

Concepción, ocho de mayo de dos mil veinticuatro.

VISTO, OIDOS Y TENIENDO PRESENTE:

I.- DE LOS ANTECEDENTES GENERALES:

1.- DENUNCIA

En este proceso, **RIT T-729-2023** del Ingreso del Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, Procedimiento de Tutela y despido indebido, compareció don **JAIME ALFONSO ARELLANO PARRA**, operador, domiciliado en la comuna de Hualpén, Pasaje Ibiza N°885, quien deduce denuncia en contra de su ex empleador **CELULOSA ARAUCO Y CONSTITUCIÓN S.A.**, representada por don Enzo Pettinelli Reyes, ambos domiciliados en Concepción, Avenida San Andrés N°42 (sector El Trébol), por cuanto con ocasión del despido habría sido víctima de vulneración de sus garantías fundamentales. En subsidio deduce demanda por despido improcedente, según los antecedentes de hecho y de derecho a continuación se pasan a resumir.

1.1.- Circunstancias de la relación laboral

Indica que la demandada es una empresa que se dedica al rubro de la fabricación de celulosa, la cual es una fibra vegetal que se utiliza para la fabricación de papel, así como productos derivados del mismo. Además, esta empresa es parte del holding empresarial Empresas Copec, que agrupa varios negocios a nivel nacional e internacional (recursos naturales, energía, forestal, combustibles, etc.), siendo Celulosa Arauco parte principal del área forestal e industrial de la compañía y Planta Nueva Aldea una de las principales operaciones de la empresa y la región.

Agrega que ingresó a trabajar el 14 de marzo de 2016 en las dependencias de la demandada, ubicadas en Autopista del Itata, kilómetro 21, sector Nueva Aldea, comuna de Ránquil.

Al momento del despido, se desempeñaba como operador terreno fibra. Sus funciones eran principalmente las de tomar muestras, efectuar labores de limpieza, chequeo de máquinas, control de niveles de consumibles, control de presión y niveles de consumibles, revisión de filtros, aislación, carga y descarga de equipos, verificación de sellos y seguridad, entre otras labores relacionadas, en general apoyando la gestión de la operación del área, mediante inspecciones, muestreos, análisis y rutinas de operación en el área Fibra.

Su jornada de trabajo era de turnos rotativos en jornada 4x4 (4 días laborales y 4 días de descanso), en ciclos continuos de trabajo, prestando funciones en turnos desde las 08:00 horas hasta las 20:00 horas, o desde las



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

Código: GLVJXNXKJPK

20:00 horas hasta las 08:00 horas del día siguiente, bajo régimen excepcional de jornada de trabajo, autorizada por la Dirección del Trabajo.

En cuanto a su remuneración mensual, señala que estaba constituida por la suma de distintos conceptos, la que, en promedio de los últimos 3 meses completos trabajados antes de su despido (mayo, junio y julio de 2023), alcanzó el monto de \$1.796.715, para efectos de indemnizaciones legales por término de contrato, de acuerdo con el art. 172 del Código del Trabajo, considerando los conceptos de sueldo base, asignación casa, gratificación, bono turno noche, movilización, bono de producción y tpo. EPP y otros 100%.

Hace presente que al momento del despido, el contrato de trabajo era de carácter indefinido.

1.2.- En cuanto al despido

En primer término afirma ser consumidor de drogas de forma esporádica, en circunstancias extra laborales, de carácter personal, entre personas y ambientes privados y de su confianza.

Nunca habría consumido droga en su trabajo, en horarios laborales o entre días de semana, solamente durante sus periodos libres.

Agrega que nunca habría trabajado bajo el efecto de alguna droga. Por lo mismo, jamás habría ingresado a la planta en estado de alteración personal provocado por el consumo de sustancias sicotrópicas u otras drogas que alteren el ejercicio de sus funciones o su comportamiento como trabajador.

Luego señala que el día 28 de julio de 2023, a la entrada del turno día a las 08:00 horas fue sorteado para toma de muestra de examen de alcohol y drogas. Este era el primer día de trabajo del ciclo, luego de los cuatro días de descanso correspondientes.

Indica que para la selección se dispone de un sistema en el cual se pone a todos los trabajadores en fila y deben sacar de una caja oscura, una bola al azar, la cual dependiendo del color (rojo o verde) se realiza o no del examen a quien resulte sorteado.

Es así como este proceso se habría verificado frente a todos los trabajadores, y tan solo una vez que la persona es sorteada es pasada a un box el que, no obstante, se encuentra al lado del lugar donde se encuentran los trabajadores, en la sala de Comité Paritario, la cual está en la entrada principal del Edificio de Administración (edificio principal) de la Planta Nueva Aldea.

Agrega que se le habría tomado una primera muestra de saliva, la cual es evaluada inmediatamente, dando como resultado “NO NEGATIVO” o positivo a



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

Código: GLVJXNXKJPK

consumo de cocaína. En ese momento, y por las condiciones del lugar en que se verificó el examen, todas las personas presentes se dieron cuenta del resultado, por cuanto se le hizo otra muestra de saliva de inmediato y se dispuso su aislamiento, frente a todas las demás personas que esperaban por el sorteo o examen.

Una vez que se tomó la contra muestra, se le señala que debe retirarse inmediatamente de la planta, por lo que debió salir, frente a todos sus compañeros de trabajo presentes, y retirarse, solo, del lugar, siendo evidente lo que había pasado.

Antes de retirarse, consulta a la enfermera que tomó la muestra, cuánto tiempo analiza la muestra, señalándole que la muestra detectaría la sustancia hasta 3 meses atrás de su consumo.

También, tomó contacto con Sofía Muñoz, generalista, quien le indica que no me preocupe, que no es motivo de despido, que se vaya tranquilo y que vuelva al turno de noche.

No obstante, horas más tarde se entera de que ya es de conocimiento general el resultado de su examen y la sustancia que habría gatillado su aislamiento y contra muestra, lo cual habría generado gran revuelo entre los trabajadores de Planta Nueva Aldea, dado que muchas personas habían visto como se le aislaba y luego se le retiraba solo del lugar, siendo sabido por todos ya a estas alturas que en esos momentos se encontraba bajo efectos de la cocaína, circunstancia que desde ya niega.

Lo anterior le habría generado un profundo cuadro de estrés y ansiedad que se encuentra tratado médicamente, extendiéndosele por dicho cuadro una licencia médica.

Durante el tiempo en que duró la licencia médica, ninguna jefatura o representante de la empresa habría tomado contacto con él, ni se le habrían informado las medidas que se tomarían en su caso o la forma en que se estaba gestionando la contra muestra.

Estando aún con la licencia médica, el día 21 de agosto de 2023 se le entregó carta de aviso de su despido, a través de una carta, la cual indica lo sucedido y que el resultado de la contra muestra habría confirmado resultado “no negativo” o positivo para cocaína, terminando el vínculo laboral por la causal del artículo 160 n° 7, incumplimiento grave de las obligaciones del contrato de trabajo en relación al Reglamento Interno.

Expresa que esta situación habría generado aún más revuelo en la Planta, dado que entre los trabajadores se empezó a difundir la información, ya que era



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

Código: GLVJXNXKJPK

primera vez se despedía a un trabajador por este motivo, lo que incluso habría significado intervención del Sindicato del cual formaba parte a efectos de intentar evitar se siguiera difundiendo el tema, a través de un comunicado a sus socios y socias.

1.3.- En cuanto a la vulneración de derechos alegada y los indicios

Al respecto señala que el despido de que fue sujeto constituiría una vulneración de las garantías constitucionales consagradas en el artículo 19 N°1 y 4 de la Constitución Política, esto es, la integridad física y psíquica y la honra y derecho a la privacidad.

En cuanto a la forma de vulneración, esta se produciría al imputarse hechos falsos, como era que estaba drogado o bajo los efectos de drogas al momento de realizarse el examen, circunstancias que no se condicen con la realidad, como también dar a conocer esta situación a todo el personal de Nueva Aldea, afectando seriamente su imagen como trabajador, e impidiendo o a lo menos dificultando su contratación en otras faenas de la misma índole, precisamente por esta razón.

