

C.A. de Temuco

Temuco, dos de julio de dos mil veinticuatro.

VISTOS:

En Causa RIT T-77-2023, RUC 23-4- del Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco, con fecha quince de septiembre de dos mil veintitrés se dictó sentencia definitiva por su Juez Destinado, señor Gabriel Felipe Ortiz Salgado, por la cual se resuelve:

I. - Que se rechazan las excepciones de caducidad deducidas por **SERVICIOS DE INGENIERÍA ELÉCTRICA LIMITADA EMETEL LTDA** y de falta de legitimación pasiva y beneficio de excusión interpuestas por **VTR COMUNICACIONES SPA**, respectivamente.

II. - Que se rechaza la denuncia de tutela de derechos fundamentales deducida por don **VICTOR HUGO JARA LAGOS** en contra de **SERVICIOS DE INGENIERÍA ELÉCTRICA LIMITADA EMETEL LTDA** y **VTR COMUNICACIONES SPA**.

III.- Que se acoge la demanda deducida por don **VICTOR HUGO JARA LAGOS** en contra de **SERVICIOS DE INGENIERÍA ELÉCTRICA LIMITADA EMETEL LTDA** y **VTR COMUNICACIONES SPA**, todos ya individualizados, declarándose que el despido del actor por la causal del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo ha sido indebido, condenándose a la primera a pagar al demandante las siguientes sumas:

- a. - \$901.216 por indemnización sustitutiva del aviso previo;
- b. - \$2.703.648 por indemnización por años de servicios (2 años y fracción superior a 6 meses);
- c. - \$2.162.918 por incremento del 80% de la indemnización señalada por aplicación del artículo 168 letra c) del Código del Trabajo; y
- d. - \$660.902 por feriado proporcional adeudado.
- e. - \$150.205 por conceptos de 6 días trabajados en el mes de enero de 2023.



IV.- Las sumas indicadas deberán pagarse con los reajustes e interés del artículo 173 del Código del Trabajo.

V. - La demandada VTR COMUNICACIONES SPA., deberá responder subsidiariamente del pago de las sumas indicadas en el número anterior.

VI. - No habiendo sido vencidas completamente las demandadas, cada parte soportará sus propias costas.

VII.- Se deja constancia que para los efectos de la ley 21.389, se consultó el Registro Nacional de deudores de pensiones alimenticias y al día de hoy el actor no figura en el mismo.

En contra de dicha sentencia, el abogado señor MAURICIO DUQUE GONZALEZ, por la demandada SERVICIOS DE INGENIERIA ELECTRICA LIMITADA - EMETEL LTDA dedujo recurso de nulidad invocando como causal principal la establecida en el artículo 478 letra e) del Código del Trabajo, que dispone: “Cuando la sentencia se hubiere dictado con omisión de cualquiera de los requisitos establecidos en los artículos 459, 495 o 501, inciso final, de este Código, según corresponda; contuviese decisiones contradictorias; otorgare más allá de lo pedido por las partes, o se extendiere a puntos no sometidos a la decisión del tribunal, sin perjuicio de las facultades para fallar de oficio que la ley expresamente otorgue”. En forma subsidiaria, interpone la causal de nulidad del artículo 478 letra c) esto es: “Cuando sea necesaria la alteración de la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones fácticas del tribunal inferior”; finalmente, también en subsidio, opone la causal de nulidad del artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, esto es: “Cuando haya sido pronunciada con infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica”

Respecto de la causal principal, sostiene que la sentencia incurre en el vicio de “extra petita” al extender la sentencia a puntos no sometidos a la decisión del tribunal, ello por cuanto en el caso de autos el libelo de la demanda en la parte petitoria no ha solicitado que se



declare injustificado, indebido o improcedente el despido, declaración que si efectuó el sentenciador, expresando “que el despido del actor por la causal del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo ha sido indebido”.

Con relación a la primera causal de nulidad subsidiaria expresa que el sentenciador en el considerado VIGESIMO PRIMERO de la sentencia establece como hecho de la causa que efectivamente el trabajador incurrió en los hechos que se narran en la carta de despido y que efectivamente incumplió las obligaciones del contrato de trabajo, y del Reglamento Interno y las que emanan del contenido ético-jurídico del contrato de trabajo.

