

Temuco, dos de noviembre de dos mil veintitrés.

Vistos, Oído y Considerando

PRIMERO: Que, con fecha 24 de julio de 2023 don **MARIO ALEJANDRO SANHUEZA GONZALEZ**, chileno, divorciado, cédula nacional de identidad N° 13.861.137-K con domicilio para todos los efectos en Avenida Luis Durand 01939 casa Uno, comuna de Temuco, interpone denuncia de tutela laboral con ocasión del despido, indemnización por años de servicios, sustitutiva, recargos; en subsidio acción de despido injustificado indemnización por años de servicio, indemnización sustitutiva del aviso previo, recargos, cobro de prestaciones en contra de **BUSES BIOBIO SPA**, rol único tributario 79.510.320-1, representado legalmente por don José Antonio Errandonea Terán, run 15.312.093-5, ambos con domicilio en Lautaro 853, comuna de Temuco en base a los siguientes hechos:

Comenzó a prestar servicios para la demanda de estos autos Buses Biobío SPA, desde 13 de septiembre del 2021 con el objetivo de cumplir las funciones de conductor de buses de transporte de pasajeros en las rutas que me indicaba la empresa. Que, durante el tiempo que prestó servicios para la demandada, siempre fue con esmero y dedicación ya que era un buen trabajo, pues la remuneración percibida era superior al promedio de la región, es así que siempre tuvo un especial cuidado con mi trabajo. Su remuneración para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo ascendía a la suma de \$1.787.642.

Que, de acuerdo a lo indicado por su jefatura, antes de comenzar un servicio, tenía que realizar el control de alcohol test; y que corresponde a un instrumento que debían soplar, el cual podría detectar alcohol en la sangre. En relación con este instrumento de medición, había comentarios por parte de otros compañeros de trabajo, que se descalabraba y que por lo tanto tenían que solicitar que se les tomara la muestra con otro instrumento ya que en más de una oportunidad marcaba cuando los colegas no habían consumido alcohol.

El domingo 28 mayo de 2023 debía presentarse en dependencia de la empresa a las 12:30 para realizar sus labores de conductor ya que debía conducir un bus con pasajeros en el trayecto de Temuco a Concepción. Por lo que llegó a las dependencias de la empresa antes de las 12:00 horas, luego de beber un café, comer un sándwich, lavarme los dientes y enjuagármelos con enjuague bucal; terminando lo anterior procede ir a la sala donde estaba el guardia que debía realizar el alcotest. Al momento del primer soplido, le indica que de acuerdo con el alcotest había marcado presencia de alcohol en la sangre a lo que replica que es imposible, pero le señala que marcaba 0.25 gramos de alcohol por litro de sangre.



Le vuelve a comentar que no puede ser posible ya que no bebe alcohol, que es una persona responsable y que jamás arriesgaría su trabajo. Le señala que deben esperar unos minutos y así a las 12:30 marcó 0.19 gramos de alcohol por litro de sangre.

Le informan que las órdenes de parte de la empresa es que no puede manejar, ya que estaba bajo la influencia del alcohol, por lo que pide se le realice el alcohol test con otra maquina ya que sabía que esta clase de instrumentos se descalibraban. Además, les indica que podía ir donde sea, que le tomaran una muestra de sangre, para que se cercioraran que no había bebido alcohol ya que además por indicaciones médicas no puede beber alcohol, pero su ex empleador no accedió. Le informa a la persona que le tomó el examen que podía ir a Carabineros, al Consultorio, para que le tomaran el examen de sangre correspondiente, o al lugar que fuera pero que por favor no lo despidieran. Toman la decisión de negarle la conducción y le ordenan retirarse a su casa por lo cual se va pero primero pasa al Consultorio Miraflores de Temuco para que le tomen un alcoholemia. Al llegar al lugar le informan que no es posible ya que ellos realizan esa toma de muestra solo cuando llegan personas detenidas por Carabineros. Por ello, concurre a la Segunda Comisaría de Carabineros de Temuco, para pedir se le hiciese una alcoholemia no obstante ello se le indica que no es posible ya que eso se enmarca en un procedimiento policial y no es algo voluntario de un particular. Le relató lo que había ocurrido y se le indica que una persona se encuentra bajo la influencia de alcohol debe marcar, según la Ley de Tránsito, el informe de alcoholemia un nivel de alcohol igual o superior a 0.31 gr, pero inferior a 0.8 gr por mil en la sangre.

Agrega que manifestó al personal policial lo que había ocurrido previo a la toma de muestra, lo que había comido y que después procedió a lavarse los dientes y enjuagárselos con enjuague bucal, donde le señalan que era posible que el enjuague hubiere marcado y que, es más, le explican el hecho de comer una manzana podría “marcar”. Y que por estas circunstancias la influencia del alcohol es solo luego de 0.3 de gramos de alcohol en la sangre y le señaló que el hecho de haber bajado de 0.25 a 0.19 en menos de 30 minutos cercioraba que no era alcohol ya que por su contextura física (persona muy delgada y contextura pequeña) y si se trataba de alcohol propiamente se demoraría mucho más en “desaparecer” de su cuerpo. Adicionalmente, le señalan que ese tipo de instrumentos fallaban si no se les hace una mantención y que es por ello que siempre se determina la presencia de alcohol en la sangre con una muestra de sangre.



VFPPXJCQXYC

Con fecha 30 de mayo del 2023, finalmente le entregan una carta de despido la que se basa en los hechos antes indicados, agregando que su conducta era contraria a los artículo 61 N°14 y 111 y siguientes del Reglamento Interno de la empresa y que su conducta constituía un incumplimiento grave de su contrato de trabajo y del Reglamento Interno de la empresa. En definitiva, en la carta su empleador cerciora el hecho que consumió alcohol y al ser considerado una falta grave se procedió a poner término al contrato bajo la causal del 160 número 7 del Código del Trabajo. Que, con fecha 12 de junio del 2023, procede a firmar finiquito ante la Notaría de doña Esmirna Vidal, en el cual se procede a pagarle el monto de \$2.002.474 y constatando que su empleador mantiene la decisión de despedirlo por la causal de 160 número 7 del Código del Trabajo, es decir, por incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo.

Refiere que la empresa no tiene un procedimiento por medio del cual se establezca la determinación que un trabajador se le considere que ha bebido o no alcohol, más aún cuando existe una disconformidad en los resultados por parte del trabajador quien en mi caso realizó una argumentación del todo válida para oponerse a los resultados realizados. Por lo anterior, los hechos que ocurrieron el día 28 de mayo no pueden considerarse un incumplimiento grave que justifique la decisión de poner término a una relación laboral ya que por su parte como trabajador afectado existe una oposición de los resultados indicados por la empresa, existencia de problemas en la máquina de toma de muestras, más aun tomando en cuenta que no se puede considerar que se encontraba bajo la influencia del alcohol cuando marcó un porcentaje tan bajo.

Agregó que mencionó Carabineros, es posible que una persona marque positivo en una prueba de alcohol (alcohol test) sin haber consumido alcohol. Aunque los métodos de prueba de alcohol son generalmente precisos, pueden existir circunstancias que generen resultados falsos positivos. Algunos factores que pueden influir en estos resultados incluyen: 1. Contaminación cruzada: Si el equipo utilizado en la prueba no se limpia adecuadamente entre las pruebas, puede haber residuos de alcohol en el dispositivo, lo que lleva a resultados incorrectos. 2. Medicamentos y productos de uso cotidiano: algunos medicamentos, enjuagues bucales, desinfectantes de manos, productos de limpieza o incluso alimentos pueden contener alcohol o compuestos que producen reacciones químicas similares a las del alcohol en las pruebas. Estos pueden generar resultados positivos falsos. 3. Enfermedades o condiciones médicas: Ciertas condiciones médicas, como la diabetes o la enfermedad del hígado,



pueden alterar los resultados de las pruebas de alcohol. 4. Errores en la prueba: Si se realizan errores durante el proceso de prueba, como una calibración incorrecta del dispositivo, también podría afectar la precisión de los resultados.

Es importante tener en cuenta que, si una persona obtiene un resultado positivo en una prueba de alcohol y está segura de no haber consumido alcohol, lo que debió realizar la empresa era realizar pruebas adicionales para confirmar los resultados, más aún si la decisión fue optar por el despido de un trabajador bajo una causal sumamente grave para el oficio al que me dedico. El empleador en otras palabras tiene la obligación de dilucidar la efectividad de las razones dadas por los trabajadores antes de sancionar un incumplimiento grave, acreditando dicha ponderación en juicio, no bastando la sola presencia de alcohol en la sangre, más aún si esta no está indubitadamente acreditada.

Ser despedido por ser acusado de consumir alcohol sin pruebas concretas y certeras trajo consigo un grave perjuicio a su reputación y honra, especialmente en su caso ya que su oficio es el de conductor desde hace más de 20 años, esto debido a:

- Presunción de culpabilidad: Ser despedido basándose en acusaciones sin pruebas concretas puede generar la percepción pública que es culpable, lo que daña su reputación y honra personal y profesional.
- Estigmatización y prejuicios: La acusación injusta de consumo de alcohol puede llevar a la estigmatización, ya que esas acusaciones pueden generar prejuicios negativos en la mente de las personas, incluso si las pruebas son insuficientes o inexistentes.
- Dificultades para encontrar empleo: El despido basado en acusaciones infundadas puede dificultar la búsqueda de empleo futuro, ya que se ve enfrentado en la desconfianza por parte de los empleadores al ver el historial de despido relacionado con el consumo de alcohol.
- Daño emocional y psicológico: Ser acusado injustamente y ser despedido ocasiona un daño emocional y psicológico, angustia, estrés, depresión y baja autoestima.