En este contexto, se habría vulnerado su derecho a la honra en su dimensión externa, por cuanto se dio a conocer públicamente los resultados de su prueba a todo el personal de la empleadora. Esto tuvo como resultado que tanto ex colegas, como toda la empresa supieran el resultado del examen.

En el mismo esquema, también se vería vulnerada la honra por cuanto la carta contiene declaraciones que no son estrictamente necesarias y proporcionadas para la justificación de la causal para extinguir el contrato por motivos imputables a su persona.

En este contexto, la finalidad de consignar los hechos motivadores del despido estriba, como ha reiterado la jurisprudencia, en no producir la indefensión del trabajador, por lo que si la comunicación formal excede dichas finalidades, incorporando además del relato objetivo de los hechos, juicio de valor o expresiones que puedan tener una significación calumniosa, injuriosa, o, en general, vejatoria para el trabajador, no podrá justificarse el empleador en el mandato legal respecto de la comunicación del despido.

De esta forma, entiendo gravemente vulnerado su derecho a la honra, tras darse a conocer los resultados del test a todos los trabajadores de la empresa, sin tomar ninguna precaución para evitar dichas filtraciones de información, más aún en circunstancias de que la imputación que me hacen es falsa, por cuanto nunca acudí o presenté al lugar de trabajo bajo los efectos de droga



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

Código: GLVJXNXKJPK

alguna y menos desarrollé labores en ese estado, lo cual es totalmente falso y desacreditó mi calidad y responsabilidad laboral en las operaciones que normalmente realizo, lo que me ha traído consecuencias en la salud y a la hora de optar por nuevos empleos en el rubro.

Esto evidentemente menoscabaría su reputación social en relación con el resto de los trabajadores, trabajadoras y empresas del sector, dificultando su reinserción laboral en el sector que siempre he desempeñado mis funciones y en el que soy ampliamente conocido, circunstancias que han agravado su estado de salud, todo lo anterior como consecuencia del despido.

Dice que todo lo anterior cobraría relevancia en el sentido de que el despido es vulneratorio de derechos fundamentales, puesto que se le habría acusado públicamente, sin respeto a los criterios y derechos fundamentales. Diagnostico que se ratificaría por certificado médico de 25 de Febrero de 2020, emitido por Dr. Cristian Saavedra Días, médico cirujano, CESFAM Lorenzo Arenas, Concepción.

El actuar de su ex empleador sería del todo reprochable, no fue riguroso, acusándole sin pruebas suficientes, afectando mi honor y honra.

De igual forma se habría vulnerado su derecho a la privacidad, al revelar la información de los exámenes a terceros, el cual debería ser confidencial, según lo regula la propia empresa en su “procedimiento preventivo para el control del consumo de alcohol y drogas en el lugar de trabajo”, al indicar que “en todo momento se protegerá la intimidad, la honra y la vida privada de los trabajadores”.

Se vulnerará en el mismo sentido su privacidad, por cuanto se revela un aspecto propio de su vida privada relativo al consumo recreativo y personal de consumo de sustancias sicotrópicas u otras drogas, que jamás habría realizado en horarios laborales ni tampoco habría estado bajo sus efectos. Jamás habría estado bajo un estado de alteración personal provocado por el consumo de sustancias sicotrópicas u otras drogas que alteraran su comportamiento como trabajador.

Finalmente señala que, por la forma en que se ha producido el despido, se le habría generado un daño a su integridad síquica, alterando su estabilidad emocional.

1.4.- Indicios

A objeto de cumplir con la regla del artículo 493 del Código del Trabajo, propone como indicios de la vulneración alegada, los siguientes hechos:



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

Código: GLVJXNXKJPK

1).– La causal de despido elegida, esto es el haber incumplido gravemente las obligaciones que impone el contrato de trabajo.

2).– El hecho de no existir el incumplimiento imputado, toda vez que jamás se habría presentado a trabajar bajo los efectos de ninguna sustancia prohibida.

3).– El no haberse respetado el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad en lo relativo a protocolo a seguir en los casos de test de droga.

4).– El haberse comunicado los resultados del examen a todo el personal de la empresa, lo que significó a la larga su exposición pública, además de una afectación a su honra e integridad física y psíquica.

5) Nunca habría estado ni se habría acreditado que estaba en un estado de alteración personal provocado por el consumo de sustancias sicotrópicas u otras drogas que alteren el comportamiento del trabajador.

1.5.– Daño moral

Conjuntamente con la acción de tutela deduce una acción por daño moral por las consecuencias que habría tenido el hecho objeto del despido para su integridad física y psíquica y para su honra más allá de la indemnización resarcitoria del artículo 489 del Código del Trabajo, y pide resarcir estos perjuicios con la suma no menor de \$15.000.000.

1.6.– Petitorio

En consecuencia pide acoger la denuncia en todas sus partes, declarando la existencia de la vulneración de derechos alegada y ordenar el pago de las prestaciones que singulariza en su denuncia.

1.7.– Demanda subsidiaria por despido injustificado

En el evento que no se acoja la acción de tutela deduce subsidiariamente una acción por despido indebido, fundada en los mismos hechos y haciendo las peticiones que comprende este tipo de acción.

2.– CONTESTACIÓN

2.1.– Excepción de caducidad

Expresa que en autos se ha deducido denuncia por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido acaecido el día 21 de agosto de 2023, sustentándolo fácticamente en hechos supuestamente acaecidos durante la vigencia de la relación laboral.



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

Código: GLVJXNXKJPK

Así, se desprendería del texto de la demanda, cuando el actor señalaría que los hechos supuestamente vulneratorios habrían tenido directa relación con el sorteo del cual fue parte el trabajador en el contexto de un procedimiento aleatorio y objetivo de carácter preventivo para el control del consumo de alcohol y drogas en el lugar de trabajo.

Así este procedimiento respecto del cual el trabajador fue objeto y que fundamenta su denuncia, tuvo lugar el día 28 de julio de 2023.

De este modo, teniendo presente que la denuncia de tutela fue interpuesta el 4 de noviembre y notificada el 1 de diciembre de 2023, ha transcurrido en exceso el plazo para interponer acciones por hechos vulneratorios acaecidos durante la vigencia de la relación laboral, de conformidad con lo prevenido en el artículo 486 del Código del Trabajo.

Pues bien, como se ha referido los hechos descritos en la demanda que, en opinión de la contraria, son precisamente las vulneraciones que alega, se desprende que han tenido lugar durante la vigencia de la relación laboral. Luego, sin perjuicio que esta parte los controvierte expresamente, no correspondería jurídicamente sustentar fácticamente el derecho que se invoca con hechos que corresponden a una acción distinta de la que se enuncia, pues ellos habrían ocurrido durante la vigencia de la relación laboral y la acción incoada en autos sería con ocasión del despido.

Atento a lo anterior, opone excepción de caducidad de la acción de tutela enderezada en estos autos respecto de los hechos que tuvieron lugar con anterioridad al 21 de agosto de 2023, en específico el 28 de julio del mismo año, por haber caducado la acción intentada en estos autos.

2.2.- Excepción de compensación

En forma subsidiaria opone excepción de compensación como modo de extinguir las obligaciones.

En efecto, a la fecha del término de la relación laboral el actor adeudaba la suma de \$3.666.663 por concepto de préstamo negociación, la suma de \$1.248.000 por concepto de anticipo asignación calefacción y \$300.000 por préstamo vacaciones.

En consecuencia, respecto de cada uno de estos conceptos existe una deuda que se detalla precedentemente, sumas que fueron entregadas al demandante mientras estaba vigente la relación laboral, obligándose a su restitución.

Así, en el evento que se determine que el empleador es deudor del actor,



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

Código: GLVJXNXKJPK

las partes tendrán recíprocamente la calidad de acreedor y deudor, por tanto, deberán extinguirse las obligaciones recíprocas por el sólo ministerio de la ley y hasta la concurrencia de sus valores.

