaba que no se trataba de algo grave o complicado. De igual forma quedó de recabar mayores antecedentes, y le indicó que si al día siguiente tenía cualquier problema en el trabajo que le avisara de inmediato. Agrega que con dicha respuesta se quedó tranquilo.

Manifiesta que al día siguiente, **viernes 30 de abril de 2021** le correspondía realizar turno de 16:00 a 00:00 horas, ingresando a la empresa aproximadamente a las 16 hrs., y retirándose normalmente al final de dicho turno, laborando de manera habitual, sin ningún tipo de cuestionamiento. Aclara que no recuerda con claridad si el **domingo 02 de mayo de 2021** trabajó regularmente, ya que si bien tenía trabajo por turnos, no tiene la certeza plena de ese día en concreto, el **lunes 03 de mayo de 2021** laboró nuevamente con total normalidad en el turno de 08:00 a 16:00 horas y el **martes 04 de mayo de 2021** también trabajó sin inconvenientes durante toda su jornada laboral en el turno de 08:00 a 16:00 horas, no obstante 10 minutos ante del término del turno fue citado a la oficina de Recursos Humanos, donde se le informó su despido mediante la entrega de la comunicación de rigor.

Explica que en la carta entregada por la empresa se indica que su despido se fundó en la causal del art. **160 N° 7 del C. del Trabajo**, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, ya que se le imputa un hecho que es del todo carente de veracidad, esto es, que el día 29 de abril de 2021 asistió al trabajo encontrándose «en un manifiesto estado de intemperancia». Adicionalmente la carta alude otro supuesto hecho anterior, de fecha 13 de mayo de 2020 (un año antes del despido), en que se le habría amonestado por similar motivo. Indica que no es efectivo que se haya presentado a trabajar bajo los efectos del alcohol en mayo de 2020 ni en abril de 2021. Dice que según la carta de despido fue amonestado en mayo de 2020, pero ello no le consta, ya que durante sus años de trabajo recibió y firmó documentaciones de la empresa que no leía y que nadie le explicaba.

Conforme con lo anterior, señala, que no siendo efectiva la acusación formulada en la carta de despido, la decisión de la Empresa resulta del todo injustificada, indebida y/o improcedente, debiendo así declararse por el tribunal.



Añade que la causal del art. 160 N° 7 del C. del Trabajo, esto es, «incumplimiento **grave** de las obligaciones que impone el contrato», exige la concurrencia de ciertos requisitos copulativos para que se considere justificado el despido, que en el caso de autos no concurrirían, primero porque no ha infringido ninguna norma contractual ya que no se presentó a su trabajo en estado de intemperancia alcohólica, ni bajo ninguna condición que pudiera afectar el normal desarrollo de las labores. Recalca que no se le imputa que se le encontrara con olor a alcohol sino que supuestamente estaba «en un manifiesto estado de intemperancia, con un malestar general, hálito alcohólico y una evidente alteración de sus sentidos», lo cual no es efectivo.

Agrega que es la empresa deberá aportar los antecedentes fehacientes e indesmentibles que acrediten los hechos imputados, lo que en su caso no resulta posible. Arguye, de otro lado que el hecho ambiguamente imputado no es grave ya que Si realmente hubiera sido grave, mi despido se habría verificado inmediatamente y no cinco (5) días después del hecho imputado, ni causaron una alteración en el desarrollo de las actividades de la empresa, tampoco hubo un perjuicio patrimonial a la empresa, ni daño a su imagen.

De otro lado, alega que los hechos que determinan su despido (y que nuevamente niega), habrían ocurrido el jueves 29 de abril de 2021. Luego de ello continuó trabajando varios días con total normalidad, y finalmente fue despedido cinco (5) días después, el martes 04 de mayo de 2021, evidenciando que operó el denominado «perdón de la causal».

Solicita además se le indemnice el daño moral que se le ha ocasionado dado el despido abusivo del que ha sido objeto, señalando fundamentos doctrinarios y jurisprudenciales para su procedencia, dado que indica haber trabajado más de 11 años para la demandada, teniendo siempre una conducta leal y apegada a las instrucciones impartidas, el despido le ha significado quedar cesante, privado de ingresos y del legítimo derecho a desarrollar su actividad laborativa, siendo el sostén de mi familia, y por lo demás la comunicación de despido le imputa un actuar completamente reprochable, ofensa que sólo puede revertir con la sentencia del tribunal, se ha sentido impotente al sentir que la empresa ha tenido el poder de poner fin a más de once años de trabajo, sin respeto alguno por su dignidad personal, que ha causado un fuerte daño moral y psicológico, que requiere ser indemnizado, por lo que pide La suma de \$10.000.000, por este concepto.



Pide, en definitiva conforme a las normas que indica se acoja la demanda de despido injustificado, en contra de **EMPRESAS CAROZZI S.A.**, representada por don MAURO JARA RIQUELME, ambos ya individualizados, y se declare:

1.- Que trabajó bajo vínculo de subordinación y dependencia para la demandada entre el **01 de abril de 2010** y el **04 de mayo de 2021**.

2.- Que fue despedido indebida e injustificadamente, y sin aviso previo, con fecha **04 de mayo de 2021**.

3.- Que para los efectos del art. 172 del C. del Trabajo, mi última remuneración

mensual asciende a la suma de **\$698.641.-**, o la suma mayor o menor que el tribunal determine conforme al mérito del proceso.

4.- Que se ordene el pago de los siguientes conceptos y montos, o las sumas mayores o menores que el tribunal determine conforme al mérito del proceso:

4.1 **\$698.641.-**, por indemnización sustitutiva de aviso previo.

4.2 **\$7.685.055.-**, por indemnización por once (11) años de servicios.

4.3 **\$6.148.044.-**, por incremento del 80% de la indemnización por años de servicio.

4.4 **\$421.729.-**, por feriado legal y proporcional.

4.5 **\$93.152.-**, por remuneración adeudada por los 04 días trabajados en el mes de mayo del 2021.

5.- Que su despido le ha causado daño moral.

6.- Que el demandado deberá pagarle por concepto de daño moral la suma de

\$10.000.000.-, o la suma mayor o menor que el tribunal determine conforme al mérito del proceso.

7.- Que todos los montos y conceptos antes indicados se pagarán con los reajustes e intereses que establecen los arts. 63 y 173 del C. del Trabajo, según corresponda.



8.- Que se condena a la demandada al pago de las costas de la causa.-

SEGUNDO: Contestación. Que comparece doña **Fernanda Villagra Latorre**, abogado, en representación de **EMPRESAS CAROZZI S.A.**, quien contestando la demanda incoada señala:

Que resulta efectivo que el Sr. Muñoz ingresó a prestar servicios el 1 de abril de 2010, desempeñando el cargo de auxiliar de producción II en la Planta ubicada en la comuna de Lontué. También es efectivo que el Actor fue desvinculado el 4 de mayo de 2021, por la causal del artículo 160 N°7 CT, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato. Agrega igualmente que el actor no ha concurrido a la suscripción del finiquito del término de la relación laboral y, en mérito de aquello se le adeuda **\$421.729.-** por concepto de feriado legal y proporcional.