Así, utilizo el vehículo asignado y entregado como HERRAMIENTA DE TRABAJO, los días 31 de diciembre de 2022 y 1 de enero de 2023 en horas de la noche y madrugada respectivamente para dirigirse desde la ciudad de Temuco a la localidad de Labranza.

Por consiguiente, estima la sentencia que efectivamente se produjo el incumplimiento de las obligaciones que impone el contrato, y además, declara expresamente que ninguna de las explicaciones que ha dado el trabajador demandante justifica el incumplimiento contractual alegado en la carta de despido.

Por consiguiente, en virtud de tal declaración debió haber declarado justificado el despido.

Sin embargo, no lo hace, pese a que se daban los hechos y las circunstancias para calificar la gravedad de tal incumplimiento.

En el considerando VIGESIMO SEGUNDO además señala y cita un autor, para establecer la gravedad del incumplimiento: “Por otro lado, también resulta necesario traer a colación que la gravedad del incumplimiento debe ser objetiva, y por lo mismo debe tratarse de un incumplimiento de peso y de una entidad considerable, de una magnitud tal que afecte la continuidad del contrato. En este sentido, como señala el profesor Gamonal, debe considerar uno o más de los siguientes criterios: (a) ruptura de la confianza que requiere el trabajo;



(b) daño efectivamente producido; (c) peligro provocado con la conducta; (d) habitualidad de la misma, en caso de conductas de gravedad menor (por ejemplo, en el caso de los atrasos reiterados). (GAMONAL CONTRERAS, Sergio (2013). El ABC del contrato de trabajo. Santiago: Legal Publishing, p. 130)”

Si el sentenciador, hubiera seguido estos mismos principios que señala en la sentencia, debió haber declarado la gravedad del incumplimiento del contrato establecido y además, que esta no era desproporcionada, pues:

a) Se da claramente la ruptura de la confianza que requiere el trabajo. Así, utilizar una herramienta de trabajo, como el vehículo, en el que el técnico se traslada junto con sus implementos de trabajo para realizar las instalaciones domiciliarias, fuera del horario de trabajo y con fines recreacionales, constituye claramente una ruptura de la confianza.

b) Claramente hay un peligro que se provocó con la conducta de utilización del vehículo. Esta herramienta de trabajo fue utilizada el día 31 de diciembre de 2022 y el 1 de enero de 2023. La noche vieja y las horas que van hasta el mediodía del primer día del año son claramente peligrosas. Los testigos de esta parte declararon expresamente que la sanción en caso como este, en todos los trabajadores de la empresa, es el despido, y que los seguros contratados no corren fuera del horario de trabajo establecido. Y una noche como la del año nuevo y la madrugada de este es un día de especial peligro en cualquier ruta del país, es un hecho público y notorio de la gran cantidad de accidentes y además, usualmente todas las personas beben alcohol el día referido.

c) Finalmente, la habitualidad de la conducta, solo tiene lugar, de acuerdo a lo fijado en la propia sentencia, en los casos de conducta de gravedad menor (como los atrasos, los que solo constituirían un incumplimiento grave si son reiterados)



Pero en esta causal de despido, no se requeriría, porque no se trataría de un caso de gravedad menor, sino que de gravedad mayor, que amerita la sanción del despido.

2. - El sentenciador, finalmente agrega un requisito que no es legal ni menos procedente como que no se produjo un daño al vehículo o que no se le sanciono antes por conducta similar.

Así, se infringe los propios hechos establecidos agregando un requisito que no es necesario dado que, según este razonamiento, solo sería grave si se hubiera producido un accidente grave o se hubiere dañado al vehículo, con lo cual se incurre en la causal de nulidad invocada.

En efecto, tal como se estableció en la carta de despido, el actor incurrió en infracciones gravísimas al vínculo de subordinación y dependencia y a los principios de buena fe y de cumplimiento de los contratos establecidos en los artículos 1545 y 1546 del Código Civil, aplicables plenamente a una relación de carácter contractual.