2.3.- Circunstancia de la relación laboral y su término

Dice que es efectivo que el actor fue trabajador de la empresa y la fecha de inicio de la relación laboral fue el 14 de marzo de 2016.

También es efectivo que fue desvinculado por la causal de despido disciplinario contenida en el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, es decir, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo, el día 21 de agosto de 2023.

De igual forma sería efectivo que al momento de su despido desempeñaba en el cargo de operador terreno fibra.

En lo demás niega las pretensiones del actor y su fundamento, especialmente en lo que dice relación con la existencia de vulneración de derechos alegada en la demanda y que el despido adolezca de algún vicio que lo haga indebido.

Luego hace alegaciones de forma relativas a la interposición de la denuncia y las demás acciones conjuntas.

2.4.- En cuanto a los hechos de la demanda

En cuanto a los hechos que dicen relación con el procedimiento de fiscalización del que fue objeto el actor en el marco de la política de prevención de consumo de drogas de la empresa, señala que éste se había suscitado el día ya indicado en horas de la mañana al llegar al lugar de trabajo, el actor junto a sus compañeros, siendo objeto de un sorteo aleatorio, el cual consiste en que todos los trabajadores se ubican en una fila y deben sacar de una caja oscura una bola al azar, la cual, dependiendo del color, determina si el trabajador debe o no someterse al examen en comento, sorteo que, por cuestiones de objetividad y para evitar arbitrariedades, se realiza a la vista de los trabajadores, un miembro del sindicato (asiste de modo voluntario) y de un representante de la empresa.

Agrega que, luego de salir sorteado, el trabajador en comento es derivado a una sala a la cual solo ingresan los trabajadores sorteados, dentro de las dependencias de la planta, y es acomodado en un box, separado de los demás trabajadores para poder resguardar su privacidad. Luego, el personal de salud habilitado al efecto procede a comunicarle al trabajador en que consiste el



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

Código: GLVJXNXKJPK

examen y la forma en que este debe ser tomado, además de señalarle que debe firmar el consentimiento informado.

Expresa que el actor habría dado su consentimiento informado y procedió a tomarse el testeo screening para drogas con muestra de saliva. Hace presente que en todo el proceso la manipulación de la toma de muestra es realizada íntegramente por el trabajador con indicaciones verbales del personal médico. La toma de la muestra puede tomar tiempo, toda vez que hay situaciones en que los trabajadores no tienen suficiente saliva en su boca, por lo que las demoras son recurrentes y todos los trabajadores están al tanto de esta circunstancia.

Señala que en lo que respecta al trabajador de autos, al tomarse el testeo este da como resultado un “NO NEGATIVO”, por lo que el personal médico, le procede a practicar un nuevo examen, el cual confirma el resultado anterior, caso en el cual se debe dar cuenta, de manera inmediata y privada, al encargado de la empresa, quien informa a la autoridad respectiva de la empresa para que este de su autorización para tomar la contra muestra que confirme o descarte el resultado preliminar del testeo señalado.

Dice que, en ese contexto es que el trabajador una vez más debe dar su consentimiento informado para que se proceda a tomar una nueva muestra, que será enviada al laboratorio, como ocurrió en la especie. Hace presente que todo esto se llevó a cabo en un espacio privado y cerrado, en presencia únicamente del personal sanitario a cargo del testeo y dentro de un box, por lo que no sería efectivo que fue a la vista de todos los trabajadores.

Luego hace referencia al proceso preventivo de control de consumo de alcohol y drogas en la empresa y los protocolos existentes al respecto y el procedimiento estándar adoptado con conocimiento de trabajadores y sindicatos.

Explica también la técnica utilizada y su efectividad para la detección de sustancias y su respectiva autorización por los organismos competentes.

2.4.- En lo que respecta a la acción de tutela

Indica que el actor funda su denuncia en la supuesta afectación de la garantía del artículo 19 n°1 y 4 de la Carta Fundamental en los términos ya relacionados, lo que controvierte en forma absoluta, reiterando las circunstancias de hecho en la que se sustenta su defensa.

Hace presente que los hechos a los que el actor le atribuye una naturaleza vulneratoria no serían tales, pues se habría adoptado un procedimiento objetivo



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

Código: GLVJXNXKJPK

y con consentimiento del actor y reguardando su privacidad y honra.

Tampoco existiría afectación de su integridad psíquica y física con ocasión del despido, pues el actor se expuso a esa situación al presentarse al trabajo bajo los efectos de sustancias.

Tampoco existirían indicios suficientes de la vulneración alegada y los que se enuncian en la denuncia no serían tales.

2.5.- En cuanto al despido indebido alegado por el actor

Con relación al despido expresa que éste no sería indebido como lo califica el actor en su libelo, puesto que se fundaría en las razones de hecho expresamente señaladas en la carta de despido, tratándose de hechos objetivos y de conocimiento del trabajador.

Agrega que el aviso se habría notificado en regla al actor cumpliendo las formalidades exigidas en la ley.

Huelga sobre los argumentos ya expresados al hacer la defensa de la acción de tutela.

2.6.- Demanda por daño moral

Pide también el rechazo de la demanda, por razones de forma y de fondo.

En cuanto a las razones de fondo indica que la acción por daño moral no sería procedente en sede de tutela laboral por cuanto para ello estaría la indemnización tarifada del artículo 489 del Código del Trabajo.

En lo que respecta a las razones de fondo señala que al no haber existido vulneración en el que sustenta su acción, no existiría perjuicio alguno que resarcir.

Y en todo caso, indica que el daño moral debe ser probado y será carga del actor acreditar la existencia del mismo y su monto.

3.- HECHOS SOBRE QUE VERSA EL PROCEDIMIENTO

Las partes concurren a la audiencia preparatoria, oportunidad en la cual fueron llamadas a conciliación, la que no se produjo, razón por la cual se fijaron los hechos no controvertidos y los hechos sobre que versará la prueba en los siguientes términos:

3.1.- Hechos no controvertidos

1.- La existencia de relación laboral bajo subordinación y dependencia entre las partes.



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

Código: GLVJXNXKJPK

2.- Fecha de inicio de la relación laboral a partir del 14 de marzo de 2016.

3.- Las funciones que cumplía el actor para la demandada, esto es, operador de terreno.

4.- Fecha de término de la relación laboral, ocurrida el 21 de agosto de 2023.

5.- Causal invocada, la del artículo 160 n°7 del Código del Trabajo, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones del contrato.

6.- El cumplimiento de las formalidades legales del despido, comunicación escrita y notificada.

3.2.- Hechos controvertidos

1.- Los hechos, circunstancias o indicios que den cuenta que con ocasión del despido del actor se vulneraron sus derechos fundamentales en los términos que exponen en el libelo; en la afirmativa, razonabilidad o proporcionalidad de la medida adoptada por la demandada.

2.- La remuneración del trabajador para efectos indemnizatorios, conforme lo prevé el artículo 172 del Código del Trabajo en relación artículo 489 del mismo cuerpo legal.

3.- La efectividad de los hechos invocados en la carta de despido y las circunstancias que configuren la causal invocada.

4.- La efectividad de haber sufrido perjuicios el actor en los términos que expone en el libelo, en la afirmativa naturaleza y monto de los perjuicios, así como nexo causal entre el daño que alega y la conducta que imputa a la demandada.

5.- La efectividad de adeudarse las prestaciones laborales reclamadas por el demandante, en la afirmativa naturaleza y monto de tales prestaciones y si correspondiere fecha de pago.

6.- Los hechos y circunstancias en que se funda la excepción de compensación opuesta por la demandada.

4.- PRUEBAS RENDIDAS POR LAS PARTES EN LA AUDIENCIA DE JUICIO

4.1.- Prueba de la denunciante

-Documental

1.- Carta de despido de fecha 21 de agosto de 2023.

2.- Finiquito de fecha 21 de agosto de 2023, suscrito el 25 de agosto de 2023, con expresa reserva de acciones y derechos.