Además del impacto financiero, he experimentado ansiedad y preocupación por mi reputación y futuro laboral. El fragmento "La Constitución asegura a todas las personas: 4º. - El respeto y protección a la honra de la persona" hace referencia a un derecho fundamental garantizado por la Constitución. Aquí, "honra" se refiere al prestigio, buena reputación o imagen positiva que una persona tiene dentro de la sociedad. En términos legales y constitucionales, el derecho a la honra implica que todas las personas tienen el derecho de ser reconocidas y tratadas con respeto, dignidad y consideración. Esto incluye evitar cualquier acción que pueda dañar su reputación o buena imagen, como la difamación, la



calumnia, acusación infundada o injusta, o cualquier declaración falsa o injuriosa que perjudique la percepción positiva que otros tienen de esa persona.

EN SUBSIDIO DEMANDA DE DESPIDO INJUSTIFICADO:

En el evento de que la denuncia en procedimiento de Tutela laboral no sea acogida, interpone demanda de despido injustificado y cobro de prestaciones laborales y previsionales, en contra del mismo denunciado, en base a las consideraciones de hecho y de derecho ya expuestas.

En definitiva, pidió en caso de acogerse la tutela laboral, declarar que:

1. Que el despido y término de contrato del cual ha sido objeto el denunciante por parte de la denunciada, ha vulnerado sus derechos fundamentales indicadas en el artículo 19 número 4 de la Constitución Política de la República y 485 inciso 2° del Código del Trabajo, o alguna de las nombradas garantías y derechos, según el Tribunal estime pertinente.
2. Que se condena a la demandada al pago de las siguientes prestaciones e indemnizaciones, por las siguientes sumas, o las que el Tribunal determine en méritos de autos: a) Indemnización del artículo 489 del Código del Trabajo por el máximo legal, esto es, 11 meses de la última remuneración mensual \$ 19.664.062.- b) Indemnización sustitutiva del aviso previo: de \$1.787.642.- c) Solicita indemnización por años de servicios \$3.575.284.- y que a estos le sean aplicados expresamente los consiguientes aumentos máximos permitidos por la ley, e incrementadas dichas indemnizaciones resultantes -por lo tanto- en un 80 por ciento de recarga legal según lo prescrito en el art. 168°, letra c).-, que asciende a la suma de \$ 2.860.227.- d) Todas las indemnizaciones y prestaciones anteriormente solicitadas, con los reajustos e intereses legales que correspondan.
3. Adoptar las medidas pertinentes para la reparación de la conducta lesiva, realizando una publicación en el diario austral retractándose de este despido
4. Dichos conceptos deben ser ordenados pagar reajustados y con el interés que devenguen al tenor del artículo 173 del Código del Trabajo, y costas.
5. Que, se paguen las costas de la causa.

SEGUNDO: Que, la parte denunciada, a través de su apoderado Federico Iglesias Muñoz, contestando la demanda manifestó que niega en forma expresa y de conformidad a lo establecido en el artículo 452 del Código del Trabajo, todas y cada una de las afirmaciones del demandante respecto de su representada, salvo las que sean expresamente reconocidas. De esta forma, y para todos los efectos



pertinentes, en particular respecto de las normas que rigen la carga de la prueba, niega, controvierte y desconoce por completo la relación de hechos expuestos en el libelo y la procedencia de sus fundamentos y pretensiones reclamadas, indicando lo siguiente:

1. Controvierte que haya existido una vulneración de derechos fundamentales durante la vigencia de la relación laboral o con ocasión del despido. 2. Controvierte asimismo las imputaciones que realiza el demandante en su libelo, al menos en lo que dice relación con la supuesta vulneración de derechos fundamentales por parte de su mandante; 3. Controvierte que hubiere afectado el derecho a la honra del demandante; 4. Controvierte que la empresa hubiere cometido, con ocasión del despido o al término del contrato de trabajo, cualquier acto vulneratorio de alguna garantía constitucional señalada en el art. 485 del Código del Trabajo, en particular respecto al derecho a la honra o cualquier otro derecho y/o garantía del actor; 5. Que no ha existido una vulneración en los términos del artículo 485 del Código del Trabajo; 6. Controvierte la existencia de indicios de conformidad con el artículo 493 del Código del Trabajo. El demandante no ha aportado antecedentes que den cuenta de indicios suficientes para sustentar su demanda de vulneración de garantías constitucionales, no siendo efectivas ni suficientes las afirmaciones contenidas en ellos; 7. Controvierte los indicios indicados en la denuncia, pero en especial que aquellos puedan entenderse que revistan de la gravedad suficiente como para configurarse como tales, y/o que en cualquier caso puedan generar el efecto de alterar la carga de la prueba; 8. Niega que el despido del demandante se deba a causas distintas a las expresamente mencionadas en su carta de despido; 9. Niega que las razones señaladas en la carta de término no sean ciertas, insuficientes, que no esté justificada o que tenga una falta de indicación en los hechos, que no invoque causas graves y permanentes; 10. El despido tiene su fundamento en causa legal. Se utilizó una causal objetiva y se dio estricto cumplimiento a las disposiciones legales, siendo el despido justificado y, en consecuencia, es improcedente el recargo del 80% que alega el demandante; 11. Niega que el despido haya sido ilegal o injustificado; 12. Niega que proceda el recargo solicitado en la demanda, o cualquier otro; 13. Controvierte la procedencia de las medidas reparativas solicitadas por la contraria; 14. Niega que la remuneración del actor haya ascendido a \$1.787.642.- La remuneración del actor, conforme a la liquidación de los últimos 3 meses trabajados completos es de \$1.513.779 15. Niegan en definitiva adeudar suma alguna al actor.



Reconoce los siguientes hechos: a) Que la fecha de ingreso, para efecto del cálculo de indemnizaciones, corresponde al 13 de septiembre de 2021. b) Que el término de la relación laboral fue el 30 de mayo de 2023. c) Que la causal invocada para el término de la relación laboral fue la del artículo 160 n°7 del Código del Trabajo.

Los hechos que sustentan el despido. Se detectó presencia de alcohol en la sangre del actor, quien desempeñaba funciones de conductor de bus. Como se señala en la demanda, y se reconoce en esta contestación, el día 28 de mayo de 2023, el actor debía presentarse en la empresa a las 12:30 para realizar sus labores de conductor. Específicamente, el actor debía conducir un bus con pasajeros en el trayecto de Temuco a Concepción. Previo al inicio del servicio asignado al actor se le realizó un alcotest, tal como es la práctica para todos y cada uno de los conductores de la empresa, y conforme está regulado en el artículo 61 N°14 y artículos 111 y siguientes del Reglamento Interno de la empresa, del cual se le hizo oportunamente entrega. Así, a las 12:02 horas el guardia de seguridad Sr. Juan Carlos Urquiza Matamala, Rut 11.681.108- 1, procedió a realizarle al actor un test para verificar la presencia de alcohol en el cuerpo, mediante el instrumento de medición que funciona por expiración del aliento en un cono. El resultado de la muestra fue positivo, es decir, que el instrumento detectó la presencia de alcohol. Con posterioridad a esto, se le tomó una segunda muestra con el mecanismo de boquilla, el cual arrojó que el actor tenía una presencia de alcohol en la sangre de 0,25 gramos de alcohol por litro en la sangre. Luego, a las 12:30 se le realizó una tercera muestra, la cual arrojó una presencia de 0,19 gramos de alcohol por litro en la sangre.

Los hechos que motivan la terminación constituyen un incumplimiento grave del contrato de trabajo del actor y del Reglamento Interno de la Empresa. Los hechos descritos precedentemente constituyen una infracción grave a la cláusula séptima del contrato de trabajo que el actor suscribió con su representada, la cual dispone que son prohibiciones esenciales para el trabajador “conducir habiendo ingerido bebidas alcohólicas y/o estupefacientes antes o durante el transcurso de su jornada laboral. Contravención del Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad de la empresa, el cual fue entregado al actor el día 15 de septiembre de 2021 • Artículo 71 N°47: PROHIBICIONES GENERALES DEL TRABAJADOR “Ingresar al lugar de trabajo y/o descanso o trabajar, bajo la Influencia del alcohol o drogas”. • Artículo 65 N°53: “Deberá presentarse al lugar de trabajo en condiciones óptimas de salud física y mental, para realizar su trabajo de conducción, de manera de no exponer a los pasajeros a ningún peligro.” • Artículo



65 N°9: “Respetar y cumplir todas las exigencias que le impone para el desempeño de sus funciones la Ley N.º 18.290 de tránsito y las demás normas legales y reglamentarias en materia de legislación vial.”

La gravedad de estos incumplimientos estriba en que pone en riesgo la vida e integridad de los clientes y atenta gravemente contra los valores de la empresa. Ésta se dedica al transporte de pasajeros y carga. De conformidad a las normas antes citadas, el actor tenía la obligación de transportar pasajeros en óptimas condiciones, lo cual ciertamente implica no tener presencia de alcohol en la sangre, ya que ello puede afectar las capacidades de conducción, y en consecuencia poner en riesgo la vida e integridad de los clientes de la empresa. Las acciones aquí descritas son abiertamente contrarias a esta obligación, y de la máxima gravedad, ya que, de tolerarlas, implicaría poner en riesgo la vida e integridad de los clientes.