Los hechos que narra la carta de despido constituyen una infracción al vínculo de subordinación y dependencia, Lo anterior, viene en constituir claramente, la causal de caducidad del contrato de trabajo del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, esto es: “el incumplimiento grave las obligaciones que impone el contrato”. Y así se deben calificar los hechos.

Finalmente, en lo que dice relación con la tercera causal, alegada también en subsidio afirma que se debe acoger, por cuanto, pese a que la sentencia declara que se probó y que se establecieron los hechos de la carta de despido y el incumplimiento contractual alegado y que son efectivos los hechos establecidos en la carta de despido, la sentencia no la califica de grave y además, la califica como desproporcionada, porque el trabajador no había tenido otros reproches, y declara en el considerando VIGESIMO SEGUNDO “En base a estas declaraciones, desde ya puede concluirse que la medida adoptada por la empresa resulta desproporcionada, habida cuenta de que no existen otros



reproches que al trabajador se le hayan formulado por conceptos similares, por lo que conforme el mismo reglamento interno de la empresa existían otras medidas que podían ser impuestas al trabajador por la infracción al contrato cometida. El incumplimiento puede provenir de obligaciones impuestas por el contrato o por el Reglamento Interno que lo integra, pero, además, pueden derivar de la buena fe contractual, en virtud de lo preceptuado por el artículo 1546 del Código Civil. Sin lugar a dudas, la determinación de los deberes impuestos por la buena fe objetiva, en el marco de las obligaciones del trabajador, constituye un elemento que deberá ser apreciado por el juez de la causa, ergo, importa discrecionalidad”

De esta forma, en opinión del recurrente, se infringen en forma manifiesta las reglas de la sana crítica, en especial las máximas de experiencia, pues habiéndose roto la confianza por el incumplimiento contractual establecido y el peligro provocado con él, es un hecho público y notorio, y todos saben, como regla de experiencia que la noche de año nuevo y la mañana de año nuevo son especialmente peligrosas en la conducción de vehículos, que en ese momento de producen graves accidentes de tránsito, con lesiones y muertes y graves daños a los vehículos, en conclusión que es muy peligroso, conducir un vehículo en tales condiciones, además, que muchas personas andan bebidas, conductores y peatones. Ergo, conducir un vehículo motorizado, herramienta de trabajo, está provocando un grave peligro al vehículo y a mi empleador.

Esto, además, por regla de experiencia, constituye una infracción grave a la confianza del empleador, que entregó un vehículo como herramienta de trabajo, y que no autoriza su uso particular, fuera del horario de trabajo, es un hecho público y notorio, y todos saben, como regla de experiencia que la noche de año nuevo y la mañana de año nuevo son especialmente peligrosas en la conducción de vehículos.

Con respecto a la proporcionalidad, también se atenta contra las normas de experiencia, toda vez que como regla de convivencia y de



disciplina laboral se debe sancionar una conducta tan grave como usar un vehículo en año nuevo. Es ilógico, que solo pueda despedir, después que se toleró una conducta prohibida. Es tan manifiesta la infracción alegada que de no haberse incurrido en ella se habría establecido la gravedad y proporcionalidad.

Termina solicitando tener por interpuesto recurso de nulidad en contra de la sentencia definitiva ya referida, y sea acogido declarando nula la sentencia recurrida, por alguna de las causales deducidas en forma subsidiaria, y dictando la sentencia de reemplazo que corresponda declare que se rechaza en todas sus partes la demanda de autos, la de lo principal y la subsidiaria, con expresa condenación en costas.

Se declaró admisible el recurso y se procedió a la vista de la causa, en la audiencia del día 19 de junio de 2024, compareciendo el abogado de la parte recurrente, señor Mauricio Duque González, quien sostuvo su pretensión recursiva, causales invocadas, fundamentos y peticiones concretas; por la parte recurrida, alegó el abogado señor Diego Belmar Ojeda, quien solicitó el rechazo del recurso, por cuanto es indudable que su parte junto con la denuncia de tutela laboral con ocasión del despido y cobro de prestaciones , en subsidio accionó de despido injustificado, demandando el pago de las indemnizaciones correspondientes, sustitutiva de aviso previo y por años de servicios y otras prestaciones laborales adeudadas; respecto de la segunda, por cuanto el sentenciador no calificó de gravedad los hechos invocados, y desproporcionada la sanción de despido sin derecho a indemnización, por cuanto existían otras menos gravosas en el reglamento adecuadas a la falta que cumplían el objetivo, finalmente respecto de la última causal procede el rechazo, pues no se indica circunstanciadamente las normas de la sana crítica infringida y la consignada como máxima de experiencia no lo es, pues los eventuales peligros solo constituyen estadísticas que varían año a año, y en la medida que no se respeten las leyes especiales.