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

Código: GLVJXNXKJPK

3.- Comprobantes de liquidaciones correspondientes a los meses de abril, mayo, junio y julio del 2023.

4.- Comunicado emitido por el Sindicato de Trabajadores de Celulosa Nueva Aldea con fecha 28 de agosto del 2023.

-Confesional

Absolvió posiciones en representación de la denunciada don **Enzo Manuel Egidio Pettinelli Reyes**, Rut 13.508.220-1, bajo el apercibimiento legal del artículo 454 N°3 del Código del Trabajo.

Su declaración íntegra consta en el respectivo registro de audio de la audiencia de juicio.

-Testimonial

Comparecieron a estrados y declararon bajo juramento los siguientes testigos:

1.- Don Víctor Hugo Cáceres Guzmán, cédula de identidad N°10.329.811-3.

2.- Don Carlos Alberto Poblete Gómez, cédula de identidad N°12.014.653-k.

3.- Don Bruno Alberto Inostroza Lonconao, cédula de identidad N°9.369.953-K

El testimonio íntegro de los testigos consta en el respectivo registro de audio de la audiencia de juicio.

-Oficio

Se incorporó mediante su lectura la respuesta a los oficios remitidos a las siguientes entidades:

1.- A la Inspección Provincial del Trabajo Ñuble (Chillán), la que da cuenta que no consta en sus registros el Reglamento Interno de la empresa.

4.2.- Prueba de la parte denunciada

-Documental

1.- Copia simple de contrato de trabajo de fecha 14 de marzo de 2016.

2.- Copia simple de carta de aviso de término de contrato de trabajo.

3.- Copia simple de comprobante de envío de carta certificada.

4.- Copia simple de comprobante de envío de carta de aviso a la Dirección del Trabajo.

5.- Copia simple de certificado de pagos de cotizaciones previsionales del actor de fecha 02 de enero de 2024.

6.- Copia simple de finiquito de contrato de trabajo de fecha 21 de agosto de



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

Código: GLVJXNXKJPK

2023 y ratificado el 25 de agosto de 2023.

7.- Copia de liquidaciones de sueldo meses de marzo a agosto de 2023.

8.- Contrato colectivo de trabajo de fecha 12 de abril de 2023.

9.- Comprobante de solicitud de préstamo por vacaciones.

10.- Copia simple de consentimiento informado para la toma del examen screening de detección de drogas.

11.- Copia simple de informe de examen código de muestra ANA 11 recolectado por doña Claudia Rivera, en que se da cuenta del resultado No Negativo en el consumo de cocaína.

12.- Copia simple de consentimiento informado para la toma de contra muestra.

13.- Copia simple de resultado de contra muestra emitido por laboratorio Corthon Health, que confirma el resultado positivo en consumo de cocaína y la cantidad de sustancia en el organismo.

14.- Copia simple de ficha técnica respecto del dispositivo de detección de drogas en fluidos orales emitido por el fabricante.

15.- Copia simple de Protocolo de Alcohol y Drogas emitido por la Asociación Chilena de Seguridad, aplicado en planta Nueva Aldea, vigente entre mayo de 2021 y septiembre de 2023.

16.- Copia simple de política de alcohol y drogas implementada por Celulosa Arauco y Constitución S.A.

17.- Copia simple de Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, firmado por el Jaime Arellano Parra.

18.- Copia simple de contrato de prestación de servicios entre Corthon Health limitada y Health Hunter SpA.

-Testimonial

Comparecieron y declararon bajo juramento y/o promesa de decir verdad los siguientes testigos:

1.- Don Eduardo Ramón Hunter Alarcón, cédula de identidad N°11.216.861-3.

2.- Don Andrés Nicolás Jiménez Castro, cédula de identidad N° 18.543.827-9.

La declaración íntegra de los testigos consta en el respectivo registro de audio de la audiencia de juicio.

-Oficio

Se incorporó mediante su lectura la respuesta al oficio remitido a la Asociación Chilena de Seguridad ACHS respecto de la aplicación del test de



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

Código: GLVJXNXKJPK

detección de consumo de alcohol y drogas.

II.- CIRCUNSTANCIAS DE LA RELACIÓN LABORAL Y SU TÉRMINO

1.- Relación laboral

Es un hecho no controvertido la existencia de la relación laboral bajo subordinación y dependencia entre las partes, la circunstancia de tratarse de un contrato de trabajo de carácter indefinido y las funciones para la cual fue contratado el actor, esto es, operador en terreno de maquinaria pesada.

Esta relación tuvo su inicio en 14 de marzo del año 2016 y se extendió hasta el 23 de agosto de 2023.

Así se estableció además en la audiencia preparatoria según se dejó constancia de ello en el acta de la misma al fijar los hechos no controvertidos.

Lo anterior por lo demás ha sido corroborado por la prueba documental incorporada por ambas partes consistente en copia del contrato de trabajo, anexos del mismo y copia de carta de despido.

De tal forma que es un hecho asentado en el procedimiento la relación laboral en los términos ya expuestos.

2.- Término de la relación laboral y cumplimiento de las formalidades

También es un hecho no controvertido el despido del trabajador en la fecha ya indicada y la causal invocada, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones que emanan del contrato de trabajo de conformidad a lo prescrito en el artículo 160 n°7 del Código del Trabajo.

Tampoco se ha controvertido el cumplimiento de las formalidades del despido acorde lo prescrito en el artículo 162 del Código del Trabajo, esto es, la existencia del aviso debidamente comunicado al trabajador por carta certificada y remitiendo copia a la Dirección del Trabajo.

Por lo demás así consta en copia de la carta, del comprobante de envío por Correo Certificado al trabajador a su domicilio y constancia de la misma en la Dirección del Trabajo.

De tal forma que la controversia de autos se centra fundamentalmente en la efectividad de los hechos invocados en la carta de despido por parte del empleador y si estos hechos han vulnerado los derechos fundamentales del actor, a saber, su integridad física y psíquica, su honra y el derecho a la privacidad, y otras controversias accesorias.

III.- EN CUANTO A LA EXCEPCION DE CADUCIDAD



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

Código: GLVJXNXKJPK

La demandada a objeto de enervar la acción de tutela incoada por el actor ha opuesto la excepción de caducidad contemplada en el artículo 486 del Código del Trabajo, aduciendo que desde la fecha de ocurrencia de los hechos, que habrían acaecido durante la vigencia de la relación laboral, habría transcurrido con creces el plazo de 60 días que contempla la ley para hacer efectiva la denuncia, no habiendo operado al respecto la suspensión del artículo 168 del mismo cuerpo legal.

Lo cierto es que esta excepción debe ser desestimada sin más trámite, por cuanto la acción incoada por el actor es la del artículo 489 del Código del Trabajo, esto es, denuncia por vulneración de derechos con ocasión del despido, la que caduca en el plazo de 60 días contados desde la fecha de la separación.

Se desprende de los antecedentes documentales aportados por las partes, especialmente la copia de la carta de despido, que éste ocurrió el 21 de agosto de 2023 y consta a su vez, en el sistema informático del tribunal que la denuncia fue interpuesta el 4 de noviembre del mismo año, es decir, al día 60 de la separación, es decir, dentro del plazo de caducidad señalado en la ley.

En consecuencia la excepción opuesta debe ser desestimada en todas sus partes.

IV.- EXCEPCION DE COMPENSACION

La demandada también opuso excepción de compensación fundada en presuntas deudas que tendría el actor con ella por concepto de diversos préstamos.

Lo cierto es que esta excepción también debe ser desestimada, por cuanto la compensación como modo de extinguir obligaciones exige como requisitos copulativos que las partes sean deudores recíprocos, que la deudas sean líquidas y actualmente exigibles, y en el caso de autos, la demandada no es deudora del actor, sino que eventualmente pudiera serlo si se acoge la demanda de autos, desde ya entonces no se cumple este primer requisito esencial, por lo que no corresponde más que desechar la excepción opuesta en todas sus partes.