La empresa a la que representa ha definido el valor de la seguridad como pilar fundamental de su operación. En efecto, Bio Bio transporta personas y por ende debe asegurar, con las herramientas que se encuentran a su alcance una operación segura y responsable, intentando prevenir cualquier tipo de situaciones de riesgo para sus trabajadores, pasajeros y demás usuarios de las vías. Por lo anterior, y como se señala en el contrato de trabajo del actor y en el Reglamento Interno, la conducción con alcohol en la sangre está estrictamente prohibida, constituyendo una falta grave la infracción de esta obligación, por contravenir una de las máximas más importantes dentro de la industria del transporte de personas, esto es la seguridad y cuidado de la vida de los pasajeros.

Es fundamental custodiar la vida e integridad tanto de los pasajeros que se transportan, como la de sus trabajadores, y para ello se observan los más altos estándares de seguridad, a fin de propender a una operación adecuada, dentro de lo cual se incluye la prohibición de conducir un vehículo con presencia de alcohol en la sangre. Si bien la ley del tránsito establece una tolerancia de 0,3 g/l de alcohol en la sangre para la conducción, la política de su parte, considerando que la actividad de la empresa es el transporte de personas, es no permitir que ningún conductor ni asistente preste servicios habiéndose detectado la presencia de alcohol en la sangre. Esta medida de tolerancia 0 es equivalente al estándar utilizado en países como Australia. No puede minimizar el hecho que un conductor se presente a conducir un servicio de transporte de personas con alcohol en su sangre, ya que, tal como lo dispone la propia Comisión Nacional de Seguridad de Tránsito, eso puede afectar su capacidad de conducción, y en consecuencia poner en riesgo la vida e integridad de los pasajeros y trabajadores de la empresa.



Además, cumplió con todas las obligaciones legales e informó adecuadamente en la carta de término los hechos en que ésta se fundó, los incumplimientos del actor y la gravedad de los mismos. Observó todas las disposiciones legales pertinentes para poner término al contrato de trabajo del actor, dando cuenta en la carta de término de cada uno de los hechos en los que se sustenta el despido, los incumplimientos derivados de ello y la gravedad de los mismos, en idénticos términos a los que se exponen en esta presentación. En consecuencia, resulta que no ha infringido norma legal alguna.

El test de alcohol se realizó conforme a un procedimiento regulado y con un instrumento adecuado. En el libelo, el actor realiza una serie de afirmaciones respecto del procedimiento de muestra de alcohol y del instrumento utilizado para ello. Todas las afirmaciones son falsas y serán de cargo del actor probarlas. No es cierto que no exista un procedimiento para la detección de alcohol en la sangre. La empresa a la que representa tiene expresamente regulado el procedimiento para tomas de alcohol a sus trabajadores, el cual, para el caso de conductores de bus y asistentes, se realiza de manera general, es decir, para todos los trabajadores que presenten servicios en dichos cargos, previo al inicio de sus funciones. Es importante señalar que al actor se le realizaron 4 muestras de alcohol, en diferentes momentos, resultando todas ellas positivas. El procedimiento se encuentra regulado en los artículos 111 y siguientes del Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad de la empresa, que señala que las medidas de control de alcohol “se aplicarán a todos los trabajadores tripulantes, esto es, conductores y asistentes, debido a los riesgos inherentes al trabajo en ruta. Respecto de los trabajadores que desempeñan sus funciones en tierra, los referidos controles se practican en forma despersonalizada y aleatoria.” Por su parte, el artículo 114 del Reglamento regula el procedimiento de toma de alcotest, indicándose los pasos que se deben seguir para su aplicación. Artículo 114°: Del procedimiento de la prueba de alcotest. a) Se utilizará un instrumento de medición que funciona por expiración del aliento en un cono o una boquilla desechable conectada a un microcomputador con impresora que entrega el resultado, además quedará resguardado el resultado de la prueba en la memoria del equipo. El instrumento deberá contar con sus respectivos certificados y encontrarse calibrado, teniendo la calibración una vigencia de un año. Además, existe una profusa capacitación para la aplicación del alcotest, y una serie de medidas para la correcta aplicación de los mismo. Tanto el funcionario que tomó la muestra, como el resto de los trabajadores de la empresa que realizan dicha tarea han sido constantemente capacitados en el procedimiento y en la forma de tomar la muestra. El instrumento utilizado: Alco-Sensor VxL La muestra de alcohol del actor se realizó con la



máquina Alco-Sensor VxL, consistente en un instrumento portátil y avanzado, manejado por un microprocesador para realizar pruebas de alcohol en el aliento, y, conforme lo indica su fabricante, permite determinar la concentración de alcohol en el aliento de un sujeto con calidad evidencial. Este instrumento cuenta con las siguientes características:

- Precisión y exactitud: el instrumento fue aprobado por el Departamento de Transporte de los Estados Unidos de Norteamérica (USDOT) como instrumento de uso evidencial. Cumple y excede especificaciones del modelo de dicho país para la realización de pruebas de alcohol del DOT. El instrumento cuenta con la aprobación NHTSA, figurando en la CPL del Federal Register para dispositivos de medición de aliento probatorio.
- Rango del sensor: El Alco-Sensor V detecta con exactitud los niveles de alcohol en el aliento hasta .440 BrAC, o su equivalente. El instrumento fue fabricado con celda de combustión basado en el estándar del sector para la exactitud y precisión. Estos dispositivos precisos y lineales ofrecen una salida consistente con los resultados de análisis de pruebas de sangre.
- Sensor: El instrumento cuenta con un sensor de celda de combustión electroquímica que genera una respuesta electrónica proporcional a la concentración de alcohol en el aliento. La celda de combustión electroquímica detecta específicamente alcohol. No reacciona ante la acetona u otras sustancias que pueden ser encontradas en el aliento humano.

De todas las muestras realizadas ese día, solo hubo 2 positivas, una de ellas, la del Sr. Sanhueza. En su libelo, el actor, sin prueba alguna, desliza que el instrumento utilizado para la toma pudo haber tenido algún desperfecto. Vale la pena señalar que el día 28 de mayo de 2023, tal como se acreditará la oportunidad correspondiente, se practicaron 44 muestras de alcohol a diversos conductores y asistentes, de las cuales todas, excepto 2, arrojaron resultados negativos. Uno de los trabajadores con resultados positivos decidió renunciar, el otro, fue el Sr. Sanhueza. En consecuencia, no resulta razonable argüir que la máquina no estaba en óptimas condiciones.

Los supuestos errores en la muestra (falsos positivos) El actor arguye que los resultados no serían asertivos debido a que él se habría enjuagado la boca con enjuague bucal de forma previa a la muestra; y que podrían haber concurrido ciertos elementos que generarían “falsos positivos”. Nada de esto es cierto. En relación con el enjuague bucal previo a la toma de muestras: Este hecho no le consta a esta parte, y deberá ser probado por el actor, como también el hecho que dicha acción altere un alcotest. Lo cierto es que lo sostenido por el actor, esto es, que el enjuague bucal alteraría la muestra, no es más que un mito urbano. Basta buscar en Google para constatar diferentes mitos populares relacionados con los



alcotests: es falso que una manzana pueda generar una muestra positiva, lo mismo con los dulces de licor o el enjuague bucal. En ningún caso, tras 30 minutos de haber hecho uso de un enjuague bucal, una muestra de alcohol será positiva, eso es inverosímil. Lo que sí es cierto es que, por ejemplo, 500 ml de cerveza pueden arrojar resultados de 0,2 g/l de alcohol en la sangre.

Se puede constatar que la denuncia de autos falta al cumplir con lo dispuesto en la norma antes citada. Para fundar su acción, el actor no acompaña ningún antecedente, sustentado la supuesta vulneración en meras afirmaciones hipotéticas. No existe ningún elemento en la demanda que de cuenta que el actor habría sufrido alguna vulneración de sus derechos fundamentales, ni de cómo ello habría ocurrido ni cuándo. El actor lo único que señala es su despido “podría” conducir a una serie de consecuencias, las cuales no se han verificado en caso alguno, o al menos no se ha dado cuenta de ello. Será de cargo del demandante, probar cada una de las afirmaciones que hace respecto de las supuestas vulneraciones. Así, el actor no acompaña antecedentes sustantivos que den cuenta de la supuesta vulneración, reduciendo su libelo a simples afirmaciones sin respaldo, lo que desde ya permite descartar de plano la existencia de cualquier afectación de derechos fundamentales. La terminación del contrato de trabajo se ajustó a derecho.

Por otro lado, nunca se vulneraron los derechos fundamentales del actor con motivo del término de la relación laboral. El hecho que su representada haya hecho uso, justificada y legítimamente, de las medidas disciplinarias que le otorga la ley, no puede ser considerado una vulneración de derechos fundamentales. Tomó la decisión de poner término al contrato de trabajo basada en antecedentes serios y no caprichosos.

El actor señala que fue despedido sin pruebas certeras y concretas, pero lo cierto es que se le realizaron 4 muestras de alcohol, todas ellas positivas, y en presencia de testigos. El actor no señala en ningún caso, cómo, ni de qué modo se habrían visto vulnerado sus garantías fundamentales. No hay antecedentes que den cuenta de ello. Tampoco se señala de qué forma su parte, al poner término a la relación laboral debido a la presencia de alcohol en la sangre, acreditado mediante la toma de 4 muestras, en un procedimiento regulado previamente y aplicado de manera general, habría vulnerado los derechos fundamentales del actor. En definitiva, el relato del actor es malicioso, con acusaciones infundadas y que considera hechos derechamente tergiversados, pretendiendo la contraria descontextualizar lo ocurrido, con el único propósito de mostrar unas supuestas vulneraciones, que en ningún caso existieron ni puedan configurarse como tal.