Finalizada la vista, quedó la causa en acuerdo, logrado éste se redacta la presente sentencia correspondiente.

CON LO RELACIONADO Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que, el recurso de nulidad laboral tiene por objeto, según sea la causal invocada, asegurar el respeto a las garantías y derechos fundamentales, o bien, conseguir sentencias ajustadas a la ley, como se desprende de los artículos 477 y 478 del Código del Trabajo, todo lo cual evidencia su carácter extraordinario que se manifiesta por la excepcionalidad de los presupuestos que configuran cada una de las referidas causales en atención al fin perseguido por ellas, situación que igualmente determina un ámbito restringido de revisión por parte de los tribunales superiores y que, como contrapartida, impone al recurrente la obligación de precisar con rigurosidad los fundamentos de aquellas que invoca, como asimismo, de las peticiones que efectúa.

Igualmente, cabe tener presente que a esta Corte le está vedado efectuar una valoración de la prueba rendida ante el Juzgado del Trabajo, lo que corresponde únicamente a éste, el cual está dotado de plena libertad para ello, con la sola limitación de no contrariar los principios de la lógica, las máximas de experiencia y los conocimientos científicamente afianzados, siendo el cumplimiento de este límite lo que corresponde controlar, cuando se invoca la correspondiente causal de nulidad.

SEGUNDO: Que la causal principal invocada por el recurrente corresponde a la establecida en el artículo 478 letra e) del Código del Trabajo, que dispone que el recurso de nulidad procederá: “Cuando la sentencia se hubiere dictado con omisión de cualquiera de los requisitos establecidos en los artículos 459, 495 o 501, inciso final, de este Código, según corresponda; contuviese decisiones contradictorias; otorgare más allá de lo pedido por las partes, o se extendiere a puntos no sometidos a la decisión del tribunal, sin perjuicio de las facultades para fallar de oficio que la ley expresamente otorgue”, vicio que se



habría cometido al declarar el sentenciador injustificado e indebido el despido del trabajador demandante en circunstancias que dicha declaración no se había solicitado por éste.

No prosperará ésta causal de nulidad, por cuanto en subsidio de la denuncia de tutela laboral con ocasión del despido, demandó el trabajador demandante despido injustificado y como consecuencia de ello el pago de las indemnizaciones correspondientes, demanda que fue acogida en esos términos, no existiendo la extra petita denunciada.

TERCERO: Que en lo que dice relación con la segunda causal de nulidad, opuesta en subsidio, este es la necesidad de “alterar la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones fácticas del tribunal a inferior”, causal de la letra b) del artículo 478 del Código del Trabajo, se comete, en su opinión, por cuanto se reconoció por el propio sentenciador la gravedad de los hechos invocados en la carta de despido, pero negó, sin fundamento, que tuvieran la entidad necesaria para configurar la causal de despido justificado del artículo 160 N° 7 del citado código,

CUARTO: Que, en relación a esta causal de nulidad invocada por la demandada, resulta importante destacar que, la calificación jurídica importa una cuestión de derecho, desde que se refiere a la determinación de un hecho como regulado o no por la norma legal, por lo que corresponde al recurrente que invoca la causal del artículo 478 letra c) del Código del Trabajo, identificar y hacer presente la correcta interpretación de la norma eventualmente aplicada en forma errónea, en base a los hechos que resultaron acreditados en el juicio, de manera tal de evidenciar la equivocación de la calificación jurídica que se efectúa en la sentencia.