Por otro lado tampoco existen antecedentes fidedigno que dé cuenta de la existencia de la obligación dineraria que la demandada busca compensar en estos autos, tales como un pagaré u otro instrumento de igual naturaleza que permita dar por establecida la deuda, no siendo suficiente el comprobante de préstamo de vacaciones que se incorporó como prueba documental en la



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

Código: GLVJXNXKJPK

audiencia de juicio.

V.- EN CUANTO A LA ACCION DE TUTELA

1.- Hechos imputados al actor en la carta de despido

El actor sustenta su acción de tutela en la circunstancia de haber sido víctima de transgresión de sus derechos fundamentales con ocasión del despido, más exactamente, se habría afectado su derecho a la integridad física y psíquica, la honra y la privacidad, todas garantías consagradas en el artículo 19 N°1 y 4 de la Carta Política actual.

Para ello señala como antecedente indiciario el despido, la causal invocada, los hechos que fundan la causal y el procedimiento al que fue sometido para la toma de muestra para detección de consumo de sustancias.

En cuanto a la carta de despido, es una comunicación formal que contiene las exigencias del artículo 162 del Código del Trabajo, y la parte factual que funda la causal legal invocada, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones que emanan del contrato de trabajo, sería el único antecedente a ponderar para determinar la afectación alegada por el actor en su libelo.

Así, para una mejor inteligencia del texto, cabe reproducirlo en la parte pertinente, esto es, los párrafos 4°, 5° y 6°.

Después de reproducir la norma legal invocada para la caducidad del contrato y mencionar el cargo que desempeñaba el actor, en su párrafo cuarto se lee: *“Con fecha 28 de julio de 2023, se procede a realizar el procedimiento preventivo de detección de alcohol/drogas, de acuerdo con criterios aleatorios de selección. El examen estuvo a cargo de la empresa ESACH y se llevó a cabo de acuerdo con las normas internas dispuestas para tal efecto, en cuanto a la forma de selección y la toma y tratamiento de las muestras propiamente tal”*.

Luego en el párrafo 5° se lee: *“Luego de haberse realizado los exámenes respectivos, las muestras tomadas a Ud. arrojaron resultados no negativos para drogas. En particular, respecto de éstas últimas, se obtuvo resultado no negativo para cocaína”*.

Finalmente el párrafo siguiente indica: *“Como consecuencia de lo anterior y luego de que se le informara a usted de los resultados y conforme lo establece el Reglamento Interno de la Compañía, se realizó la contra muestra en la misma fecha indicada. Dicho examen fue enviado al correspondiente*



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

Código: GLVJXNXKJPK

laboratorio, cuyos resultados, informados con fecha 3 de agosto de 2023, dieron resultado positivo al consumo de cocaína, confirmando la presencia de dicha sustancia en su organismo”.

Finalmente el aviso continúa señalando la calificación de esos hechos como incumplimiento grave de las obligaciones que emanan del contrato y cita también la norma reglamentaria interna presuntamente transgredida.

Como se puede apreciar, la carta no contiene antecedente alguno que haya atentado gravemente a la honra, privacidad ni a la integridad física y psíquica del actor. No se le atribuye la comisión de algún delito ni se le trata con expresiones injuriosas. Los términos usados en ella son formales y carecen de elementos subjetivos, sólo dan cuenta de situaciones de hecho que realmente ocurrieron en el contexto de la aplicación del Protocolo de Prevención de Control de consumo de Alcohol y Drogas implementado por el empleador, incluso con la anuencia de los Sindicatos, según da cuenta la declaración de los testigos de la propia demandada, sin perjuicio de lo que se dirá respecto de imputación del ilícito laboral por el cual se hace caducar el contrato de trabajo del actor.

Lo anterior sin perjuicio de lo que se dirá respecto del despido indebido incoado en forma subsidiaria por el actor.

Consta también en la prueba documental incorporada por la demandada que el actor suscribió el consentimiento informado de la primera muestra, la contra muestra tomada inmediatamente y luego el procedimiento de análisis de los resultados por el laboratorio externo.

De tal forma que no hay antecedentes para estimar que el actor fue coaccionado a someterse al procedimiento de detección de consumo de sustancias ni que no haya consentido en ello, habiendo estado debidamente informado del procedimiento.

Ahora bien, no obstante aquello en los párrafos siguientes se analizará cada una de las aseveraciones efectuadas por el actor para estimar vulnerados sus derechos fundamentales.

2.- En cuanto a la afectación de la honra

Para abordar este tema nos tomaremos las palabras que el propio actor expone en su demanda para referirse a la honra, cuando expresa que debemos entender por tal, al respecto seña y cita doctrina *“...En materia laboral se ha indicado que, como derecho fundamental, aborda dos dimensiones: un ámbito*



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

Código: GLVJXNXKJPK

subjetivo interno (honor), referido a la estimación que el sujeto tiene de sí mismo, incluyéndose su autoestima y su prestigio profesional o laboral; y un ámbito objetivo externo (honra propiamente tal) relacionado con la estimación o valoración social que tienen los terceros de las calidades morales de un sujeto determinado. En definitiva, el derecho a la honra se articula en dos componentes: un elemento estático que proscribe genéricamente cualquier ataque la dignidad de la persona y un elemento dinámico que implica considerar los contextos específicos en que el sujeto determinado está inmerso, debiendo ponderarse eventuales lesiones teniendo presente aquellas circunstancias particulares (Ord. No 2.210/035 de 05.06.2009). 2. En este contexto, el contenido de la honra es el prestigio, la buena reputación o fama, la consideración social de la persona que atiende a sus particulares características o, en otros términos, el crédito o prestigio que cada persona tiene en el concierto social o ante terceros...”

Esta es la definición de honra que nos da el texto de su demanda, y nosotros agregamos que la garantía que ampara el artículo 19 N°4 de la Carta Fundamental de 1980 es la expresión objetiva, externa de la honra, pues elemento subjetivo de la misma dice relación con la dignidad, en tanto persona, que no es materia de protección en esta garantía, sino de carácter residual en el conjunto de la carta de derechos que propone el texto constitucional.

Al respecto, entonces tenemos que ponderar si las imputaciones que se le hacen al actor en la carta de despido, específicamente el haberse presentado a trabajar bajo los efectos de sustancias prohibidas, es un atentado a la valía personal socialmente percibida del actor, es decir, en el entorno laboral en el que se desenvolvía.

De partida la respuesta a dicho cuestionamiento debe ser negativa, pues es él mismo quien se encarga de decir en la propia denuncia y al comienzo de la misma lo siguiente *“Debo comenzar señalando que **soy consumidor de drogas de forma esporádica**, en circunstancias extra laborales, de carácter personal, entre personas y ambientes privados y de mi confianza. Nunca he consumido droga en mi trabajo, en horarios laborales o entre días de semana, solamente durante mis periodos libres. Debo agregar que nunca he trabajado bajo el efecto de alguna droga. Por lo mismo, jamás e ingresado a la Planta en*



estado de alteración personal provocado por el consumo de sustancias sicotrópicas u otras drogas que alteren el ejercicio de mis funciones o mi comportamiento del Trabajador...”

Entonces, al ser el mismo actor quien se reconoce consumidor de drogas, aunque que sea en forma social y en ambientes de confianza, el hecho que en la carta de despido se aluda a dicho consumo, no puede ser un atentado a su honra, pues él se ha encargado de exponer de viva voz que es consumidor de drogas. De qué respeto a la honra estamos hablando entonces?

Por otro lado, el reconocimiento que hace el propio actor no se consume en su sola declaración, sino que también los propios testigos del actor fueron quienes se encargaron de reforzar este aserto del actor; así los señores Víctor Hugo Cáceres Guzmán, Carlos Alberto Poblete Gómez y Bruno Alberto Inostroza Lonconao, expusieron en audiencia que era un hecho público en el medio laboral en el que se desenvolvía el actor que era consumidor de drogas, y más exactamente de cocaína, y que se conversaba en ese medio que tarde o temprano iba a pasar lo que le ocurrió al actor, que haya sido detectado este consumo y consecuencialmente su despido por tal motivo. Hay que tener presente que quienes declararon por el actor son los miembros de la directiva sindical, quienes en su oportunidad dieron su anuencias a la política de control del consumo de alcohol y drogas de la empresa, retirando su apoyo posteriormente por una cuestión relativa al cuestionamiento del procedimiento, pero no así respecto de los hechos motivo de este procedimiento, es decir, el hecho que el actor fue detectado como positivo al consumo de cocaína y la circunstancia de ser un consumidor habitual de dicha sustancia psicotrópica.