De otro lado, y negando los demás hechos contenidos en la demanda, indica que tal como expresa la carta de despido del Actor, el día 29 de abril de 2021, alrededor de las 17:30 horas, al inicio de su jornada de trabajo en turno tarde, el supervisor del área de envasado, Sr. Rafael Espinoza, detectó que el Demandante se encontraba en un **manifiesto estado de intemperancia, con malestar general, hálito alcohólico y evidente alteración de sus sentidos**. Dice que el Sr. Gajardo fue encontrado por sus compañeros de labores y su jefatura directa, recostado –aparentemente durmiendo—en una “línea” del sector de envasado, hace presente que, el olor a alcohol que desprendía el Sr. Gajardo era tal, que se sentía a través de su mascarilla. Ante el estado del Sr. Gajardo, el supervisor Sr. Rafael Espinoza se vio obligado a solicitar que se retirara de las instalaciones de la Empresa, toda vez que resultaba evidente que no podía desempeñar sus funciones y aquello, podía significar un grave riesgo para la su integridad y la de sus compañeros de trabajo. Explica que al momento de solicitarse el retiro del Sr. Gajardo, éste no negó encontrarse en estado de intemperancia a su jefatura ni a sus compañeros de trabajo, en clara actitud de haber cometido una falta grave.

Arguye que lo anterior, quedó de manifiesto al día siguiente, **30 de abril de 2021**, cuando la Jefa de Turno, Sra. Macarena Calquín, se acercó a conversar con el Sr. Gajardo por el estado en que había llegado a trabajar el día anterior, momento en el cual el demandante asumió haber bebido con anterioridad a la entrada de su jornada de trabajo, prometiéndole que aquello no se volvería a repetir. Refiere que al momento de materializarse el despido



del Sr. Gajardo, quien al escuchar los hechos que lo fundaban, suscribió la carta de término de la relación laboral sin queja alguna.

De este modo, explica la agresión constituye una falta gravísima que se encuentra tipificada como causal de despido en el artículo 160 N°7 del CT, motivo por el cual el despido es justificado.

Indica que el Trabajador incumplió obligaciones expresamente consagradas en su contrato de trabajo y en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Empresa. El contrato de trabajo del Demandante, suscrito con fecha 1 de abril de 2010, expresamente indica que es una obligación esencial del Trabajador:

“Cumplir fielmente con las obligaciones, prohibiciones y demás disposiciones del reglamento interno de orden, higiene y seguridad (...)”.

En la misma cláusula séptima del contrato individual, se indica:

“Las partes convienen expresamente en que la infracción a las obligaciones estipuladas en esta cláusula importará un incumplimiento grave a las obligaciones que impone el contrato de trabajo, en los términos previstos en el número 7 del artículo 160 del Código del Trabajo”.

Añade que el Actor recibió el Reglamento Interno de la Empresa actualizado en **febrero de 2021**, y en el cual reza la prohibición de:

*“Introducir, vender, **consumir** o proporcionar a trabajadores o terceros, drogas, estimulantes o bebidas alcohólicas en cualquier establecimiento o dependencia de la Empresa.*

La Empresa se reserva el derecho de someter a los trabajadores al inicio de cada turno a una evaluación para determinar la presencia de alcohol y drogas en la sangre a través de cualquier método científico adecuado para estos efectos.

*A la persona que se le detecte en algún estado de intemperancia o bajo efectos de drogas, le será negado su ingreso al trabajo o en su efecto suspendido de inmediato de sus labores, pudiendo ser aplicadas las sanciones dispuestas en este Reglamento, **incluso el despido del trabajador**”.*



“Todos los trabajadores de La Empresa deberán cumplir con las Reglas Cardinales de la Compañía, siendo estas:

a- No desempeñarse o presentarse a sus labores bajo la influencia del alcohol, drogas o sustancias psicotrópicas.

(...)

Estas reglas constituyen disposiciones esenciales de seguridad en la Compañía, por lo que su infracción se considerará como un incumplimiento grave de las obligaciones de este Reglamento Interno de Seguridad”.

Ambas prohibiciones, contenidas en los artículos 50 y 114 del Reglamento, fueron expresamente indicadas en la carta de despido como infringidas por el Sr. Gajardo el día **29 de abril de 2021.**

En consecuencia, señala, el Actor incumplió sendas obligaciones establecidas en su contrato de trabajo y en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, de manera que este requisito se encuentra cumplido. Siendo el incumplimiento imputado al Actor de carácter de grave, pues la empresa no puede seguir confiando en una persona que llega a prestar servicios y pretende desempeñar sus funciones en estado de intemperancia con evidente hálito alcohólico, habiendo sido advertido con anterioridad y sabiendo que aquello estaba prohibido, y que de igual manera lo hizo, actuando así, con pleno conocimiento que infringía normas de conducta impuestas por su contrato de trabajo, no obstante, ello, decidió realizar una actuación indebida. Por tanto, no existe duda que el incumplimiento contractual del ex trabajador es de carácter grave, pues la confianza se ha quebrado al extremo de que no puede perseverar la relación laboral.

Asimismo, añade, las obligaciones incumplidas son esenciales y estas apelan al contenido ético jurídico de este. Por otro lado, indica que el estado en que pretendía el Sr. Gajardo prestar servicios en líneas productivas transgrede valores fundamentales de la empresa como son el cuidado y respeto a la vida, a la integridad física y seguridad de los trabajadores, atendido lo grave que es, que un trabajador desarrolle sus funciones bajo estado de intemperancia o la influencia de alcohol., siendo patente la **proporcionalidad** entre la gravedad de los hechos acaecidos y el despido llevado a cabo por la Empresa.



Refiere que no es efectivo que el Actor “no conozca” de la amonestación previa cursada por idénticos hechos que motivaron el despido. El Actor firmó la carta de amonestación. Resultando sorprendente que el Actor en su demanda no reconozca los hechos que configuraron su despido de la Empresa, cuando éstos fueron reconocidos por él ante su jefatura. Agrega que el demandante sabía que, de repetirse los hechos, sería despedido, tal como ocurrió.

Arguye que en el caso de autos, no es aplicable la institución del “perdón de la causal”, pues el despido fue ejecutado dentro de un plazo prudencial atendida la falta cometida.

Pues bien, la Jefa de Turno, Sra. Macarena Calquín, luego de corroborar los hechos acaecidos el jueves 29 de abril, con el nuevo reconocimiento de los hechos por parte del Actor el día viernes 30 de abril durante la tarde, informó a don Andrew Monrroy Vicencio, Jefe de Planta, durante la tarde, como se acreditará en la instancia procesal pertinente.

El día siguiente, fue **1 de mayo**, feriado irrenunciable y, el día que le siguió, fue **domingo 2 de mayo**, día en que el personal administrativo tanto de la Planta de Lontué como de toda la Empresa— quienes son los encargados de la redacción de las cartas de despido— se encuentra en descanso dominical, por lo que no presta servicios.

Recalcar que, los días **1 y 2 de mayo** el Actor no prestó servicios.