Agrega en relación a la demanda subsidiaria, que lo cierto es que el despido del demandante se ha justificado plenamente en la causal contemplada en el art. 160 n°7 del Código del Trabajo. El despido ha sido justificado, debido y procedente, conforme a los hechos ya narrados en esta presentación. No hay en la decisión de despido, ni en la comunicación de su término de contrato, ni en su notificación, otras circunstancias diversas de aquellas que se mencionan en la carta de término, negando su parte cualquier situación de vulneración, en cualquiera de sus variantes en contra del demandante, como se pretende de contrario. La citada carta de despido fue enviada al domicilio del demandante y se informó a la Inspección del Trabajo. Tal como se señaló, puso término al contrato de trabajo del actor, por la causal establecida en el artículo 160 n°7 del Código del Trabajo, esto es “incumplimiento grave del contrato.” Así, ha dado cabal cumplimiento a la normativa laboral vigente, toda vez que ha invocado expresamente para poner término a la relación laboral existente la causal legal mencionada, señalado profusamente los hechos en que se funda, los incumplimientos en los cuales incurrió el actor, y la justificación de la gravedad de los mismo. Los hechos descritos en la carta de término y señalados en este escrito son motivos suficientes para poner término al contrato de trabajo del demandante por incumplimiento grave, causal que no contempla el pago de indemnizaciones legales, resultando claro que su representada ha debido despedir al trabajador a causa de razones graves.

Pidió en definitiva que rechace la denuncia de derechos fundamentales en todas sus partes al igual que la demanda de despido injustificado, declarando que:

1. Que ni durante la relación laboral, ni con ocasión del término de contrato de trabajo del actor existió acto alguno de vulneración de su honra, ni existió vulneración de aquellas garantías consignadas en el art. 485 Código del Trabajo, ni cualquier otra, debiendo rechazar la denuncia o demanda de vulneración en todas sus partes.
2. Que, es improcedente el pago de la indemnización adicional reclamada por el demandante y que no se adeuda suma alguna por este concepto. En subsidio se aplique el monto más bajo establecido en la ley;
3. Que, en consecuencia, se declare que es improcedente y se rechace la solicitud de medidas concretas de reparación;
4. Que el despido invocado por mi representada se encuentra ajustado a derecho, debiéndose rechazar la demanda de despido injustificado en todas sus partes;
5. Que nada adeuda mi representada por conceptos de indemnizaciones.
6. Que, en consecuencia, se declare que no se adeuda suma alguna por concepto de recargo del 80%, ni ningún otro recargo;
7. Que se condene en costas a la parte demandante, o en su defecto, corresponde



eximir a su parte del pago de las costas de la causa, y de los respectivos intereses y reajustes.

TERCERO: Que, con fecha 5 de septiembre de 2023, se llevó a cabo la audiencia preparatoria en la presente causa, estableciéndose como hechos no controvertidos los siguientes: 1.- Que, entre las partes existió relación laboral, en las fechas indicadas, desde el 13 de septiembre de 2021 al 30 de mayo de 2023. 2.- Que, el término de la relación laboral invocado por la demandada consistió en incumplimiento grave de las obligaciones que imponía el contrato.

En cuanto a los hechos que debían ser probados, se establecieron los que siguen: 1.- Remuneraciones percibidas por el actor. 2.- Efectividad de que al momento del despido se ha vulnerado la garantía constitucional del trabajador en lo relativo a su derecho a la honra. Indicios y hechos en que se fundaría. 3.- Efectividad de concurrir en la especie los hechos invocados en la carta de despido y, que estos constituyen incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato del trabajador para con la empresa.

CUARTO: Que, con fecha 19 de octubre de 2023, se llevó a cabo la audiencia de juicio en la presente causa, rindiéndose por la parte denunciante los siguientes elementos probatorios:

Documental:

1.- Contrato de Trabajo celebrado con fecha 13 de septiembre de 2021, entre don Mario Alejandro Sanhueza González y Buses Biobío SpA. 2.- Anexo en relación a Pacto sobre horas extraordinarias, celebrado con fecha 13 de septiembre de 2021, entre don Mario Alejandro Sanhueza González y Buses Biobío SpA. 3.- Carta de Término de Contrato de Trabajo, de fecha 30 de mayo de 2023, emitida por Buses Biobío SPA. 4.- Comprobantes Alcotest Buses Biobío, número de serie 20786, número de prueba 9322, fecha y hora de la prueba 28/05/2023 a las 12:02 horas. Resultado: 0,00 g/L - Número de serie 20786, Número de prueba 9323, fecha y hora de la prueba 28/05/2023 a las 12:09 horas. Resultado: 0,25 g/L. - Número de serie 20786, Número de prueba 9327, fecha y hora de la prueba 28/05/2023 a las 12:30 horas. Resultado: 0,19 g/L. - Número de serie 20786, Número de prueba 9328, fecha y hora de la prueba 28/05/2023 a las 12:32 horas. Resultado: 0,18 g/L. 5.- Formulario Test de Alcohol positivo, de fecha 28 de mayo de 2023, emitido Don Juan Urquiza Matamala, guardia de seguridad buses Biobío. 6.- Propuesta Finiquito de Trabajador de Buses Biobío SPA, sin firma del demandante Don Mario Alejandro Sanhueza González. 7.- Liquidación de



Sueldo de don Mario Alejandro Sanhueza González, de los meses de marzo, abril y mayo de 2023.

Confesional:

Absolvió posiciones por la parte demandada doña María Viviana Pilquiman Mariangel.

Testimonial:

La declaración de don Ignacio Rodríguez Acuña.

Oficio:

Oficio respuesta de AFP CAPITAL.

Exhibición de documentos:

1.- Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad de Buses Biobío SPA, documento completo. 2.- Contratos y Anexos de Contrato de Don Mario Alejandro Sanhueza González. 3.- Registro histórico de los alcotest realizados a Don Mario Alejandro Sanhueza González por el período trabajado.

SEXTO: Que, la parte demandada incorporó las siguientes probanzas:

Documental

1. Copia de contrato de trabajo de fecha 13 de septiembre suscrito entre el Sr. Mario Sanhueza Morales y Buses Biobío SpA. 2. Carta de término de contrato de trabajo del Sr. Mario Sanhueza Morales de fecha 30 de mayo de 2023. 3. Copia de registro de 4 muestras de alcotest practicadas el 28 de mayo de 2023 al Sr. Mario Sanhueza Morales a las 12:02; 12:09; 12:30 y 12:32 horas. 4. Hoja de registro de alcotest positivo de fecha 28 de mayo de 2023, suscrita por Juan Urquiza Matamala 5. Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad de Buses Biobío SpA. 6. Registro de entrega de Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad de Buses Biobío SpA firmado por el Sr. Mario Sanhueza Morales el 15 de septiembre de 2021. 7. Ficha técnica de Alco Sensor V 8. Instructivo de toma de alcotest de octubre de 2022, elaborado por la Gerencia de Seguridad Operacional del Grupo de Transporte de Pasajeros 9. Constancia de envío de carta de término de relación laboral a la Dirección del Trabajo correspondiente al Sr. Mario Sanhueza Morales 10. Copia de liquidación de remuneraciones del Sr. Mario Sanhueza Morales de diciembre de 2021 a mayo de 2023 11. Copia de finiquito de fecha 12 de junio de 2023 suscrito por el Sr. Mario Sanhueza Morales. 12. Planilla capacitación uso de alcotest, firmada por el Sr. Juan Carlos Urquiza 13. Nómina de alcotest realizados en Biobío el 28 de mayo de 2023.



Testimonial:

Las declaraciones de 1.- Juan Carlos Urquiza Matamala y 2.- Moisés Elías Vallejos Rivera.

SÉPTIMO: Que, las probanzas antes referidas, fueron legalmente incorporadas al juicio y percibidas en su rendición, íntegra, personal e inmediata por este juez, quedando el debido e íntegro registro de ello, así como de toda la audiencia, razón por la que sólo se mencionará en su contenido, lo pertinente, medular y debatido.

A) En cuanto a la acción de tutela:

OCTAVO: Que, don Mario Sanhueza González interpuso denuncia por tutela laboral en contra de su ex empleadora Buses Bío Bío SpA en síntesis por estimar conculcado su garantía o derecho a la honra al ser acusado de consumir alcohol sin pruebas concretas y certeras lo que le trajo consigo un grave perjuicio a su reputación y honra, especialmente en su caso ya que su oficio es el de conductor desde hace más de 20 años ya que el artículo 19 N° 4 de la Constitución Política de la República garantiza el respeto y protección a la honra de la persona" hace referencia a un derecho fundamental garantizado por la Constitución.

El actor ha ejercido en este proceso la acción tendiente a proteger derechos fundamentales que la legislación vigente consagra a los trabajadores. Sobre el particular, con la publicación de la Ley N° 20.087 se incorporó un mecanismo de protección o de tutela calificada que sólo protege un tipo de derechos: los derechos fundamentales del trabajador, procedimiento, que es la traducción procesal de la idea de la eficacia horizontal de este tipo de derechos en las relaciones jurídicas entre privados, y en este caso particular, al interior del contrato de trabajo y es más, se trata no sólo de la eficacia horizontal de los derechos fundamentales entre particulares, sino de su eficacia inmediata o directa en cuanto la acción procesal se ejerce directamente por el trabajador, entre otros sujetos pasivos, en contra de otro particular involucrado en la relación laboral: el empleador.