Y en cuanto al hecho de habersele imputado al actor la presencia de consumo de sustancias al presentarse a trabajar el día 28 de julio de 2023, consta en los documentos acompañados por la demandada consistente en los resultados de la aplicación del test de detección de consumo de sustancias, que efectivamente el día en comento el actor presentaba trazas en su organismo de dicha sustancias.

En consecuencia no se le atribuyó al actor hechos falsos que hayan afectado su honra, más aún cuando él reconoce el consumo social de dicha sustancia psicotrópica lo que además era de conocimiento público del entorno laboral. Sin perjuicio de lo que se diga respecto del despido indebido, por cuanto una cosa es la atribución de hechos que hayan vulnerado la honra, vida privada e integridad física y/o psíquica del actor, lo que a juicio de este sentenciador no ha ocurrido en el caso sub lite, y otra es la atribución de un



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

Código: GLVJXNXKJPK

ilícito laboral de conformidad a lo prescrito en las cláusulas contractuales y lo prescrito en el artículo 160 n°7 del Código del Trabajo.

3.- En cuanto a la afectación de la privacidad

El actor también ha cuestionado que el procedimiento al que fue sometido adolecería de vicios significativos que afectaron su derecho a la privacidad al ser expuesto a los demás compañeros de trabajo y a su entorno laboral del hecho de haberse sometido al test en cuestión.

De igual forma aduce que los resultados del mismo habrían sido comunicados públicamente por la empresa.

Lo cierto es que el último aserto debe ser descartado desde ya, por cuanto no hay antecedentes alguno que acredite que la empresa haya publicado dichos resultados, pues toda la toma de muestra se encuentra sujeta a un procedimiento contenido en el denominado Protocolo de Alcohol y Drogas emitido por la Asociación Chilena de Seguridad, aplicado en planta Nueva Aldea, vigente entre mayo de 2021 y septiembre de 2023 y la Política de alcohol y drogas implementada por Celulosa Arauco y Constitución S.A., que eran de conocimiento del actor.

Por su parte los testigos de la demandada don Eduardo Ramón Hunter Alarcón y don Andrés Nicolás Jiménez Castro explicaron latamente el procedimiento de toma de muestra a los trabajadores sorteados, y en el caso del actor, sus resultados que le fueron comunicados a él personalmente al momento de hacerse la muestra y contra muestra y luego las derivadas al laboratorio especializado para analizar el componente activo y su concentración en el organismo del actor, resultado que fue comunicado en forma privada al actor.

Lo mismo afirmó el representante de la empresa demandada en la diligencia de absolución de posiciones.

De igual forma se acompañaron copias de los documentos que dan cuenta del consentimiento informado del actor para someterse al procedimiento, el que no registra reserva alguna.

En lo que respecta a la falta de privacidad que le atribuye al procedimiento mismo de control, cabe señalar que los protocolos a los que se ha aludido dan cuenta de un procedimiento objetivo de selección aleatoria de los trabajadores que serán sometidos al control en comento y una vez seleccionados aquellos son llevados a dependencias de la empresa que reúnen las condiciones de aislamiento y separación razonable para realizar las pruebas



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

Código: GLVJXNXKJPK

respectivas. Así consta en la declaración de los testigos de ambas partes, en el sentido que estos trabajadores son apartados del resto, lo que resulta evidente pues serán sometidos al control respectivo, lo que evidencia un conocimiento general de la situación de aquellos que se encuentren presentes en el lugar, pero en modo alguno pueden tomar conocimiento de los resultados del mismo, ya que la muestra es tomada en forma individual por un profesional contratado al efecto.

Así consta también en el protocolo contenido en el capítulo XXVI del Reglamento Interno denominado “Procedimiento Preventivo para el Control del Consumo de Alcohol t Drogas en el Lugar de Trabajo, artículo 75 del referido Reglamento, en el que se detalla en forma clara y precisa el procedimiento de control, que contó en su oportunidad con la anuencia del Sindicato, según lo declararon sus dirigentes en la audiencia de juicio, pero con posterioridad la habrían retirado por dudas relativas al tiempo de pesquisa de la droga, que pudiera estar invadiendo la vida personal de los trabajadores cuando no están trabajando, lo que por cierto fue desvirtuado por el testigo de la Asociación Chilena de Seguridad encargado de estos procedimientos a nivel nacional.

Consta también en la prueba documental acompañada por la demandada que el actor recibió copia de este Reglamento Interno, y por ende se presume el conocimiento del mismo.

También los testigos de ambas partes dieron cuenta que la política de Control de Consumo de alcohol y drogas en el trabajo fue ampliamente difundida por la empresa, incluso antes de la pandemia por covid 19, ya que su implementación estaba programada para esa época y se vio suspendida por dicha pandemia.

De igual forma el actor acusa que una vez que resultó positivo al test, habría sido marginado y se le habría impedido el ingreso a su lugar de trabajo, devolviéndolo a su domicilio, lo que habría sido visto por los demás trabajadores.

Es cierto que la empresa adoptó este procedimiento, contemplado en el protocolo, pues no se esperaba una conducta razonable distinta, pues el actor estaba con presencia de consumo de sustancias y más allá del porcentaje de la misma, debía adoptar las medidas de resguardo tanto para el trabajador como para los demás trabajadores de la empresa dado la función crítica que desempeñaba el actor, esto es, operario en terreno de maquinaria. No implica en modo alguno una invasión de la privacidad del actor sino una medida de resguardo propia de una situación de esta naturaleza, lo contrario habría



implicado una contradicción obvia en la política preventiva de la empresa, y por cierto también, una notable negligencia que habría implicado una transgresión del deber de protección contenido en el artículo 184 del Código del Trabajo.

En consecuencia, no hay antecedentes indiciario alguno que dé cuenta que la empresa haya difundido los resultados del examen de drogas hecho al actor ni que el procedimiento mismo de tomas de muestra haya implicado una exposición de la vida privada del actor, más allá de lo razonable para este tipo de procedimientos.

4.- En cuanto a la afectación de la integridad física y psíquica

También el actor ha sostenido en su denuncia que el procedimiento adoptado por la empresa y su posterior despido habría atentado contra la garantía del artículo 19 n°1 de la Carta Fundamental, esto es, su integridad física y psíquica.

Lo cierto es que tampoco concurren en autos antecedentes indiciarios que hagan posible concluir que el actor sufrió un atentado a esta garantía con ocasión del despido o que de haberlo sufrido se haya derivado de una actuación deliberada del empleador.

En efecto, el actor incorporó la siguiente prueba documental: carta de despido de fecha 21 de agosto de 2023; finiquito de fecha 21 de agosto de 2023, suscrito el 25 de agosto de 2023, con expresa reserva de acciones y derechos; comprobantes de liquidaciones correspondientes a los meses de abril, mayo, junio y julio del 2023; comunicado emitido por el Sindicato de Trabajadores de Celulosa Nueva Aldea con fecha 28 de agosto del 2023.

Ninguno de estos documentos da cuenta que el actor haya sufrido alguna afectación a su salud física y/o psíquica como consecuencia del procedimiento de control preventivo de drogas y alcohol al que fuera sometido ni a consecuencia de su ulterior despido por la misma razón.