Así las cosas, el día **lunes 3 de mayo**, tanto el Sr. Monrroy Vicencio, como la Sra. Berta Pinto Campos, Coordinadora de RR.LL, el Sr. José Escobar Barrera, Jefe de Turno, junto con el Jefe de Relaciones Laborales de la Empresa, Sr. Jaime Gaete Espina, se reunieron con la finalidad de tomar la decisión de desvincular al Actor. Tal y como el Demandante relata en su libelo, él prestó servicios durante mucho tiempo en la Compañía y, por ello, la decisión debía ser previamente ponderada.

De este modo, el día **martes 4 de mayo de 2021**, se le entregó la carta de despido al Actor, sin mediar alegación alguna, suscribiendo ésta el Sr. Gajardo sin inconvenientes, atendido que entendía la gravedad de su conducta.

En cuanto al daño moral demandado, señala que resulta improcedente en una demanda de despido injustificado, indicando jurisprudencia en dicho sentido. .



Agrega que la decisión de desvincular al actor no tuvo el carácter de *abusiva*, sino que se ajusta a las posibilidades que tiene la Empresa en función de la propia conducta del Actor. Por otro lado arguye que el demandante pretende una indemnización a cuyo respecto no abona en su escrito ni siquiera un antecedente de por qué razón sería procedente tales pretensiones. Tampoco cuál sería su naturaleza, contractual o extracontractual. Mucho menos aporta los elementos y presupuestos propios de toda responsabilidad, como son la causalidad con una conducta concreta y la afectación e imputabilidad. Tampoco se refiere a cómo llega a avaluar los daños por concepto de daño moral y lucro cesante.

Así las cosas, y sin perjuicio que niega haber causado daño alguno, y que de las conductas genéricas nada se desprende que tenga siquiera la aptitud de dañar, es lo cierto que de la propia formulación de la pretensión se desprende su absoluta improcedencia, lo que así debe ser declarado.

En subsidio, señala que no concurren los elementos de la responsabilidad civil por daño moral, pues el Actor solicita que se le indemnice el daño moral supuestamente sufrido, el cual fundamenta en el mero hecho del despido. Sin embargo, en la demanda no señala cual sería el daño causado ni la forma en que éste se materializaría y requeriría ser reparado con la exorbitante cifra de \$10.000.000.-

En definitiva, señala que las prestaciones reclamadas resultan improcedentes, no obstante, en el improbable caso que el tribunal estime que el despido del Demandante es indebido, controvierte expresamente la base de cálculo pretendida, reconociéndose, sólo la suma de **\$488.276.-**

Reconociendo, pendiente de pago la remuneración por los días trabajados en el mes de mayo de 2021 por la suma de **\$51.739.-** ante la inasistencia a la suscripción del finiquito del término de la relación laboral.

Sin perjuicio de lo anterior, **opone excepción de pago** respecto del monto ascendente a **\$25.900.-** ya que dicha suma de dinero habría sido depositada en la cuenta corriente número 1735153313 del Banco de Chile Sr. Gajardo, por concepto de saldo de remuneración pendiente y reliquidada con fecha 31 de mayo de 2021.

Pide, finalmente, conforme a las normas que indica, se acoja la excepción opuesta la excepción de pago, en los términos expuestos, y, en definitiva, acoger las alegaciones



expuestas en la contestación, rechazando la demanda en todas sus partes, con expresa condenación en costas.

TERCERO: Que, en audiencia preparatoria, propuestas las bases para un acuerdo por el tribunal, el llamado a conciliación no prosperó. A su turno la demandante evacúa el traslado respecto a la excepción de pago señalando que estará a lo que resuelva el tribunal al no ser un pago integro y completo de lo adeudado por concepto de remuneración.

De otro lado, se establecen como **HECHOS NO CONTROVERTIDOS**, en autos los siguientes: **1.-** Que el actor trabajo para la demandada como auxiliar de producción dos desde el 01 de abril de 2010, hasta el 04 de mayo 2021, por contrato de trabajo indefinido en la planta de Lontue; **2.-** Que la demandada adeuda por concepto de feriado legal y proporcional la suma de **\$421.729**.

Por su parte, en dicha audiencia se fijaron los siguientes **HECHOS CONTROVERTIDOS**: **1.-** Efectividad de los hechos imputados en la carta de despido; **2.-** En la afirmativa de lo anterior, efectividad de que dichos hechos constituyen un incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo; **3.-** En la afirmativa de la ocurrencia de los hechos descritos en la carta de despido, efectividad de haber operado el perdón de la causal por parte del empleador; **4.-** Remuneración que debe servir de cálculo para las indemnizaciones y prestaciones demandadas; **5.-** Efectividad de adeudar la demandada cuatro días de trabajo correspondiente al mes de mayo de 2021, al actor. En su caso monto del mismo; **6.-** Procedencia de la indemnización demandada a título de daño moral. En su caso monto de la misma; **7.-** Procedencia de la excepción de pago opuesta por la demandada.

CUARTO: Que, en la audiencia de juicio fijada, se procedió a rendir prueba por la demandada y que consistió en:

Prueba Documental:

- 1.- Contrato de trabajo suscrito entre Samuel Gajardo Barriga y Nutrición Profesional S.A., de 1 de abril de 2010.
- 2.- Modificación y anexo convenio contrato individual de trabajo entre Samuel Gajardo Barriga y Empresas Carozzi S.A., de 17 de octubre de 2011.
- 3.- Comprobante de recibo de Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de Empresas Carozzi S.A., firmado por Samuel Gajardo Barriga, de 29 de agosto de 2017.



- 4.- Comprobante de recibo de Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de Empresas Carozzi S.A., firmado por Samuel Gajardo Barriga, de fecha 28 de junio de 2019.
- 5.- Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de Empresas Carozzi S.A.
- 6.- Liquidaciones de remuneraciones de noviembre de 2020 a mayo de 2021.
- 7.- Comprobante de pago de remanente del mes de mayo de 2021 a Samuel Gajardo por el Banco de Chile, de fecha 31 de mayo de 2021.
- 8.- Registro de asistencia de Samuel Gajardo, de los meses abril y mayo de 2021.
- 9.- Permiso de salida de Samuel Gajardo, de 29 de abril de 2021.
- 10.- Registro histórico de feriado legal de Samuel Gajardo.
- 11.- Papeletas de solicitud de feriado legal de Samuel Gajardo, desde el año 2010 al año 2021.
- 12.- Carta de amonestación firmada por Samuel Gajardo, con su comprobante de constancia laboral en la página web de la Dirección del Trabajo.
- 13.- Cadena de correos electrónicos entre José Escobar Barrera, Berta Pinto Campos y Andrew Monrroy Vicencio con el asunto “Samuel Gajardo”, de 13 y 23 de agosto de 2020.
- 14) Carta de aviso de termino de contrato de trabajo de don Samuel Gajardo, de 4 de mayo de 2021.
- 15) Comprobante de carta de aviso para terminación del contrato de trabajo, a través de la página web de la Dirección del Trabajo, de fecha 5 de mayo de 2021.
- 16) Correo electrónico de Macarena Calquín Hermosilla a Andrew Monrroy Vicencio con el asunto “Samuel Gajardo”, de 30 de abril de 2021.
- 17) Set de tres imágenes del sector de trabajo y del lugar del incidente de Samuel Gajardo.
- 18) Finiquito de Samuel Gajardo Barriga, de fecha 10 de mayo de 2021.