En este procedimiento de tutela laboral, como ya es posible colegir, el bien jurídico protegido, son los derechos fundamentales: así, la pretensión de la acción de tutela es la protección y resguardo de cierto tipo de derechos de los trabajadores – los doctrinariamente denominados fundamentales inespecíficos- buscando el restablecimiento en el ejercicio del derecho lesionado y la reparación del daño producido por su vulneración, cuando dicha afectación provenga del



ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador. Ahora, bien, en rigor el bien jurídico protegido por la acción de tutela no son los derechos fundamentales sin identidad, ni siquiera los derechos fundamentales previstos expresamente en el artículo 19 de la Constitución Política de la República, sino, que lo protegido son los derechos fundamentales del trabajador previstos expresamente en la lista contemplada de forma taxativa en el artículo 485 del Código del Trabajo, en la cual se distinguen dos tipos, según su origen: a) los de fuente constitucional, previstos en el artículo 19 del texto fundamental y; b) los de fuente legal: un solo derecho que corresponde al derecho a no ser objeto de represalias laborales, derecho a la indemnidad laboral.

Que es necesario también precisar que al ser la demandante quien imputa a la demandada los actos que en su concepto importan una vulneración de sus derechos fundamentales en los términos antes referidos, es suya la carga procesal de acreditarlos. La conclusión precedente en caso alguno importa una conculcación al artículo 493 del cuerpo legal reseñado al estipular que cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá a la denunciada explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y su proporcionalidad, por cuanto el actor tiene la carga procesal de acreditar sus afirmaciones, pero ciertamente se le exige un menor estándar de comprobación pues bastará proporcionar elementos, datos o señales que sirvan de base para que el acto denunciado pueda presumirse verdadero, correspondiendo, una vez establecido lo anterior, a la demandada demostrar la legitimidad de su conducta, aportando la prueba necesaria, sea para destruir los indicios, sea aquella destinada a justificar las medidas que ha dispuesto y su proporcionalidad.

Íntimamente relacionado con lo anterior, se ha entendido que los citados indicios dicen relación con “hechos que han de generar en el juzgador al menos la sospecha fundada de que ha existido lesión de derechos fundamentales. Por ello, la prueba reducida de que se beneficia el trabajador se traduce en la prueba de hechos que generen en el juez una sospecha razonable de que ha existido la conducta lesiva.” (*Ugarte Cataldo, José Luis. Derechos Fundamentales, Tutela y Trabajo*, Editorial Thomson Reuters, Primera Edición, septiembre de 2018, página 74).

NOVENO: Que, no existiendo controversia en la existencia de la relación laboral, su duración y que el término se debió al despido efectuado por la demandada donde se le invocó incumplimiento grave de las obligaciones que le



imponía el contrato, cabe derechamente analizar si en la especie, los hechos que alega en su demanda constituyen vulneración a su derecho a la honra.

En este sentido, la parte demandante rindió prueba testimonial consistente en la declaración de don **Ignacio Rodríguez Acuña** quien indicó que conoce a don Mario Sanhueza ya que ambos han trabajado para la demandada Buses Bío Bío. El testigo continúa trabajando para dicha empresa. Refirió que la demandada hace alcotest a los conductores al momento de ingresar a las funciones. Las tomas de alcotest se realizan en la caseta del guardia en la entrada y lo realiza el guardia. Desconoce que capacitación tienen estos guardias en este tema. Preciso que cuando uno llega a la caseta da su RUT, preparan la máquina y uno sopla. No hay cuidados guantes ni boquillas. Antes había boquillas. El guardia no tiene mascarillas ni guantes. Nada de protección. Si sale positivo se repite la prueba tres veces. Se hace con la misma máquina. Si sale positivo el trabajador no puede hacer nada para oponerse al resultado. No pueden tampoco ir a Carabineros. Don Mario no sigue en la empresa por el alcotest que salió positivo. Esta situación ha pasado con asistentes. A veces por el perfume, alcohol de las manos o la pasta de dientes.

Agregó como prueba documental **4 comprobantes de la prueba de alcotest** las cuales refieren, en lo pertinente, lo siguiente: 1.- Buses Biobío Alcotest. Número de serie 20786, número de prueba 9322. Fecha/hora de la prueba 28/05/2023; 12:02:21. Nombre, cédula y firma de examinado: Mario Alejandro Sanhueza González. 13.861.137-K. PASV. Pos. 2.- Buses Biobío Alcotest. Número de serie 20786, número de prueba 9323. Fecha/hora de la prueba 28/05/2023; 12:09:57. Nombre, cédula y firma de examinado: Mario Alejandro Sanhueza González. 13.861.137-K. Sujeto: 0,25. 3.- Buses Biobío Alcotest. Número de serie 20786, número de prueba 9328. Fecha/hora de la prueba 28/05/2023; 12:32:38. Nombre, cédula y firma de examinado: Mario Alejandro Sanhueza González. 13.861.137-K. Sujeto: 0,18. 4.- Buses Biobío Alcotest. Número de serie 20786, número de prueba 9327. Fecha/hora de la prueba 28/05/2023; 12:30:00. Nombre, cédula y firma de examinado: Mario Alejandro Sanhueza González. 13.861.137-K. Sujeto: 0,19. Suma a estos elementos documento Test de alcohol positivo del actor con los mismos datos, firmado por don Juan C. Urquiza. Agrega que existió un testigo Ismael Castillo.

Absolviendo posiciones por la empresa, doña **María Viviana Pilquiman Mariangel** manifestó que es la subgerente de personas hace 6 años. Presta funciones en Temuco. Conoce a Mario Sanhueza desde que lo contrataron. Era conductor de buses. Realizan alcotest a todos los conductores al momento de



ingresar a funciones. Las tomas de muestras se hacen en los talleres donde llegan a buscar su máquinas. La toman guardias de seguridad. Se le instruyó en un curso de capacitación y se le indica el protocolo para la toma de las muestras. Esta capacitación la hace una empresa que instala los alcotest. No recuerda cuando se capacitó al guardia que tomó el examen. Se llama Juan Carlos Urquiza. Es guardia no recuerda cuánto tiempo viene desempeñándose esta persona. Respecto del equipo utilizado no maneja información de marca y modelo. Si se establece la presencia de alcohol la empresa como primer acción vuelven a repetir el examen. Si el segundo sale nuevamente positivo se suspende el servicio. La información que ella tiene es que la primera muestra se toma con cono y si es positiva se toma una nueva con boquilla. Desconoce si se usa la misma máquina. Si hubiese oposición del resultado del examen por parte del trabajador no sabe el procedimiento. No tiene conocimiento que ella tiene ha habido otros casos de que trabajadores hayan reclamado sobre el resultado. Entiende que a estos instrumentos hay que calibrarlos y hacer mantenimiento. Desconoce cada cuánto tiempo se hace la mantención. Para oír reclamos u oposiciones de situaciones como las de esta causa, no recuerda el procedimiento. No conoce el manual de alcotest MG50-1.

Por su parte, la denunciada rindió prueba testimonial consistente en la declaración de don **Juan Carlos Urquiza Matamala**, quien señaló q trabaja para Buses Biobío actualmente como supervisor de seguridad. Antes del cargo que tiene ejercía como guardia de seguridad. Tomaba alcotest a cada conductor y asistente antes de iniciar sus funciones. Este examen lo hacen en una dependencia de un taller donde están los buses. Se le hace este examen a todos los conductores y asistentes. Se usa una pistolita que marca los gramos de alcohol que tiene una persona en la sangre. Cuando ingresan los conductores al taller van primero donde el funcionario de guardia y deben preparar la máquina para tomar el alcotest antes de salir a prestar servicios. Chequean que la maquinaria no tenga alguna falla para hacer su función.

Se ingresan los antecedentes a un computador, luego coloca el sensor para la toma de examen, con un cono plástico que se le acerca al conductor y ahí marca si es positivo, se saca un voucher y se le entrega al conductor si sale negativo. Si sale positivo se le vuelve a tomar la muestra con boquilla con el mismo instrumento. El cono es un examen normal y con la boquilla lo hacen para saber por qué de manera más específica haya marcado positivo, y cuantos gramos de alcohol hay. Por parte de la empresa se le capacitó como usar este elemento, de qué forma debe tomarse, los datos que deben tomarse, los tiempos



que deben esperar y las reglas del uso de la boquilla. Contactarse con las personas administrativas que puedan servir como testigos en caso de que sea positivo. En el tiempo que estuvo como guardia tomando estos exámenes recuerda dos casos que haya marcado positivo.

Él fue quien le tomó el examen al señor Sanhueva. Fue como al mediodía. Se presentó y se le tomó el examen con el cono en principio. Marcó positivo, por lo que le hace nuevamente el examen directo con la boquilla. Va más directo a la persona y persona coloca su boca en la boquilla. Nuevamente marcó positivo con gramos de alcohol en la sangre. Llamó a don Ismael Castillo para informar lo ocurrido. En presencia de él se hizo dos exámenes más saliendo igualmente positivo.

Contrainterrogado indicó que si no mal recuerda, en enero o febrero de este año se capacitó en la toma de exámenes. A esas capacitaciones estaba otros colegas guardias y el monitor. El monitor es un funcionario de la empresa TURBUS. Al momento de la toma de muestra en este caso no usó mascarillas ni guantes. La boquilla la tomó con el mismo envoltorio que venía. Ese día comenzaron con el tema del cono, le pasó la máquina a una distancia para que pudiera soplar. Salió positivo. Le indicó a Mario Sanhueva este resultado. Hicieron contramuestra con boquillas, las que están cerradas en envoltorio plástico a la vista de él. La sacó del envoltorio sin tocarla, ingresa la boquilla a la pistola y se la pasa a él y le indica los pasos a seguir. El respiró y salió nuevamente positivo con gramos de alcohol en la sangre. La avisó a don Ismael Castillo jefe de turno y se repitió dos veces más el examen. Se le dio un margen de tiempo de 10 minutos aproximados entre estos exámenes. Las hicieron con nuevas boquillas. Salió nuevamente con gramos de alcohol en la sangre. Don Ismael se fue con él a la oficina y desconoce la parte administrativa que siguió más adelante.