También incorporó prueba confesional consistente en la declaración del representante de la empresa don Enzo Manuel Egidio Pettinelli Reyes, quien interrogado al tenor de las preguntas del abogado del actor no dio cuenta que el actor haya padecido alguna afectación de su salud a consecuencia de los hechos motivos de este procedimiento, o al menos, no reconoció haber tenido conocimiento de alguna circunstancia relativa a esta afectación. También rindió la prueba testimonial consistente en la declaración de los siguientes testigos don Víctor Hugo Cáceres Guzmán, don Carlos Alberto Poblete Gómez y don Bruno Alberto Inostroza Lonconao, quienes en su interrogatorio se



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

Código: GLVJXNXKJPK

refirieron al procedimiento que se aplicó al actor, la circunstancia del mismo y sus aprehensiones, pero no dieron cuenta de afectación alguna del actor a su integridad física y psíquica con ocasión del procedimiento ni a consecuencia de su despido.

Dado lo anterior, no hay antecedentes suficientes para estimar afectada la integridad física y/o psíquica del actor.

5.- En cuanto a los indicios

El actor señala en su libelo como indicios suficientes los siguientes hechos: a).- La causal de despido elegida, esto es el haber incumplido gravemente las obligaciones que impone el contrato de trabajo; b).- El hecho de no existir el incumplimiento imputado, toda vez que jamás se habría presentado a trabajar bajo los efectos de ninguna sustancia prohibida; c).- El no haberse respetado el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad en lo relativo a protocolo a seguir en los casos de test de droga; d).- El haberse comunicado los resultados del examen a todo el personal de la empresa, lo que significó a la larga su exposición pública, además de una afectación a su honra e integridad física y psíquica; e) Nunca habría estado ni se habría acreditado que estaba en un estado de alteración personal provocado por el consumo de sustancias sicotrópicas u otras drogas que alteren el comportamiento del trabajador.

La letra a) es un hecho no controvertido, es decir efectivamente se despidió al actor invocando la causal de incumplimiento grave de las obligaciones del contrato. No es indicio, es un hecho objetivo, y por cierto la carga de probar los hechos de la causal es del empleador.

La letra b) es materia de debate y por tanto un hecho controvertido, no es indicio.

La letra c), resulta ser un hecho falso, por cuanto ya se dijo que el empleador se sustenta en el capítulo respectivo del Reglamento Interno, que era de conocimiento del actor y de todos los trabajadores de la empresa. Estaban informados fehacientemente del procedimiento adoptado, es más, en un principio con acuerdo del Sindicato.

Luego, la política de control de drogas de la empresa contenida en el documento incorporado en audiencia de juicio por el empleador también era de conocimiento del entorno laboral.

Y esta política se encuentra enmarcada en el Programa Preventivo de consumo de alcohol y drogas implementado por la Achs.

Entonces no estamos frente a un indicio suficiente al tenor de lo prescrito



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

Código: GLVJXNXKJPK

en el artículo 493 del Código del Trabajo.

En lo que respecta a la letra d) también es un hecho falso, por lo ya expuesto en los párrafos precedentes. Nada más que agregar al respecto entonces.

Finalmente en lo que respecta a la letra e) es una materia de la controversia, y por ende no constituye indicio, y será carga de la demandada acreditar tal hecho.

Por estas razones, no se configura la situación del artículo 493 del Código del Trabajo, en orden a que el empleador sea el que justifique la proporcionalidad o razonabilidad de la medida.

Dado estos antecedentes, es que la denuncia por vulneración de derechos con ocasión del despido debe ser desestimada en todas sus partes.

VI.- EN CUANTO A LA DEMANDA POR DESPIDO INDEBIDO INCOADA EN FORMA SUBSIDIARIA POR EL ACTOR

El actor ha interpuesto en forma subsidiaria a la acción de tutela una acción por despido indebido en los términos ya relacionados en el capítulo I n°1 precedente de este fallo, y que fuera contestada negativamente por la demandada, pidiendo también su rechazo, según se resumió en el número 2 del mismo capítulo.

El actor funda su acción en las mismas circunstancias de hecho que sustenta su acción de tutela, más concretamente en el hecho de habersele imputado estar *“...en estado de alteración personal provocado por el consumo de sustancias psicotrópicas u otras drogas que alteren el comportamiento del trabajador...”*

Lo cierto es que la carta da cuenta de otros antecedentes de contexto, que dicen relación con el cargo que ocupaba el actor como operador en terreno, luego que fue sometido a un testeo controlado según protocolo ya mencionado para la detección de sustancias ilícitas.

Luego, también se informa en la carta que al testeo efectuado resultó positivo (no negativo es la fórmula técnica usada en los protocolos) para consumo de cocaína. Realizada la correspondiente contra muestra se mantuvo el mismo resultado y luego realizado los análisis correspondientes por un laboratorio especializado contratado al efecto, resultó que a la fecha de la detección presentaba un consumo de cocaína equivalente a una concentración plasmática de 119 ng/ml¹ de cocaína.

¹ Se trata de una abreviatura para nanogramos por mililitro. Esta unidad de medida se utiliza para medir



Luego consta en la respuesta al oficio que se remitió a la Asociación Chilena de Seguridad en Informe Médico emitido por el Laboratorio que practicó la pericia que con dicho resultado, se puede inferir que el consumo fue de una cantidad suficientemente alta en un tiempo corto y/o que posee un patrón de consumo crónico, con vida media de 12 horas (mitad de concentración de droga madre o metabolito detectado) correspondiente a consumo agudo y desde 8 horas hasta 48 horas en consumo crónico.

En el mismo oficio se informa que el tipo de examen practicado posee un grado de certeza de un 100% para resultados igual o superior a 20 ng/ml, lo que en el caso del actor supera con creces esa cantidad.

También informa que en lo referido al “alcance temporal del testeo screening de alcohol y drogas, se debe señalar que el puntaje de corte para detección de un caso como no negativo es de 20 ng/ml o superior para consumo de cocaína. En este sentido, para casos donde la concentración plasmática arrojada en las muestras sea sobre 100 ng/ml de cocaína, el consumo de dicha sustancia se debe haber suscitado en un periodo menor a 8 horas a la toma de la muestra, lo cual es confirmado por la literatura especializada en la materia”.

Sin perjuicio de lo anterior, el hecho específico que se le imputa al actor como incumplimiento grave de las obligaciones que emanan del contrato para justificar su caducidad es el siguiente: *“...los hechos descritos constituyen un incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo”*; luego en el párrafo siguiente señala *“...En efecto, en su contrato de trabajo, artículo 5° letra g) y el Reglamento Interno de la Compañía, establecen que es obligación de todos los trabajadores presentarse en óptimas condiciones físicas a sus labores, estando estrictamente prohibido ingresar a la Planta en estado de alteración personal provocado por el consumo de sustancias sicotrópicas u otras drogas que alteren el comportamiento del trabajador, pues ello es indispensable para garantizar la seguridad en el lugar de trabajo suya y de sus compañeros de trabajo”*

Lo primero que hay que señalar es que el párrafo que califica a los hechos relativos al procedimiento de testeo al que se sometió el trabajador y su consecuente resultado no pueden ser considerados incumplimientos contractuales y más encima determinar que ellos son graves, pues se trata de

concentraciones de diferentes compuestos químicos en líquidos, como la sangre. La medición en ng/ml es ampliamente utilizada en la medicina para determinar el nivel de ciertas sustancias en el organismo.



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

Código: GLVJXNXKJPK

un procedimiento adoptado por el empleador al cual el trabajador se sometió sin dificultades dando su consentimiento informado, a pesar que estaba en conocimiento de haber consumido sustancias en tiempo pretérito antes de ingresar al trabajo.

No es posible entonces aceptar lo que dice el empleador en su carta para justificar el despido del actor, pues no estamos frente a obligaciones contractuales sino ante un procedimiento de testeo organizado, implementado y aplicado por el empleador y por ende no es una obligación contractual; aun así, el trabajador se sometió a ella sin manifestar negativa alguna.

Nos queda entonces analizar el ilícito específico que se le imputa de conformidad a la cláusula 5° letra g) de su contrato de trabajo, que la carta reproduce tal cual está consignada en el contrato.

No se podrá considerar la referencia al Reglamento Interno, pues se trata de una referencia genérica de un documento que contiene 116 páginas y 98 artículos. De manera que su referencia resulta vaga y no cumple con el estándar establecido en el artículo 162 con relación al artículo 454 n°1 inciso segundo del Código del Trabajo.