Absolución de posiciones:

Comparece a estrados el abogado don **Roger Meléndez Riveros** en representación del trabajador demandante, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 454 N°3 inciso 2°, quien a las preguntas de la contraria señala: que el demandante trabajaba como asistente de producción, no especifica el detalle, no recuerda que hacía cada día. Dice que trabajaba en producción de alimentos.

Prueba testimonial:

1.- Macarena Andrea Calquín Hermosilla, Cédula de Identidad N° 17.288.393-1, señala que trabaja en Carozzi Planta Lontue, es jefe de turno y se encarga de llevar a cabo la producción de la planta, trabaja en ese cargo hace un año y medio. Dice que al



demandante lo conoció en el trabajo era colaborador del turno de su otro compañero (jefe de turno), sabe que dejó de trabajar en la empresa por estado de ebriedad. Explica que el día de los hechos ella estaba de turno reemplazando al jefe del demandante y el supervisor don Rafael Espinosa le avisó que don Samuel estaba, al parecer, con estado de ebriedad y le pide que le dé un permiso de salida para que se vaya porque estaba sentado cerca de unos silos, ella le dio el permiso a Rafael y don Samuel se fue a su casa. Al otro día, ella le envió un correo a su jefe contando lo ocurrido, era viernes, porque los hechos fueron el jueves. El jefe era Andrew Monrroy, por lo que él se dio por enterado el lunes cuando conversaron además los dos.

Indica que el día de los hechos ella no vio a don Samuel sólo le entregó el permiso a don Rafael que era el supervisor, luego a don Samuel lo desvincularon, ella estaba presente, se le hizo lectura del documento, pero ella sólo escuchó cuando su jefe le leía los hechos, el pidió disculpas, señaló que nunca más iba a ocurrir, ahí se le explicó que no iba a ver más oportunidades porque se le estaba desvinculando.

Contrainterrogada dice que esto ocurrió en el turno del jueves en la tarde, don Samuel fue a trabajar el viernes, el sábado y domingo no recuerda si él trabajó, tampoco el día lunes no lo recuerda, cree que el día martes fue el despido.

El martes don Samuel trabajó en el turno de día inició en la mañana y se le despidió en la tarde alrededor de las 15:00 horas aproximadamente. Don Andrew, trabajaba de 08:00 a 16:30. Lunes a viernes.

Dice que ella no envió la información de lo ocurrido a su jefe el jueves porque estaba en turno y por carga laboral, por eso le envió el correo el viernes en la tarde, porque ella ingresaba en turno de la tarde.

Refiere que el turno de tarde es de 16:00 a hasta las 00:00, se le aviso a ella alrededor de las 17:00 ó las 17:30 horas lo de don Samuel. Su jefe trabaja de lunes a jueves 17:45 y viernes 16:30, se retira éste al igual que el resto de los administrativos.

Añade que el viernes ella ingresa al turno de la tarde y envía el correo electrónico a su jefe, pero no al ingreso porque debe recibir el turno. Ese día quiso hablar con don Samuel y le pidió explicaciones, este le dijo que había bebido alcohol antes de ingresar, no cuanto, ella le dijo que era una situación grave y él le pidió disculpas y le dijo que aquello no iba a volver a pasar.

2.- Rafael Mauricio Espinosa Barros, cédula de identidad N° 14.830.898-3, declara que trabaja en empresa Carozzi como supervisor de gestión, entre otras cosa, se encarga de la



organización del personal, lleva 22 años en el trabajo. Dice que conoce al demandante desde que se le cambió de turno y el señor Samuel pertenecía al turno 3 del que quedó a cargo. Explica que el término del contrato de Samuel, fue porque entre sus funciones como supervisor, organiza la líneas productivas, lo que le lleva como una hora, al ingresar al turno, luego a cada trabajador le pasa la encuesta del Covid, se da cuenta que el demandante no estaba en la línea productiva, pensó que no había ido por lo que lo buscó y caminando por un sector de producción donde hay unos silos grandes estaba el sentado detrás de unos films, sentado tapado con unos cartones, se preocupó porque pensó que le pasaba algo al trabajador, por lo que llamó a la jefa, para que también lo viera, por lo que sale, pero cuando llegan, don Samuel ya estaba en la línea productiva trabajando, por el ruido que hay en el trabajo él se acercó para hablar con el demandante como 40 cm. y ahí se percató de su olor a alcohol, le hizo la encuesta covid y se percató que estaba en una posición en donde se le balanceaba el cuerpo se iba para ambos lados, él le pidió a su jefa, que lo autorizaran para que se fuera. Lo saca de la línea productiva y le dice que se va a tener que ir porque lo ve enfermo y él le dijo que bueno. El que le dio el permiso fue la jefa no él, no vio más a Samuel ese día.

Al otro día, explica, don Samuel llegó a trabajar a las 16:00 horas, venía bien, no comentaron lo ocurrido.

Contrainterrogado, dice que su jefa es doña Macarena Calquín, el viernes don Samuel hizo el turno completo. El día subsiguiente no recuerda si trabajó.

3.- Andrew Fatzu Monrroy Vicencio, cédula de identidad N°17.307.903-6, señala que trabaja en la planta mascotas de Carozzi, es el encargado de la planta en la empresa demandada, está en la empresa hace 5 años. Señala que conoce al señor Gajardo porque trabajaba en la zona de embazado en la planta en la cual el trabaja y tiene a su cargo.

Dice que el señor Gajardo se encontró bajo los efectos del alcohol en varias oportunidades, hubo varios eventos hasta que se le hizo una carta de amonestación.

En base a la información que recibe por correo, los testimonios de las personas, se llamó a personal y se tomó la decisión de desvincularlo. Refiere que el trabajador se había comprometido, anteriormente, en varias oportunidades en que aquello no iba a volver a ocurrir, por lo que se hace la gestión, ésta se demoró dos o tres días, se esperó que la resolución llegara desde el área de recursos humanos y él mismo le comunicó el despido al demandante.



Explica que doña Macarena Calquín le envía un correo el día viernes, donde le explica lo ocurrido con respecto a don Samuel, que varios compañeros lo habían dejado sentado en un lugar de la empresa porque no podía sostenerse en pie, por lo que él hace la gestión con recursos humanos. Dice que el mismo viernes se solicitó el despido a recursos humanos.

El día del despido el señor le reconoce los hechos en presencia de Macarena, le indica que no va a volver ocurrir, él le dice que claro que no porque está desvinculado. Recuerda que la conversación fue cree un día tres de abril, martes, el trabajador le reconoció que estaba bajo los efectos del alcohol y que no iba a volver ocurrir.

Dice que la decisión no solo lo involucra a él sino que él debe informarlo al área administrativa de recursos humanos, por eso es que el despido se demora unos días. Dice que en septiembre se tuvo que sacar a esta persona en taxi porque estaba con halito alcohólico, luego se le hace una carta de amonestación en donde el se había comprometido a no presentarse a trabajar en esa condición.