La máquina que utilizan es altamente sensible pero no al punto de captar perfume o colonia de los conductores. Al día siguiente marcó nuevamente un conductor en primera ocasión y se le hizo el nuevo examen con boquilla y arrojó cero. En el terminal donde está esta máquina solo hay una máquina.

Igualmente declaró por la demandada con **Moisés Vallejos Rivera** quien señaló que trabaja para Biobío como operador de tráfico. Trabaja para la empresa hace aproximadamente 5 años. Confecciona la rotativa de salidas, notificar a los tripulantes y estar a cargo del comportamiento de ellos, ver su asistencia y programar servicios especiales. Hace informes de la jornadas de ellos y sus días libres. Es encargado del control y ejecución del alcotest en la empresa. El sistema está para determinar el control del comportamiento de los tripulantes que están



trabajando en su sano juicio. Se hace a todos los tripulantes antes de empezar el servicio. Se realiza en talleres y garita de los guardias. La muestra se hace con una máquina llamada alcobiosensor. Proviene de la empresa TECNO DATA de Santiago. Esta máquina funciona conectada a una base de carga y comunicación y la opera el guardia conectado al sistema. En la práctica el guardia toma el RUT del tripulante y comienza a operar la máquina. Opera la muestra de forma pasiva esto es que el tripulante debe soplar en un cono que se introduce en la máquina.

Si el tripulante no consumió alcohol, la máquina marcará negativo. Si es positivo la máquina alerta de que hay consumo de alcohol.

En el cono puede dar positivo sin haber consumido alcohol, como por ejemplo por un perfume, enjuague bucal o por una pastilla. Por ello vuelven a hacer una muestra de forma directa con boquilla conectada en la máquina. La precisión de la boquilla es 100% efectiva. No tiene margen de error. Emite un comprobante y el tripulante lo debe firmar con un testigo. Si no quiere firmar se la hace una nueva muestra quince minutos después. Conoce 4 o 5 casos positivos de alcohol que ha habido en la empresa. Se usa el mismo instrumento para el alcotest de cono y boquilla.

Contrainterventor indicó que La máquina está conectada con un cable. Testigo tuvo capacitación para el uso de alcotest en noviembre del año pasado. No conoce el manual MGS0-1. El único caso que conoce donde se desconoce el resultado es el de don Mario Sanhueza. Hay dos máquinas en la empresa. Cuando hizo la capacitación se dio a conocer que era necesario usar mascarillas y guantes quirúrgicos. Esto prácticamente por pandemia y mayor seguridad, o sea para sea confiable el resultado.

Incorporó además **nómina de alcotest realizados en Biobío el 28 de mayo de 2023**, en el que se puede observar de 44 exámenes respiratorios realizados, 5 dieron positivo a la presencia de alcohol y 3 de ellos relativos al demandante.

En el **contrato de trabajo** suscrito entre las partes, se establece en su cláusula séptima prohibiciones esenciales para el trabajador y cuyo incumplimiento daría lugar a su desvinculación. De la numeración taxativa allí señalada, se pueden subsumir eventualmente a los hechos de la causa, las siguientes causales: letra b) conducir habiendo ingerido bebidas alcohólicas y/o estupefacientes antes o durante el transcurso de su jornada laboral y letra d) presentarse al trabajo o a lugares de descanso que la empresa mantenga para



dichos efectos, en estado de intemperancia o bajo la influencia de drogas o estupefacientes...

Por su parte fue incorporada la **carta de aviso de término de contrato**, la que da cuenta de que se pone término al contrato de trabajo por la causal ya referida previamente, fundada en los siguientes hechos: *“el día domingo 28 de mayo de 2023 usted debía presentarse en la empresa a las 12:30 para realizar sus labores de conductor. Específicamente, usted debía conducir un bus con pasajeros en el trayecto Temuco a Concepción. Previo al inicio del servicio asignado se le realizó a usted un alcotest, tal como es la práctica para todos y cada uno de los conductores de la empresa, y conforme está regulado en el artículo 61 N°14 y artículo 111 y siguientes del reglamento interno de la empresa, del cual se le hizo oportunamente entrega. Así, a las 12:02 horas el guardia de seguridad Sr. Juan Carlos Urquiza Matamala, procedió a realizar un test para verificar la presencia de alcohol en su cuerpo, mediante el instrumento de medición que funciona por expiración del aliento en un cono. El resultado de la muestra fue positivo, es decir, que el instrumento detectó la presencia de alcohol. Con posterioridad a esto, se le tomó una segunda muestra con el mecanismo de boquilla, el cual arrojó que usted tenía una presencia de alcohol en la sangre de 0,25 gramos de alcohol por litro en la sangre. Luego, a las 12:30 se le realizó una tercera muestra, la cual arrojó una presencia de 0,19 gramos de alcohol por litro en la sangre...”* Agrega la misiva que lo anterior infringe lo dispuesto en la cláusula 7° del contrato de trabajo conducir habiendo ingerido bebidas alcohólicas y/o estupefacientes antes o durante el transcurso de su jornada laboral, el artículo 71 N°47, 65 N°53 y 65 N°9 del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

En el respectivo **Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad** que se incorporó por la demandada, se lee en el artículo 71 N°47 *“Las siguientes prohibiciones son de carácter general. La contravención a las Prohibiciones del presente Título, se clasificarán como Graves y Menos Graves, de acuerdo con lo que se indique en cada una de ellas, además de las estipuladas en el contrato de trabajo y sus anexos correspondientes... Ingresar al lugar de trabajo y/o descanso o trabajar, bajo la Influencia del alcohol o drogas, o encontrándose enfermo o con su estado de salud resentido. En este último caso debe avisar y consultar previamente al jefe inmediato quien resolverá sobre si lo envía a algún Servicio Médico o le ordena retirarse a su domicilio hasta su recuperación. (GRAVE)”*. En su artículo 65 N°9 y N°53 dispone: *“Son obligaciones especiales para quienes desempeñan la función de conductores... 9.- Respetar y cumplir todas las exigencias que le impone para el desempeño de sus funciones la Ley N.º 18.290*



de tránsito y las demás normas legales y reglamentarias en materia de legislación vial, en especial aquellas que dicen relación con velocidades máximas, uso de cinturón de seguridad, adelantamientos, derecho preferente de paso, distancia, velocidad razonable y prudente, detenciones, estar atento a la conducción, velando por su integridad física, la de sus pasajeros y de terceros. Todas las maniobras de retroceso en el taller, estacionamientos, andenes, terminales y vía pública, debe efectuarlas con el respaldo de su Asistente (GRAVE)... 53.- Deberá presentarse al lugar de trabajo en condiciones óptimas de salud física y mental, para realizar su trabajo de conducción, de manera de no exponer a los pasajeros a ningún peligro. (GRAVE)".

Cabe igualmente traer a colación lo dispuesto en la citada regulación, lo dispuesto en el título XXVI, que en lo pertinente indica: "ARTICULO 111°: La empresa ha definido el valor de la seguridad como pilar fundamental de su operación. En efecto, transportamos personas y por ende debemos asegurar con las herramientas que se encuentran a nuestro alcance una operación segura y responsable, intentando prevenir cualquier tipo de situaciones de riesgo para nuestros trabajadores, pasajeros y demás usuarios de las vías. Dentro de dicho contexto y resultando justificado el ejercicio de las facultades de supervisión y control que la legislación laboral reconoce a toda empresa, esta empresa realizara pruebas de alcotest a sus trabajadores previo al inicio de sus labores, o durante el transcurso de ellas, garantizando la dignidad de los trabajadores involucrados y el pleno respeto al contenido esencial de los derechos que les asisten en su calidad de tales, especialmente aquellos previstos en el Artículo 2 y 485 del Código del Trabajo. Estos controles se aplicarán a todos los trabajadores tripulantes, esto es, conductores y asistentes, debido a los riesgos inherentes al trabajo en ruta. Respecto de los trabajadores que desempeñan sus funciones en tierra, los referidos controles se practicarán en forma despersionalizada y aleatoria.

ARTICULO 112°: La prueba de alcotest mide la concentración de vapores de alcohol en el pulmón, la que permite cuantificar y deducir el grado de concentración de alcohol. La prueba se realizará a los trabajadores de la empresa, por uno (s) fiscalizadores pudiendo ser estos del departamento de operaciones o jefes de terminales según corresponda, o cualquier otro que la empresa designe con un rango jerárquico dentro de la empresa, o también por personal externo que desarrolle funciones en las oficinas o agencias que comercialicen los servicios de la empresa a lo largo de la zona geográfica cubierta por su actividad. Las personas que lleven a cabo el control de alcotest deberán estar previa y



debidamente capacitadas por la empresa y su realización deberá respetar la honra y dignidad de los trabajadores.