De esta manera, es en relación a los hechos establecidos en la sentencia que corresponde efectuar el análisis de una eventual calificación jurídica errada, lo que supone la inamovilidad del sustrato fáctico de la sentencia.



QUINTO: Que, tal como se señaló por el recurrente, en el considerando VIGESIMO SEGUNDO el sentenciador expresó: *“En relación a si esta circunstancia constituye un quebrantamiento grave de las obligaciones que impone el contrato respecto al trabajador, se debe ponderar si la misma ha sido cometida de manera contumaz y a pesar de las medidas previas que ya habría adoptado la empleadora. Cabe indicar que, si bien puede siempre existir un margen de tolerancia, se debe analizar hasta qué punto resulta proporcionado que tal condescendencia pueda abarcar el actuar del empleado que mantiene su conducta de manera reiterada.”*

“Por otro lado, también resulta necesario traer a colación que la gravedad del incumplimiento debe ser objetiva, y por lo mismo debe tratarse de un incumplimiento de peso y de una entidad considerable, de una magnitud tal que afecte la continuidad del contrato. En este sentido, como señala el profesor Gamonal, debe considerar uno o más de los siguientes criterios: (a) ruptura de la confianza que requiere el trabajo; (b) daño efectivamente producido; (c) peligro provocado con la conducta; (d) habitualidad de la misma, en caso de conductas de gravedad menor (por ejemplo, en el caso de los atrasos reiterados). (GAMONAL CONTRERAS, Sergio (2013). El ABC del contrato de trabajo. Santiago: Legal Publishing, p. 130).”

“Además, el propio reglamento interno ya tanta veces referido, señala en su artículo 68 lo siguiente: Las infracciones a las normas descritas en este reglamento, podrán ser sancionadas de acuerdo a su gravedad y reiteración como sigue: - Amonestación verbal del jefe directo, con copia a la Oficina central o Jefe de personal. - Amonestación escrita, con copia al Jefe de Personal y a la Inspección del Trabajo. - Multa de hasta el 25% de la remuneración diaria, la que será destinada a algunos de los fines contemplados en la legislación vigente. (Art. 154° inc. 10 y art. 157° del Código del Trabajo). - Despido del trabajador.”



“Esta regulación establece palmariamente el principio antes anotado, en cuanto a que las medidas que pueda optar el empleador deben ser proporcionales a la conducta reprochada.”

Luego el sentenciador de base refiere en el considerando VIGÉSIMO TERCERO parte de las declaraciones de los testigos de la demandada, y la absolución de posiciones de su representante legal, quienes estuvieron contestes en reconocer que no les constaba que el trabajador demandante hubiese sido antes amonestado por algún incumplimiento laboral. y que en otras ciudades algunos conductores tuvieron accidentes graves, e ignoran que el actor lo hubiese hecho otra vez.

Por ello, agrega a continuación en los párrafos finales, que: *“En base a estas declaraciones, desde ya puede concluirse que la medida adoptada por la empresa resulta desproporcionada, habida cuenta de que no existen otros reproches que al trabajador se le hayan formulado por conceptos similares, por lo que conforme el mismo reglamento interno de la empresa existían otras medidas que podían ser impuestas al trabajador por la infracción al contrato cometida. El incumplimiento puede provenir de obligaciones impuestas por el contrato o por el Reglamento Interno que lo integra, pero, además, pueden derivar de la buena fe contractual, en virtud de lo preceptuado por el artículo 1546 del Código Civil. Sin lugar a dudas, la determinación de los deberes impuestos por la buena fe objetiva, en el marco de las obligaciones del trabajador, constituye un elemento que deberá ser apreciado por el juez de la causa, ergo, importa discrecionalidad.”*

“Cabe señalar que para determinar la gravedad del incumplimiento se deben ponderar no solo si la conducta se encuadra en la descripción típica, sino que igualmente es menester ver el carácter ocasional o permanente de la infracción, la conexión del deber infringido con las funciones propias del cargo que desempeña el trabajador y su incidencia en la marcha normal de la empresa, el perjuicio que la falta ocasiona a la contraparte y si ésta, al percibir tal



perjuicio reacciona con el grado de inmediatez que su entidad amerita, entre otras.”