Contrainterrogado explica que don Samuel trabajo más de 10 años en la empresa. Entiende que la información del estado alcohólico de don Samuel fue información que entregó don Rafael a Macarena, por lo que cree que esta última no lo había visto. No se llamó a carabineros para constatar esta situación, sólo se lo envió a su casa, dice que cuando ocurre el hecho él estaba en la planta, se le puede comunicar por radio, whatsapp, correo, o por cualquier vía cuando ocurre algo importante. En este caso fue en un horario de turno de tarde fuera de horario administrativo. Dice que él estaba cuando ocurrió a las 17:30 pero él se va a las 17:45 por lo que se le informó por correo al otro día, y también se le informó vía telefónica cuando ya estaba en su casa, Macarena lo llamó.

No sabe si don Samuel trabajó el día siguiente o subsiguiente. Entre el día de los hechos y el día en que se le informa el despido no recuerda si trabajó o no, los turnos son de dos días por lo que debió tener dos de descanso.

El día del despido entró don Samuel a las 08:00, trabajó y luego él lo llamó en un horario antes de salir a puerta cerrada, se interrumpió su jornada para despedirlo, antes de terminar el turno para que tenga tiempo de sacar sus cosas personales y alcanzar a tomar el bus de acercamiento. Dice que él viajaba en bicicleta al trabajo, otras veces se iba a pie. No sabe en que llegó a trabajar el día de los hechos.



Don Samuel no dejó una carta de su puño y letra, reitera que fue él quien solicita el despido y recursos humanos, luego ellos mandan la información de vuelta con la carta de desvinculación, llegó el martes en la mañana y él lo solicitó el día viernes, todo vía correo.

QUINTO: Que por su parte el demandante también rindió en juicio la siguiente prueba:

Documental:

- 1.- Carta de despido del actor de fecha 04 de mayo de 2021.
- 2.- Liquidaciones de remuneración del actor, correspondientes a los siguientes períodos, a) Abril a Diciembre del 2020 y b) Enero a Mayo del 2021.
- 3.- Imagen de proyecto de Finiquito del actor de fecha 10 de mayo de 2021.
- 4.- Permiso de salida de fecha 29 de abril de 2021.

Exhibición documental:

- 1.- se exhibe libro o registro de asistencia del actor correspondiente al mes de mayo de 2021.
- 2.- se exhibe permiso de salida del actor de fecha 29 de abril de 2021,

Absolución de posiciones:

Comparece don **Cristian kolubakin Muñoz, cédula de identidad N° 13434.229-3**, quien señala que trabaja hace 20 años en Carozzi y como gerente corporativo de personas hace 11 años en esta última función. Dice que trabaja en la planta de Nos. Refiere que se le despidió al demandante en abril o mayo de 2021. Explica que cuando se opta por despedir a una persona por falta grave las decisiones se analizan y se ponen sobre la mesa los hechos del suceso y los anteriores, por lo que se imagina, que si los hechos fueron a fines de abril, el despido será aproximadamente el dos de mayo el día siguiente hábil. Sabe que pasaron cinco días calendarios pero hábiles dos.

Añade que al trabajador se le da un permiso para ausentarse ese mismo día de los hechos, autorizado por jefatura, para que la guardia le permita salir, por eso no se indica el motivo en la autorización.

Dice que no sabe si se le adeuda algo, entiende que el finiquito se hizo por lo que correspondería. Pero si no se firmó no se ha pagado. El gerente de producción era don Mauro Jara. Finalmente dice que no sabe si el trabajador laboró entre el día de los hechos y el día del despido.

Testimonial:



1.- Pedro Sebastián Retamal Figueroa, cédula de identidad N°15.127.333-5, refiere conocer a don Samuel porque trabajaba en Carozzi y era parte de su sindicato, el testigo era presidente del sindicato N°1, ejerció esta función hasta el 14 de noviembre de 2021. Dice que don Samuel ya no trabaja en la empresa, se le desvinculó, se dice que fue despedido por estar en estado de interperancia, lo que no es efectivo, lo llamó el día en que lo mandaron para la casa, le preguntó porque lo habían mandado a la casa, él le dijo que estuviera tranquilo porque podía ser por covid, contacto estrecho y al otro día fue a trabajar según su recomendación.

El testigo tenía turno de mañana por lo que nunca lo vio, sólo hablaron por teléfono.

Dice que don Samuel lo llamó el día en que lo mandaron para la casa entre las 6 o 9 de la tarde. Antes habían hablado en reuniones. Cuando lo escuchó por teléfono no le escuchó la vos rara ni nada. El consultó ese mismo día a unos compañeros para consultarle del turno del demandante lo ocurrido, ellos le dicen que quizás porque tenía hipertensión, pero nunca se le dijo nada de alcohol, se le dijo que quizás por contacto estrecho o por estar enfermo. Pero ese día al hablar por teléfono no notó que estaba con alcohol. Dice que los compañeros con los que habló tuvieron que haberlo visto, dicen que no estaban como dicen ellos.

Recuerda que hay turnos rotativos de 6 por 2, le parece que tenía libre sábado y domingo y debía volver el lunes no sabe si ese día lo trabajó o no. Ese día jueves habló con 6 ó 7 personas, pidió incluso hablar con doña Berta Pinto, encargada de relaciones laborales con la empresa. Don Samuel llegaba en bicicleta a trabajar. Y el día de los hechos lo hizo igual en bicicleta, no se le hizo alcoholemia, no se llamó a Carabineros, no hubo ni una carta de amonestación.

Le parece que don Andrew trabaja en horario administrativo, don Andrew no era jefe de planta, antes era don Mauro Jara. En noviembre Andrew era jefe.

Contrainterrogado, señala que el día de los hechos fue jueves, no vio al demandante porque tenían turnos distintos por lo que no se encontraban, sólo hablaron telefónicamente, le dicen que lo echaron para la casa pero no le indicaron por qué, él es calladito siempre hace lo que le dicen, dijo que el supervisor lo mandó para la casa, el supervisor era un hombre, lo veía cuando se cruzaban en el camino.



Señala que él como testigo ganó una demanda por practica antisindical, ya terminó la relación laboral, Carozzi le hizo mucho daño.

Cuando llamó ese día a los otros trabajadores de los 6 ó 7, dos le dijeron haberlo visto en el marcaje y casillero y que lo vieron bien, y por covid había como 8 personas en el casillero. Dice que don Samuel no tenía ninguna carta de amonestación, no lo recuerda, lo ve difícil. Había una papeleta con el permiso, pero en aquella no se puso el motivo del permiso.

2.- Samuel Alejandro Gajardo Pareja, cédula de identidad N°13.352.248-4, dice que el demandante es su padre, quien trabajó en Carozzi como 25 años, terminó el año pasado el 4 de abril de 2021, dejó de trabajar ya que el 29, entraba en la tarde como a las 16:00 luego llegó muy temprano, lo vio afuera conversando con un vecino, él le preguntó si había ido a trabajar y le dijo que si pero lo habían devuelto, porque le habían encontrado olor a alcohol, pero él le olió el aliento y no tenía ningún olor, sólo en la ropa un poco de olor a cerveza pero nada más, le dijo que una persona del sindicato que llamó le dijo que mañana fuera a trabajar, como es prevencionista riesgo no se quedó tranquilo llamo a don Pedro al presidente sindicato en la noche y le dijo que era un permiso solamente. El viernes su padre trabajo tranquilamente, el día martes volvió a la casa dice que lo cortaron.