ARTICULO 114°: Del procedimiento de la prueba de alcotest. a) Se utilizará un instrumento de medición que funciona por expiración del aliento en un cono o una boquilla desechable conectada a un microcomputador con impresora que entrega el resultado, además quedará resguardado el resultado de la prueba en la memoria del equipo. El instrumento deberá contar con sus respectivos certificados y encontrarse calibrado, teniendo la calibración una vigencia de un año. b) El funcionario encargado de la prueba de alcotest procederá a realizar el control a los trabajadores de la forma que a continuación se indica. c) Se le solicitara al trabajador que haga una prueba general de alcotest (prueba pasiva) soplando un cono que se encuentra conectado al aparato medidor de alcohol. Si este detecta presencia de alcohol (positivo), se le aplicara una prueba con una boquilla desechable, que se utilizara únicamente para el trabajador que arrojo presencia de alcohol, y que determinara el grado de concentración de alcohol. d) Si este control con la boquilla desechable confirma la presencia de alcohol, el funcionario encargado del procedimiento, transcurridos algunos minutos, procederá a efectuar una segunda prueba con una nueva boquilla desechable. Para estos efectos, el trabajador deberá permanecer en el lugar que se lleva a cabo el procedimiento; el hecho de abandonar el lugar importará su renuncia a la segunda prueba con boquilla desechable, considerándose para todos los efectos contractuales y legales pertinentes los resultados de la prueba pasiva y la primera prueba con boquilla. e) El resultado positivo será impreso y firmado por el trabajador, el funcionario que toma la muestra y un testigo, consignando nombres completos, cedula de identidad, lugar, fecha, hora y resultado de la prueba. Una copia de las colillas con el resultado positivo será entregada al trabajador. f) Si el trabajador se negase a firmar las colillas de resultado positivo de la prueba de alcotest estas se imprimirán, y en su presencia lo firmaran quien (es) realizo la prueba y un testigo, dejando constancia de la negativa, junto con sus nombres completos, cedula de identidad, fecha, hora y resultado de la prueba. g) El fiscalizador o el funcionario designado deberá registrar todos los controles de alcotest que realice en una planilla, o en los sistemas de información que la empresa determine para ello. En caso de arrojar resultado positivo, se deberá consignar los pormenores y circunstancias del hecho en un parte o documento interno, a vía ejemplar se advirtió halito alcohólico, dificultad para hablar o expresarse u otros. El parte o documento interno deberá ser suscrito por el fiscalizador o la persona designada por la empresa, siendo remitidos en original por la vía más expedita al Gerente o Sub Gerente, Jefe de operaciones y a todo ente que corresponda. En caso de no



ser posible el envío material de los antecedentes, estos serán enviados por cualquier medio tecnológico idóneo, tal como correo electrónico...

ARTICULO 116°: En los casos de alcotest positivo se informará de la situación al jefe directo o a quien corresponda y no se le permitirá al trabajador iniciar o continuar sus labores, quedando suspendido inmediatamente de estas y citado a presentarse con su jefe directo."

DECIMO: Que, como se dijo, la parte denunciante deduce acción de tutela por estimar vulnerado su derecho a la honra, toda vez que a través de un procedimiento del cual no se le otorgó la posibilidad de realizarse una nueva muestra o una contramuestra por otros medios, no le existe certeza de la precisión del medio usado y por el despido del cual fue objeto, le significado una merma en la garantía fundamental señalada lo cual le ha ocasionado perjuicios personales y laborales. Es a esa garantía a la que debe abocarse el análisis de las probanzas rendidas y no a otras circunstancias distintas que eventualmente podrían desprenderse de los hechos que han sido alegados. Con las probanzas rendidas, dicha posibilidad debe descartarse.

En primer término, se estima que el procedimiento efectuado resulta adecuado, previa y detalladamente regulado en el Reglamento Interno de la empresa, donde se le dio el trato que correspondía según lo regulado en el mismo y con las debidas garantías que a todo trabajador de la empresa le corresponde. No se observa un procedimiento vulneratorio de sus derechos y que el mismo conculque su honra, como tampoco que no respete la presunción de inocencia. Recordemos que tal como lo establece el Reglamento Interno, la realización de exámenes como el realizado en el caso de marras, se sustenta en el ejercicio de las facultades de supervisión y control que la legislación laboral reconoce a toda empresa, máxime si la misma se dedica al transporte de pasajeros.

La circunstancia de no habersele podido obtener una contramuestra a través de otros medios, no se considerará un indicio de vulneración de la garantía invocada, ya que dicha posibilidad, pudiendo ser o no razonable, no constituye afectación directa a la garantía señalada.

Respecto a las dudas que mantiene el actor respecto al medio utilizado para la toma de muestra, se observa que lo referido por el testigo de la parte demandante más bien constituyen suposiciones o eventuales situaciones que no han encontrado corroboración con otros elementos probatorios o a lo menos haya pormenorizado alguna situación, mas o menos puntual, que haya ocurrido en la empresa u otra similar. Por su parte el testigo Juan Carlos Urquiza Matamala



indicó que sabe que se le hace mantención al instrumento alcotest. En el periodo que él estuvo no vio que se le haya realizado. Se le hace mantención y calibración a la máquina, pero él no estuvo en ninguna ocasión presente en una mantención. El día que don Mario marcó positivo hubo otro caso que marcó igualmente, lo que fue más temprano que el señor Sanhueza. Se siguió el mismo procedimiento y protocolo. Moisés Vallejos Rivera manifestó que Se realiza mantención y calibración una vez al año. Se obtiene un certificado de calibración por TECNO DATA. Cuando hacen esto, se usa una máquina de reemplazo. Alguna vez la máquina ha mostrado error ya sea por un golpe o algo así. Lo que hacen ahí es enviar a servicio técnico el instrumento. Ahí se coloca una máquina de reemplazo. La última mantención de la máquina que se usó para la muestra de don Mario fue en julio de este año.

Ambos testigos refirieron tener capacitaciones en lo relativo a la toma del examen en comento. Además, ha quedado acreditado que al dispositivo para la toma de muestra se le realizan las debidas mantenciones conforme lo han expuesto también los testigos, por lo que malamente puede sostenerse que dichos elementos no estén en condiciones para la realización de alcotest. Además, se puede observar en **instructivo de toma de alcotest de octubre de 2022**, elaborado por la Gerencia de Seguridad Operacional del Grupo de Transporte de Pasajeros que se dio cumplimiento en general a todos los lineamientos en él señalados. Consta además mediante **planilla capacitación uso de alcotest, firmada por el Sr. Juan Carlos Urquiza** que éste cuenta con la capacitación adecuada.

Si bien ambos testigos de la demandada indicaron haber conocido de algún caso que en el primer examen con el sistema de cono, marcó positivo o falso positivo, luego, siguiendo el protocolo respectivo, marcaron negativos al usarse el sistema de boquilla, cuestión que en este caso no ocurrió ya que también a través de este método seguía indicando la presencia de alcohol en el organismo.

Ahora, si bien puede observarse que quien realizó el examen en el caso de marras no se apegó cien por ciento al procedimiento señalado, esto es que no se hizo uso de guantes quirúrgicos y mascarilla, no generan en este sentenciador la duda de que haya influido en el resultado del procedimiento. Se detalló por parte de quien hizo las veces de examinador pormenorizadamente los pasos que siguió, y el hecho de habersele repetido el examen en variadas oportunidades despeja eventuales dudas que digan relación a lo que se pudo constatar en cada una de las muestras realizadas. Ahora, recordemos que el artículo 114 del R.I.O.H.S disponía que en caso de arrojar resultado positivo, se deberá consignar los



pormenores y circunstancias del hecho en un parte o documento interno, a vía ejemplar se advirtió halito alcohólico, dificultad para hablar o expresarse u otros, cuestión que en el caso de autos no se indicó, pero que tampoco permiten sostener que vicien de tal forma el procedimiento, que pueda significar vulneración de garantías fundamentales para el actor, debido a la reiteración de oportunidades en que se realizó el examen precisamente, a juicio de este sentenciador, para evitar perjudicar erróneamente al actor.

Cabe hacer presente igualmente que el actor alegó que por razones de salud no podía beber alcohol, cuestión de la cual no se rindió probanza alguna.

Finalmente, no se observa que el despido del cual fue objeto el denunciante con ocasión de los hechos que hemos analizados hasta acá, constituya la vulneración alegada, toda vez que, sin entrar a analizar si es o no justificado, en principio se estima concordante con los supuestos que pudo constatar en base al procedimiento del cual fue objeto el trabajador. No resulta ser un hecho inconexo del procedimiento adoptado por la empresa, ya que, en concepto de ésta, precisamente el despido era corolario de haberse constatado la presencia de alcohol en sus vías respiratorias, elementos que justificaban, en su concepto, de manera razonable el despido del cual fue objeto.

Por todo lo anterior, no habiéndose acreditado suficientemente que los hechos invocados constituyan indicios suficientes y objetivos respecto de la vulneración a la honra que fue alegada, la acción de tutela será rechazada y todas las prestaciones que sean consecuencia directas de ésta.

B) En cuanto a la acción de despido injustificado:

UNDÉCIMO: Que, como ya se indicó, pacífico fue el hecho de que el empleador invocó como causal de término del contrato de trabajo, la circunstancia de existir incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, contenida en el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo. Igualmente, se reitera lo analizado en el considerando noveno de este fallo, en cuanto a que el **contrato de trabajo** estipulaba en su cláusula séptima la prohibición de conducir habiendo ingerido bebidas alcohólicas y/o estupefacientes antes o durante el transcurso de su jornada laboral, cuya infracción daría lugar a la desvinculación del trabajador; que la **carta de aviso de término de contrato**, fundamenta el despido en los hechos del día 28 de mayo de 2023 donde se le imputa haberse presentado en la empresa a las 12:30 para realizar labores de conductor, realizándosele previo al desempeño de sus funciones el examen de alcotest, práctica habitual para todos los conductores de la empresa verificando la presencia de alcohol en su cuerpo,



para luego con posterioridad, se le tomó una segunda muestra con el mecanismo de boquilla, el cual reiteró la presencia de alcohol en la sangre en 0,25 gramos de alcohol por litro en la sangre, realizándosele una tercera muestra, la cual arrojó una presencia de 0,19 gramos de alcohol por litro en la sangre, agregándose en la misiva que lo anterior infringía lo dispuesto en la cláusula 7° del contrato de trabajo conducir habiendo ingerido bebidas alcohólicas y/o estupefacientes antes o durante el transcurso de su jornada laboral y en los artículos 71 N°47, 65 N°53 y 65 N°9 del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad; y las normas recién indicadas en el **Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad** ya transcritas.