“Por todo lo señalado, a juicio de este sentenciador, si bien se ha podido establecer un actuar irresponsable por parte del trabajador, no tienen una gravedad relevante y no existió consecuencias adversas para la empleadora, no afectado la marcha de la empresa y donde además del hecho de haber conducido con los riesgos contractuales que eso llevaba, no ocurrió un hecho de mayor gravedad distinto al mero uso de la herramienta de trabajo indicada.”

“Al aplicar una sanción como la que ha adoptado el empleador en el caso de marras, se han considerado circunstancias que van más allá de la infracción constatada, por lo que cabe preguntarse ¿Hay algún elemento distinto que permita sostener que el mal causado vaya más allá de la mera infracción? En este caso la respuesta es que no ha excedido al meramente descrito en el contrato de trabajo, tornando la sanción en desproporcionada.”

SEXTO: Que, como se observa, la conclusión fáctica a que arribó el sentenciador en base a la valoración de la prueba rendida por ambas partes, de no asignarle al incumplimiento contractual la gravedad que pretende la demandada para justificar el despido, está revestida de fundamentos suficientes en opinión de esta Corte, y dicha conclusión no puede ser modificada sin entrar a efectuar una nueva valoración de la prueba aportada, lo que como se dijo, está vedado a esta instancia de revisión y es del todo ajeno al recurso de nulidad, al menos por este motivo de nulidad.

SEPTIMO: Que respecto de la tercera causal de nulidad, opuesta en subsidio, la consagrada en el artículo 478 b) del Código del Trabajo, esto es haber sido pronunciada la sentencia con infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, sostiene el recurrente que la infracción se comete al ignorar el sentenciador la máxima de experiencia, conocida por todos, que en la noche del 31 de diciembre y madrugada del día 1



de enero de cada año, se produce un gran número de accidentes por la imprudencia de conductores y peatones, con fatales consecuencias lo que revela la gravedad de la infracción contractual cometida por el trabajador demandante, al conducir un vehículo entregado sólo para trabajar lo que justificaba su despido sin derecho a indemnización alguna.

OCTAVO: Que, como ya se planteó, la recurrente deduce la causal prevista en el artículo 478 letra b), del Código del Trabajo, que establece la procedencia del recurso de nulidad, cuando la sentencia haya sido pronunciada con infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, lo que ha de relacionarse con lo preceptuado por el artículo 456 del aludido Código, que estatuye que:

“El tribunal apreciará la prueba conforme a las reglas de la sana crítica.

Al hacerlo, 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. 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.”

NOVENO: Que, la causal de nulidad invocada se relaciona con la estructura sustancial de la sentencia y protege la garantía de razonabilidad de la misma, particularmente en la determinación fáctica del fallo, en la medida que exigiendo la ley valoración conforme a las reglas de la sana crítica, éste no puede contradecir los principios de la lógica, las máximas de la experiencia y los conocimientos científicamente afianzados.

Dado el carácter de derecho estricto del recurso de nulidad laboral, reiteradamente se ha exigido, cuando se denuncia una infracción a los parámetros de la sana crítica, que el recurrente señale



en forma explícita y detallada cómo se ha producido tal transgresión, debiendo indicar con precisión, cuál de los principios de la sana crítica son los que se estiman vulnerados, si los razonamientos jurídicos, los principios de la lógica, de las máximas de la experiencia o los conocimientos científicamente afianzados.

De esta manera si se denuncia la infracción a los principios lógicos, deberá explicitarse cuáles han sido vulnerados y cómo ello produce una alteración en el razonamiento del sentenciador que lo llevan a una conclusión equivocada, ya que si la sana crítica permite y faculta al juez para valorar las pruebas, construyendo su convicción con sujeción a los principios lógicos de identidad, de contradicción, del tercero excluido y de razón suficiente, el reproche sobre el incumplimiento de dichos principios y reglas en la apreciación de la prueba que formula quien recurre de nulidad, debe ser expresado de manera fundada, explicando cuál de ellos fue inobservado y de qué forma lo fue.