El jueves antes de irse él lo vio en la casa como tres o tres y media, se fue en bicicleta, y luego volvió seis y media o siete de la tarde, dice que su padre es hipertenso, tiene 65 años, cuando lo despidieron tenía 64 años, recuerda que almorzaron juntos pero no bebieron alcohol ni siquiera jugo. Su padre luego trabajó viernes, lunes y martes normal. Dice que su padre es un apersona muy tranquila, muy pasivo, hace todo lo que le piden.

Contrainterrogado, dice que sintió olor a cerveza en el polerón de su padre al volver del trabajo, pero dice que o bebieron ni jugo al almuerzo y dice que es porque su padre no se cambia ropa todos los días, por lo que quizás el olor a cerveza venia del día anterior.

3.- Mauricio Antonio Ricciardi Betancurt, cedula de identidad N°11.810.032-8, conoce a don Samuel es su vecino, sabe que él trabajaba en Carozzi, ya no, sabe que trabaja en otro lugar pero no sabe dónde, dice que lo conoce hace 4 ó 5 años no son amigos sólo vecinos, conversando un día le dijo que lo habían cortado de la empresa, porque lo habían encontrado con algo de alcohol. Explica que justo ese día estaba en la casa porque su auto estaba chocado, estafa afuera y lo vio y conversaron un poco, luego le dijo me tengo que ir



porque me voy a trabajar, esto fue como a las tres, se fue en bicicleta, luego ese día no lo volvió a ver, en ese momento, cuanto estaba conversando con el demandante, también salió el hijo conversaron un rato, sobre el auto que le habían chocado. No le sintió halito alcohólico, lo vio normal, camino normal.

A los días después, se encontró con don Samuel y le contó que lo habían despedido, no recuerda cuando sucedió esto, se supone que lo despidieron el día que a él le chocaron el auto, cree que fue el 28 ó 29 de abril del año pasado. No sabe si don Samuel tiene alguna enfermedad, es bien activo.

Contrainterrogado señala, que cuando conversaron ese día estaban cerquita menos de un metro, ese día no supo nada del despido, se lo encontró otro día y le contó del despido pero no el motivo, eso lo supo por su hijo después, pero quizás a él le dio cosa contarle. Dice que lo vio en febrero de 2022 en su domicilio.

Explica que el día de los hechos hablo con don Samuel antes del trabajo.

SEXTO: Aplicación apercibimiento 454 N°3 Código del Trabajo. Que la parte demandada ha solicitado se aplique el apercibimiento establecido en el artículo 454 N°3 del Código del ramo, al declarante, fundado en que al ser interrogado el abogado mandatario para comparecer a dicha diligencia, no sabe lo que se le pregunta, no obstante, cabe indicar, que como ya se resolvió en la audiencia de juicio respectiva, la normativa referida establece la posibilidad de que el declarante designe un mandatario especialmente para el efecto, lo que el actor efectuó, sin que respecto del trabajador, existan limitaciones, respecto de a quién puede conferir dicho mandato, a diferencia de lo que ocurre con el empleador. De otro lado, y si bien el absolvente señaló no recordar en que área específica de la planta trabajaba el actor, no se le realizaron más preguntas relativas a los hechos que se consignan en la carta de despido, por lo que no se puede concluir que se negare a declarar o diere respuestas evasivas, desde que fue la abogado de la demandada quien no realizó más preguntas que permitieran al tribunal considerar la concurrencia de las hipótesis que se describen para hacer efectivo el apercibimiento solicitado, por lo que no se hará lugar a lo solicitado por la demandante en cuanto a hacer efectivo el apercibimiento del artículo 454 N°3 del Código del Trabajo respecto del demandante.



Que por su parte el actor también, solicitó hacer efectivo el apercibimiento referido respecto del declarante don Cristian Kolubakin Muñoz, lo que no se hará efectivo, desde que compareció a declarar, contestó lo que se le preguntó, sin que evadiera preguntas o se engase a declarar, por lo que no se configuran las hipótesis que dieran lugar al apercibimiento.

SÉPTIMO: Que, no existe controversia respecto de la existencia de la relación laboral de carácter indefinido, entre el actor y la demandada entre el 01 de abril de 2010 hasta el 04 de mayo de 2021, como auxiliar de producción de la planta Lontue.

De otro lado, de la prueba allegada al juicio analizada conforme las reglas de la sana crítica se pueden tener por acreditado los siguientes hechos:

- 1.- Que una obligación esencial del trabajador, en este caso el demandante, derivada del contrato de trabajo suscrito entre las partes es cumplir fielmente las obligaciones, prohibiciones y demás disposiciones del reglamento interno de orden, higiene y seguridad.
- 2.- Que el reglamento interno de orden, higiene y seguridad fue entregado a don Samuel Gajardo Barriga, el día 29 de agosto de 2017, así da cuenta el acta de recibo de dicho documento, por el trabajador, firmada por éste, no existiendo otra prueba en contrario.
- 3.- Que el título X, del Reglamento Interno de orden, higiene y seguridad, prohíbe, en su artículo 38, a los trabajadores de la empresa Carozzi, presentarse al trabajo en estado de ebriedad o con demostración de haber ingerido bebidas alcohólicas o drogas y a la persona que se le detecte bajo un estado de intemperancia le será negado su ingreso al trabajo, o suspendido de inmediato de sus labores. Igualmente en su artículo 37 establece como obligación de los trabajadores, el someterse voluntariamente a las mediciones correspondientes, en caso de haber ingerido bebidas alcohólicas. Lo que se acredita con el reglamento interno, allegado como prueba documental.
- 4.- Que el día 29 de abril de 2021, don Samuel Gajardo Barriga, ingresó a trabajar a la planta de Lontue de la empresa demandada, en turno de tarde a las 16:01 horas, retirándose a las 17: 37 horas, debido a un permiso otorgado por motivos personales, sin goce de sueldo. Tal como da cuenta el resumen de asistencia del mes de abril de 2021 respecto del trabajador, permiso de salida de igual fecha y los dichos de los testigos Macarena Calquín y don Rafael Espinosa.



5.- Que el día 29 de abril de 2021 don Rafael Espinosa Barros, supervisor de gestión de la planta Lontue de la empresa demandada, al practicarle la encuesta covid a don Samuel Gajardo Barriga, en su puesto de trabajo, línea productiva, lo encuentra con olor a alcohol, lo saca de la línea productiva y le dice que se va a tener que ir porque lo ve enfermo, a lo que el demandado accede. Lo anterior se acredita con la declaración del señor Rafael Espinosa Barros, ratificado por las declaraciones de don Andrew Monrroy.

6.- Que la única persona que habría percibido el olor a alcohol de don Samuel Gajardo Barriga, el día 29 de abril de 2021, fue el supervisor de gestión don Rafael Espinosa Barros. Lo que se acredita con la declaración conteste de éste ultimo, de doña Macarena Calquín y de don Andrew Monrroy.

7.- Que el día 4 de mayo de 2021 don Samuel Gajardo Barriga, fue despedido por la causal del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones del contrato, lo que se acredita con la carta de despido respectiva.