Igualmente se hace presente, que como ya se analizó, en términos generales, el procedimiento para establecer la presencia de alcohol en los conductores de la demandada resulta idóneo y adecuado, el cual es una manifestación del ejercicio de las facultades de supervisión y control que la legislación laboral reconoce a toda empresa, vinculada a la seguridad que busca la empresa en atención a la actividad que desarrolla, entre otras, al transporte de pasajeros entre distintas comunas del país. Ello no se cuestiona y se comparte, precisamente por la importancia que conlleva la seguridad con la cual debe realizar su actividad, con estricto cumplimiento a la normativa vial que regula el tránsito en el territorio nacional. Igualmente se reitera que no existen elementos que controvertan los resultados de los exámenes respiratorios efectuados al demandante y que en el procedimiento no se hayan observado los pasos que han sido establecidos previamente por la empleadora en relación al protocolo de la realización de este examen, salvo en lo relativo a la toma de muestras sin guantes ni mascarilla como lo exige el respectivo protocolo.

DUODÉCIMO: Que, desde ya es necesario hacer presente que la carta de despido da cuenta de una situación fáctica, debidamente detallada, pero que la subsume a juicio de este sentenciador, en un incumplimiento contractual que en su descripción resulta defectuosa y no clara en relación a los hechos que expresamente se invocan. De la transcripción narrada en la carta se indica que se incumple la cláusula séptima del contrato, esto es conducir habiendo ingerido bebidas alcohólicas y/o estupefacientes antes o durante el transcurso de su jornada laboral. Sin pecar de un excesivo formalismo, no puede soslayarse que se aduce a una prohibición que exige la conducción, aunque luego establece que podría cometerse antes de la jornada laboral. Si bien este sentenciador podría elucubrar que el sentido de dicha prohibición diría relación con la restricción de que antes de la jornada laboral se haya bebido alcohol y se presente con signos



manifiestos de ello (al examen respiratorio) se debe ponderar de manera estricta si la causal se subsume en lo expresamente pactado en el contrato, dando cuenta en este caso de ambigüedad, por lo que aplicando el principio indubio pro operario, debe analizarse de la manera más beneficiosa para el trabajador. Por ello, sin perjuicio de establecerse que la ocurrencia de una de estas circunstancias daría lugar a la desvinculación del trabajador, al no poder encuadrarse típicamente en alguna de ella en toda su descripción, no se considerará concurrente.

Se invoca igualmente incumplimiento a las disposiciones del Reglamento Interno, en particular la del artículo 71 N°47. Dispone que son prohibiciones son de carácter general. La contravención a las Prohibiciones del presente Título, se clasificarán como Graves y Menos Graves, de acuerdo con lo que se indique en cada una de ellas, además de las estipuladas en el contrato de trabajo y sus anexos correspondientes. PROHIBICIONES GENERALES DEL TRABAJADOR: 47. Ingresar al lugar de trabajo y/o descanso o trabajar, bajo la Influencia del alcohol o drogas, o encontrándose enfermo o con su estado de salud resentido. En este último caso debe avisar y consultar previamente al jefe inmediato quien resolverá sobre si lo envía a algún Servicio Médico o le ordena retirarse a su domicilio hasta su recuperación. (GRAVE). Dicha regulación no presenta mayores dificultades para su entendimiento, pero sí corresponde precisar la circunstancia de presentarse bajo la influencia del alcohol.

Si bien la ley 18.290 hace un distingo para considerar cuando nos encontramos ante tipos penales de conducción en estado de ebriedad y bajo la influencia del alcohol, en el presente caso hay que analizar precisamente bajo el parámetro del servicio que desarrolla la empresa demandada, en este caso el transporte de pasajeros y el valor que le otorga al consumo de alcohol la misma respecto de quien se debería desempeñar en la conducción. Claramente, de vital importancia es el hecho de que se aplique un margen de tolerancia estricto o como dice la empresa de cero alcohol, si se va a desempeñar en dichas funciones tal como además es recogido en el Reglamento Interno de la empresa como cuestión de suma importancia. Así lo indican también los testigos de la demandada. Don Juan Carlos Urquiza y don Moisés Vallejos quienes refirieron que la empresa Buses Biobío no permite tolerancia en relación al grado de alcohol en la sangre. Precisamente aquella circunstancia es la que ha habilitado a la toma de muestras de exámenes respiratorios previo al desempeño de conductor y asistente. A juicio de este sentenciador, el conductor de un bus interprovincial que transporta pasajeros debe no exponerse a situaciones que signifiquen una merma en sus óptimas condiciones para desempeñarse.



Si bien todos los resultados que arrojó el alcotest fueron en un rango inferior a la figura delictual de conducir o aprestarse a conducir un vehículo bajo la influencia del alcohol (0,3 g/l en la sangre) para los efectos de la función que desempeñaba no podía tolerarse la presencia de alcohol en los márgenes que arrojó el actor (0,25; 0,19 y 0,18) los cuales bajo el prisma de la empresa, igualmente eran de carácter importante.

En un sentido natural de la expresión “encontrarse bajo la influencia” puede definirse como el poder de una cosa para determinar o alterar la forma de pensar o de actuar de alguien. El margen de graduación alcohólica detectada si bien no califica para ser considerada infracción penal, no obsta a estar bajo la influencia de esta sustancia. Mismo objetivo puede desprenderse de lo dispuesto en el artículo 65 N° 53 del mismo reglamento que dispone: “Son obligaciones especiales para quienes desempeñan la función de conductores. N° 53 Deberá presentarse al lugar de trabajo en condiciones óptimas de salud física y mental, para realizar su trabajo de conducción, de manera de no exponer a los pasajeros a ningún peligro. (GRAVE)”.

Atendida la importancia del cumplimiento de esta obligación que le dio la empresa, contenida en el Reglamento Interno de ésta y conocido por el demandante, es factible concluir que este incumplimiento contractual, es de la entidad suficiente para ser considerado grave.

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: LegalPublishing, p. 130).

En el caso de marras, se considera que las circunstancias que motivaron la desvinculación del actor rompen efectivamente la confianza que la empresa pueda tener depositada en el trabajador y configuró un peligro concreto para la seguridad de las personas que debía transportar entre la ciudad de Temuco a Concepción y los bienes de la empresa.

No se considera tampoco que la medida adoptada haya sido desproporcionada, atendido los mismos motivos ya esgrimidos, y que hubiesen



hecho aconsejable la imposición de otra medida menos intensa, precisamente por estar claramente establecido en el Reglamento Interno que la misma tendría el carácter de grave y que su concurrencia permitía precisamente la desvinculación del trabajador. Si bien el artículo 53 del Reglamento Interno dispone que las infracciones de los trabajadores a las disposiciones de este reglamento y que no sean causal de terminación de sus contratos de trabajo, se sancionaran con lo siguiente: a) Amonestación verbal b) Amonestación escrita, en caso de reincidencia c) Amonestación escrita, dejando constancia en la hoja de vida del trabajador e informando de forma escrita a la Inspección del Trabajo correspondiente. d) Multa de hasta un máximo del 25% de la remuneración diaria del trabajador, se estima que al graduarse esta prohibición como grave y además por lo consignado en cuanto al riesgo que significó su quebrantamiento, no hacía factible la imposición de alguna de estas otras sanciones.

DECIMOTERCERO: Que finalmente cabe señalar, que no se considerará infringido lo dispuesto en el artículo 65 N°9 del Reglamento Interno, atendido lo genérico de dicha obligación en relación al caso en concreto.

DECIMOCUARTO: Que tomando en consideración que el trabajador ha incumplido gravemente con la prohibición de ingresar al lugar de trabajo y/o descanso o trabajar, bajo la influencia del alcohol contenida en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa, instrumento que forma parte integrante del contrato de trabajo, se estimará que el despido del cual fue objeto se encuentra ajustado a derecho, por lo que igualmente se rechazará esta pretensión.

DECIMOQUINTO: Que las probanzas han sido analizadas conforme a las reglas de la sana crítica, y las no pormenorizadas en esta sentencia, en nada alteran lo razonado previamente.

DECIMOSEXTO: Que, no obstante lo que se resolverá, se eximirá del pago de las costas a la parte demandante, por estimar que ha obrado con motivos plausibles.

Por estas consideraciones y visto además lo dispuesto en los artículos 19 N°4 de la Constitución Política de la República; 1°, 2°, 159, 160 N°7, 168, 172, 173, 446 y siguientes, 485 y siguientes y demás normas pertinentes del Código del Trabajo; se declara:

I.- Que **se rechaza** la denuncia de tutela de derechos fundamentales deducida por don **MARIO ALEJANDRO SANHUEZA GONZALEZ** en contra de **BUSES BIO BIO SPA.**



II.- Que **se rechaza** la demanda de despido injustificado deducida por el mismo actor en contra de la demandada ya indicada, declarándose que el despido de fecha 30 de mayo de 2023 ha sido justificado.

III.- Que se exime a la parte demandante del pago de las costas de la causa al estimarse que ha obrado con motivos plausibles.

Regístrese y notifíquese

RIT T-218-2023

RUC 23-4-0500908-0

Dictada por don **GABRIEL FELIPE ORTIZ SALGADO**, Juez destinado del Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco.

En Temuco, a dos de noviembre de dos mil veintitrés, se notificó por estado diario la resolución precedente.



VFPPXJCQXYC

A contar del 03 de septiembre de 2023, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>