DECIMO: Que, en lo que refiere a las reglas de la lógica, resulta importante traer a colación lo referido por el Profesor Omar Astudillo Contreras, en su texto “El Recurso de Nulidad Laboral”, en orden a que las reglas de la lógica están constituidas por leyes fundamentales de la coherencia y de la derivación. De la primera se deducen los principios de identidad, no contradicción y tercero excluido. De la segunda, se deduce el principio de razón suficiente.

La coherencia es entendida como la concordancia que ha de existir entre los elementos del pensamiento, de la que se deducen sus principios formales, o sea: i. el de identidad, conforme al cual una cosa sólo puede y debe ser igual a sí misma, lo que significa que si se atribuye a un elemento un contenido determinado, debe mantenerse en todo el curso racional; ii, el de la no contradicción, que nos indican que si dos juicios se contraponen, implica que ambos no pueden ser verdaderos, porque una misma cosa no puede ser dos cosas a la vez o algo que es, no puede no ser al mismo tiempo, e iii. Del tercero



excluido, que dictamina que si una cosa sólo puede explicarse dentro de una de dos proposiciones contrapuestas, una debe ser falsa y la otra verdadera, pero no puede haber una tercera posible.

La derivación es concebida como una regla que expresa que cada pensamiento debe provenir de otro con el cual está relacionado, ley de la que se extrae el principio de razón suficiente según el cual, para ser verdadero, todo juicio necesita de una razón suficiente. En términos más comunes nada es “porque sí” sino que debe estar suficientemente fundado.

UNDECIMO: Que, la recurrente sostiene en su recurso, que se ha infringido la máxima de experiencia consistente en que durante la noche del 31° de diciembre de cada año y madrugada del 1° de enero del nuevo año, ocurren numerosos accidentes con resultados fatales y dañinos producto del imprudente comportamiento de conductores y peatones, lo que denota la gravedad de la infracción cometida por el trabajador demandante, lo que ignoró el juez a quo. Sin embargo, más allá si se comparte o no que se trate de una máxima de experiencia, lo cierto es que el sentenciador no lo pasó por alto, sino que restó la gravedad por las razones que explica en el considerando Vigésimo Tercero transcrito precedentemente, y que esta Corte comparte. Se trata de una primera infracción, era una situación conocida del empleador al aceptar la limpieza de los vehículos por parte de los conductores, carecía el actor de amonestaciones, y las infracciones contractuales tenían en el Reglamento interno, unas sanciones que deben ser aplicadas en forma gradual, no resultando proporcional aplicar la más grave y privar al trabajador de su fuente laboral.

DECIMO PRIMERO: Que por lo razonado, será igualmente rechazada esta causal subsidiaria.

Por estas consideraciones, y visto además, lo dispuesto en los artículos 474, 477, 478 b), c) y e), 480 y 482 del Código del Trabajo, se declara;



I.- Que **SE RECHAZA**, el recurso de nulidad deducido por el abogado Mauricio Duque González, por la demandada **SERVICIOS DE INGENIERIA ELECTRICA LIMITADA - EMETEL LTDA** en contra de la sentencia definitiva dictada en causa laboral RIT T-77-2023, RUC 23-4-del Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco, con fecha quince de septiembre de dos mil veintitrés por su Juez Destinado, señor Gabriel Felipe Ortiz Salgado, la que no es nula.

II.- Que se condena en costas a la parte vencida, regulándose las personales en la suma de \$300.000, con citación

Notifíquese, incorpórese a la carpeta digital y devuélvase.

Redactada por el Ministro Titular Carlos Gutiérrez Zavala.

Rol Laboral-Cobranza N° 568- 2023. (sac)



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: FPQTXSVFNN

Pronunciado por la Tercera Sala de la Corte de Apelaciones de Temuco integrada por los Ministros (as) Alejandro Vera Q., Carlos Ivan Gutierrez Z. y Fiscal Judicial Juan Bladimiro Santana S., se previene que el Sr. Santana no firma, no obstante haber concurrido a la vista y acuerdo de la presente causa por no encontrarse integrando el día de hoy. Temuco, dos de julio de dos mil veinticuatro.

En Temuco, a dos de julio de dos mil veinticuatro, 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>

Código: FPQTXSVFNN