8.- Que la remuneración del demandante, para efectos del cálculo de las prestaciones demandadas asciende a **\$698.641.-**

9.- Que se adeudan por parte de la demandada al trabajador don Samuel Gajardo Barriga, 4 días trabajados del mes de mayo de 2021.

OCTAVO: Razonamiento respecto al incumplimiento grave imputado.- Que como reiteradamente ha sido sostenido por nuestros Tribunales del Trabajo, las causales de caducidad contenidas en el artículo 160 del Código del Trabajo, por la significación que contienen –en muchos casos graves imputaciones- y por lo severo de sus efectos –autorizan la sanción más grave del ordenamiento laboral sin derecho a indemnización-, requieren de un tratamiento minucioso, de una exhaustiva acreditación y de una interpretación restrictiva; de manera que, únicamente, cuando queden establecidos con claridad, precisión y contundencia, cada uno de los supuestos fácticos que conforman las causales referidas, se podrá dar lugar a las mismas; de no ser así necesariamente deberá ser rechazada la imputación y mantenida la protección a la estabilidad en el trabajo.

En conformidad a lo señalado, es que conviene precisar que en primer término la causal del numeral séptimo del artículo 160 aludido, requiere el establecimiento de la existencia de la obligación que se pretende posteriormente incumplida, obligación que, a través, de la



incorporación del Reglamento Interno y contrato de trabajo quedó sobradamente establecida. Luego, como segundo requisito indispensable, se requiere el establecimiento del incumplimiento que es imputado respecto de la obligación exigible; respecto de este requisito, la carta de despido imputa al actor, el haber ingresado a su turno de tarde aproximadamente a las 17:30 horas, en un manifiesto estado de intemperancia, malestar general, hálito alcohólico y una evidente alteración de sus sentidos. Así reza la misma carta que *“era tan manifiesto y notorio su estado de ebriedad, que fue detectado de manera inmediata por sus compañeros de trabajo, el supervisor de turno, quienes percibieron su dificultad de habla, movilidad y hálito alcohólico, razón por la que le indicaron que se fuera a su domicilio”*.

En este sentido, corresponde determinar si se encuentra acreditado en juicio aquel estado de ebriedad referido, o al menos, el estado de intemperancia señalado, y la respuesta a juicio del tribunal es negativa. Lo anterior por cuanto, el estado de ebriedad dice relación con un estado fisiológico inducido por el consumo excesivo de alcohol y el estado de intemperancia, según la real Academia de la Lengua española, es “Falta de templanza” A su vez, Templanza según la misma Academia, en su primera acepción es “. Moderación, sobriedad y continencia.”

Que de la prueba rendida por la demandada, quien tenía la carga de acreditar la veracidad de los hechos contenidos en la carta de despido, se desprende que el señor Rafael Espinosa, en su calidad de supervisor, percibió olor a alcohol al hablar con el demandante y balanceo de su cuerpo mientras le aplicaba la encuesta covid, no obstante, el mismo testigo señala haber estado ambos con mascarilla y a 40 cm. aproximadamente el uno del otro, por lo que a juicio del tribunal, poder percibir el hálito alcohólico imputado en la carta resultaba difícil en dichas circunstancias. Además es el mismo testigo quien refiere que al sacar al señor Gajardo de su lugar de trabajo le dice que se retire porque lo ve enfermo, a lo que el demandante accede, dándosele un permiso que señala que el trabajador se retira por, motivos personales. Así, aquello concuerda con los dichos del señor Pedro Retamal, quien recibe la llamada telefónica del demandante al salir este de su trabajo el 29 de abril de 2021, diciéndole que no sabe realmente el motivo de por qué lo están enviando para su casa, por lo que dada la personalidad callada y tranquila del actor el testigo en su calidad de presidente de sindicato, le dice que esté tranquilo, que puede ser por Covid, contacto estrecho u otro motivo similar y que él lo averiguará.



De otro lado, no existe ningún otro testigo que haya visto al señor Gajardo el día 29 de abril de 2021 con malestar general, balanceando su cuerpo de un lado a otro y con evidente alteración de sus sentidos, lo que desde ya resulta extraño, pues si las conductas descritas en la carta de despido fueran efectivas, teniendo presente que el trabajador se encontraba en su puesto de trabajo, en una empresa en donde existen cientos de trabajadores como la planta Carozzi de Lontue, resulta contrario a la lógica que sólo haya visto su comportamiento el supervisor referido, quien pese a indicarle según reza la demanda que tenía olor a alcohol, lo envía a su domicilio sin explicar claramente el motivo de aquello como queda establecido a través de la testimonial y el permiso emitido para ello.

En este sentido, tanto doña Macarena Calquín, como don Andrew Monrroy señalaron no haber visto al actor el día de los supuestos hechos que motivaron el despido, sin que compareciera ningún otro testigo que pudiera dar cuenta del supuesto estado de intemperancia del actor, máxime cuando se emite un permiso de salida anticipada de las labores del señor Gajardo el día 29 de abril de 2021, sólo indicando motivos personales.

Que en efecto, a juicio del tribunal, resulta débil la imputación efectuada al actor como causal de despido desde que, doña Macarena Calquín Hermosilla, en su calidad de jefe de turno y encargada de llevar a cabo la producción de la planta, quien ejercía en ese momento el cargo de jefa del actor, al ser informada, por don Rafael Espinosa, que “al parecer” don Samuel Gajardo se encontraba laborando en estado de ebriedad, no se hubiere dirigido a hablar con él o por lo menos a observar su estado, para corroborar dicha situación, sino que se limita a cursar sólo un permiso para que éste se retire, máxime cuando dentro del reglamento interno que se ha invocado por el empleador para fundar el supuesto incumplimiento contractual por parte del demandante, se establece como una obligación del trabajador el someterse voluntariamente a mediciones, en la sala de primeros auxilios u otro lugar calificado para ello, en caso de haber bebido bebidas alcohólicas, no obstante, aquello no le fue requerido al señor Gajardo, lo que resulta ilógico desde que don Rafael señaló en estrados haber visto sentado al actor detrás de unos silos por lo que pensó que le pasaba algo y fue a buscar a su jefa (doña Macarena Calquín), pero al volver no lo encuentra y se dirige a la línea productiva, (lugar de trabajo del demandante) donde conversa con él y percibe su olor a alcohol, le entrega el permiso para que se retire antes y no lo vuelve a ver durante esa jornada, sin volver a comentar con el señor Gajardo lo ocurrido en la jornada de trabajo siguiente. Así resulta poco probable, conforme a las máximas de la experiencia, que



una persona que fue vista por su superior con dificultad de habla y movilidad que hacía supuestamente evidente su estado de intemperancia, se le entregara el permiso para retirarse antes en su puesto de trabajo y se lo dejará sólo para que se trasladase a buscar sus cosas y luego se encaminara a la salida de la planta.

Que, en consecuencia, no consta que se le haya solicitado al actor el día de los supuestos hechos, efectuarse medición alguna para acreditar su estado de intemperancia, malestar general y alteración de sus sentidos, lo que claramente está establecido en el reglamento interno, o por lo menos que lo apreciado, por don Rafael Espinosa, hubiere sido corroborado por otro trabajador o jefatura, como se esperaría de una empresa de la envergadura de Carozzi S.A., por lo que analizado el conjunto de las probanzas incorporadas o rendidas esta juez no ha llegado a convicción en relación a la efectividad del incumplimiento que le fue imputado al actor.

Que en nada obsta a lo anterior, el que el actor haya comentado a doña Macarena, al día siguiente de los supuestos, haber bebido alcohol antes de ingresar, pues, no consta cantidad, espacio de tiempo antes de ingresar a su trabajo o algún antecedente, que pudiera dar luces que el actor efectivamente se encontraba en estado de ebriedad o intemperancia como señala la carta de despido, que alterara evidentemente sus sentidos, más aun, cuando el ingreso del señor Gajardo el día 29 de abril de 2021 se efectuó a las 16:01 y el supervisor manifiesta haber hablado con él por lo menos una hora después de ello.

Que tampoco altera, lo referido la amonestación, efectivamente recibida por el actor, por haber sido sorprendido bajo los efectos del alcohol el 13 de mayo de 2020, prácticamente un año antes, ni los correos electrónicos acompañados, pues aquellos datan de hechos anteriores que no dicen relación con aquellos que motivaron el despido y que era de cargo del empleador acreditar.

En consecuencia, la empresa demandada no ha cumplido la carga procesal que le impone el artículo 454 del Código del Trabajo, consistente en el deber de acreditar la veracidad de los hechos imputados en la carta de despido, razón por la cual, según se adelantara, su acto de despido será calificado de indebido.

NOVENO: Daño moral. Que en esta materia cabe advertir, aun cuando no sea una materia pacífica, que en reiterados fallos la Excelentísima Corte Suprema ha estimado que



los tribunales del trabajo son competentes para conocer demandas en que se reclama un daño moral por un trabajador, aun cuando esté vigente la relación laboral, haciendo uso de una interpretación sistemática de las normas del Código del Trabajo con las normas del Código Civil, especialmente el artículo 1556.

Al tenor de lo dicho, primero es dable señalar que el daño moral debe ser probado, y no se allegó ninguna prueba idónea al respecto tendiente a acreditar los supuestos daños sufridos por el actor, pues la testimonial nada aporta al respecto, lo que necesariamente conduce al rechazo de esta solicitud, conforme se dirá en lo resolutivo de este fallo.

DÉCIMO: Razonamiento respecto al monto de la remuneración mensual.- Que en cuanto a la remuneración que debe servir de cálculo para las indemnizaciones reclamadas, el artículo 172 del Código del Trabajo refiere que se *excluyen la asignación familiar legal, pagos por sobretiempo y beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez al año, tales como gratificaciones y aguinaldos de navidad*". En consecuencia, el concepto "última remuneración" empleado por el citado artículo tiene un carácter especial, incluyendo todo lo que estuviere percibiendo el trabajador y excluyendo sólo las prestaciones señaladas en la norma. De consecuencia, que atendida las liquidaciones de pago de remuneraciones acompañadas y que corresponden a los meses de febrero \$670.989, marzo \$664.265 y abril \$760.670, todas del año 2021, **la última remuneración del trabajador para estos efectos, asciende a \$698.641** y no a la suma señalada por el empleador en su contestación.

UNDÉCIMO: Remuneración adeudada: Que de la prueba rendida por ambas partes, especialmente finiquito de fecha 10 de mayo de 2021, solamente suscrito por el empleador, liquidación del mes de mayo de 2021, y depósito efectuado por el empleador a la cuenta del demandado, se concluye que se adeudaban 4 días trabajados por el actor correspondientes al mes de mayo del año 2021, por un total de **\$93.152**, no obstante de dicho monto, el empleador pagó, a través, de la cuenta del Banco de Chile al demandante, la suma de **\$25.900**, existiendo un saldo adeudado sólo de \$67.252.

En razón de lo anterior, y de los documentos referidos, **se acogerá la excepción de pago opuesta por el empleador**, sólo respecto del monto ascendente a **\$25.900**, por concepto de remuneraciones adeudadas, existiendo el saldo adeudado, como ya se ha señalado, de **\$67.252** por este concepto.



DUODÉCIMO: *Feriado legal y proporcional.* Que respecto a este concepto, ha sido un hecho reconocido por la demandada en su contestación y se ha tenido como un hecho no controvertido, el hecho de adeudarse, por este concepto la suma demandada ascendente a **\$421.729**, lo que se refrenda por el finiquito allegado al juicio, suscrito únicamente por el empleador, por lo que se condenará al pago por dicho concepto, en el monto ya referido.

DÉCIMO TERCERO: Que el resto de la prueba no cambia lo razonado y toda fue analizada de acuerdo a las normas de la sana crítica, según lo dispuesto en el artículo 456 del Código del Trabajo.

Por estas consideraciones y visto además lo dispuesto en los artículos 7, 10, 41, 55, 58, 73, 160, 162, 168, 171, 172, 183-A a 183-E, 445, 446 a 459 del Código del Trabajo y artículo 1698 del Código Civil, se declara:

Que **SE ACOGE** la demanda de despido injustificado deducida por don **SAMUEL ADAN GAJARDO BARRIGA**, Cédula de Identidad N°7.536.706-6, en contra de **EMPRESAS CAROZZI S.A.**, representada legalmente por don Mauro Jara Riquelme, todos ya previamente individualizados en la parte expositiva, y se declara:

I.- Que don **Samuel Adán Gajardo Barriga** trabajó bajo vínculo de subordinación y dependencia para la demandada entre el 01 de abril de 2010 y el 04 de mayo de 2021.

II.- Que el despido de que fue objeto don **Samuel Adán Gajardo Barriga** el 04 de mayo de 2021 por la demandada, fue injustificado, indebido e improcedente.

III.- Que la última remuneración percibida por el demandante ascendió a **\$698.641**.

IV.- Que en razón del despido indebido de que fue objeto don **Samuel Adán Gajardo Barriga**, condena a la demandada **Empresas Carozzi S.A.** a pagar las siguientes prestaciones e indemnizaciones al demandante:

a) **\$698.641.-**, por indemnización sustitutiva de aviso previo.

b) **\$7.685.055.-**, por indemnización por once (11) años de servicios.

c) **\$6.148.044.-**, por incremento del 80% de la indemnización por años de servicio.

d) **\$421.729.-**, por feriado legal y proporcional.



e) **\$67.252.-**, por saldo adeudado por concepto de remuneración adeudada por los 04 días trabajados en el mes de mayo del 2021.

V.- Que **SE RECHAZA** la demanda en cuanto al daño moral demandado.

VI.- Que se **ACOGA LA EXCEPCIÓN DE PAGO**, opuesta por el demandado, por el monto de \$25.900.-

VII.- Que, las sumas ordenadas pagar, deberán serlo con los reajustes e intereses previstos en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo, según corresponda.

VIII.- Que, no habiendo resultado totalmente vencida se exime del pago de las costas a la parte demandada.-

Notifíquese. Regístrese y archívese en su oportunidad.

RIT. O-48-2021

Sentencia dictada por doña **Paula Roca Berrocal**, Juez Titular del Juzgado de Letras con competencia en materia laboral y cobranza.-

En Molina a veintisiete de mayo de dos mil veintidós, se notificó por el estado diario la resolución precedente.



A contar del 03 de abril de 2022, 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>