Centrémonos entonces en el ilícito o prohibición del artículo 5° letra g) del Contrato Individual de trabajo del actor.

Lo primero que hay que señalar es que no hay duda alguna que se trata de una obligación contractual, pues está contenida en el contrato de trabajo, al cual el trabajador asintió con su respectiva rúbrica, dando consentimiento a ello.

Ahora bien, despejado ese elemento, cabe precisar cuál es la conducta típica de dicha prohibición; el tenor de dicha cláusula es la siguiente: “... presentarse en óptimas condiciones físicas a sus labores, estando estrictamente prohibido ingresar a la Planta en **estado de alteración personal provocado por el consumo de sustancias sicotrópicas u otras drogas que alteren el comportamiento del trabajador**”

Según el tenor de la cláusula la conducta prohibida es presentarse en “estado de alteración personal por el consumo de sustancias sicotrópicas u otras drogas que alteren el comportamiento del trabajador”.

Con la prueba rendida en autos por parte de la demandada no se acreditó en modo alguno que el actor se haya presentado en “estado de alteración personal” que hayan “alterado el comportamiento del trabajador”.

En efecto, el trabajador se presentó a trabajar en condiciones normales,



pues no hay antecedentes que digan lo contrario, y el hecho anormal debió haber sido probado; es más, el actor se sometió al procedimiento de testeo tras ser sorteado para ello y no manifestó disconformidad alguna, suscribiendo los respectivos documentos de consentimiento informado.

No hay registro alguno de parte de la profesional que tomó la muestra y que estuvo directamente en presencia del actor que haya dejado constancia de alguna alteración personal del trabajador en su comportamiento individual, pudiendo haberlo consignado de haber observado tal situación.

Luego terminado el procedimiento de testeo el trabajador fue apartado de sus funciones habituales y derivado a su domicilio sin que se haya registrado algún mal comportamiento atribuible a la positividad de su testeo.

La demandada no incorporó prueba idónea para acreditar los presupuestos fácticos del ilícito atribuido al actor.

En efecto, rindió prueba testimonial consistente en la declaración de los testigos ya individualizados quienes centraron su relato en el procedimiento de testeo, su aplicación y su efectividad, pero nada dijeron de la situación concreta del actor el día de los hechos, y que hubiese presentado una alteración personal provocada por el consumo detectado y que haya alterado el comportamiento normal y habitual del trabajador.

También se acompañó prueba documental consistente en los antecedentes relativos al procedimiento de testeo aludido, de igual forma los resultados del análisis hecho por el respectivo Laboratorio, que da cuenta de un resultado de 129 mg/ml en el organismo del actor, pero no resulta un documento idóneo para establecer la alteración del ánimo y/o física del actor, que es precisamente el ilícito laboral atribuido al actor para poner fin a su contrato de trabajo.

Por lo demás, tal como lo indica el propio informe del Laboratorio, el Informe remitido por la Achs y lo declarado por el testigo experto de la misma entidad presentado por la demandada, el actor no presentó consumo dentro del establecimiento de trabajo, sino que, por la concentración encontrada en su organismo (129 mg/ml) este consumo databa de a lo menos de más de ocho horas antes de ser detectado al ingreso del trabajador a la empresa, es decir, cuando se encontraba fuera de su jornada de trabajo.

Cabe señalar que las causales de caducidad del contrato de trabajo son de aplicación estricta y son las específicamente indicadas en el artículo 160 del Código del Trabajo, en el caso sub lite, la del n°7, que implica incumplimiento grave de las obligaciones que emanan del contrato.



Acorde lo señalado, no configurándose el incumplimiento de la norma contemplada en el artículo 5° letra g) del Código del Trabajo, no es posible concluir que haya incumplimiento contractual ni menos que éste haya sido grave, más allá de la reprochable conducta del actor en cuanto a su consumo de sustancias, que en definitiva implica más bien un problema de salud personal del actor y que por sus connotaciones también alude a un problema de salud pública.

En razón de este problema de salud pública es que se explica la Política de Prevención del consumo de sustancia propiciada por la demandada, y que consta en el documento así denominado incorporado en este juicio; allí consta que uno de los ejes de la misma es precisamente la rehabilitación, cuando se señala en su punto n°3 *“Arauco apoyará a los trabajadores que requieran asistencia por causa de un consumo abusivo de alcohol y uso de drogas o dependencia de las misma ...”*, lo que en el caso de autos no operó, sino que simplemente se adoptó la medida más drástica contemplada en el estatuto laboral.

No hay regla ni norma alguna que autorice al empleador a despedir a un trabajador por el sólo hecho de haber dado positivo a un testeo de control de sustancias, más aún cuando va en contra de su propia política de control publicitada en el medio laboral y a través de sus respectivos documentos.

Es más, el artículo 184 del Código del Trabajo que establece la obligación de resguardo de la vida y salud del trabajador va en consonancia con el espíritu de la política de control de sustancias que ha adoptado el empleador, pero en caso alguno autoriza el despido del actor, sino por el contrario adoptar las medidas de resguardo eficaces para sanar al trabajador que presenta un consumo problemático de sustancias.

Lo que no obsta a las medidas preventivas adoptadas por el empleador el día de los hechos y que son coherentes con el protocolo en cuestión, pero nada autorizaba al empleador a despedir al trabajador a casi un mes de sucedido los hechos, sin que durante el tiempo intermedio se hayan adoptado medidas para indagar la situación de salud del actor en torno al su consumo de sustancias.

Es por estas consideraciones que la demanda subsidiaria incoada por el actor será acogida en los términos que se indicará en la parte resolutive del fallo.

VII.- EN CUANTO A LA ACCION DE PERJUICIOS POR DAÑO MORAL

El actor también ha incoado conjuntamente en este proceso una acción de



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

Código: GLVJXNXKJPK

indemnización de perjuicios por daño moral, para resarcir los perjuicios que habría sufrido debido a su despido vulnerador de sus derechos fundamentales.

Lo cierto es que esta acción debe ser desestimada, por cuanto no se acreditó daños resarcibles atribuibles a vulneración de derechos toda vez que la acción principal será desestimada.

Y en cuanto a los perjuicios derivados del despido indebido no fueron acreditados por el actor, más allá de los propios de un término común de una relación laboral, y que deben ser cubiertos por las sanciones legales contempladas en el estatuto respectivo, esto es, el artículo 168 del Código del Trabajo.

VIII.- PRESTACIONES RECLAMADAS

El actor pide el pago de las prestaciones asociadas a la denuncia por vulneración de derechos fundamentales y dado que ésta será desestimada, no corresponde pago alguno por los conceptos demandados.

En lo que respecta a la acción subsidiaria por despido indebido, dado lo expuesto en el párrafo VI, corresponde acoger las prestaciones pecuniarias asociadas a él, esto es, pre aviso, indemnización por años de servicios y recargo legal.

El actor ha solicitado que el despido sea declarado como carente de todo motivo plausible, lo que no se dará lugar por cuanto no hay antecedentes suficientes que permitan establecer tal circunstancia.

En cuanto a la base de cálculo para los efectos del pago de las indemnizaciones que correspondan habrá que estar a la suma indicada por el actor en su demanda, esto es, \$1796.715, que corresponderían al promedio de los tres últimos meses trabajados en forma íntegra antes del despido, es decir, mayo, junio y julio de 2023.

Se establece esta base dado que según las liquidaciones de sueldo de los meses indicados acompañados por la demandada como prueba documental, arroja un promedio superior a esa suma, por lo que se entiende que al fijar en ese monto su remuneración renuncia tácitamente al monto mayor consignado en las liquidaciones de sueldo. De lo contrario, al establecer una remuneración mayor se estaría incurriendo en el vicio de ultra petita.

IX.- VALORACION DE LA PRUEBA

La prueba fue valorada conforme a las reglas de la sana crítica según dispone el artículo 456 del Código del Trabajo.



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

Código: GLVJXNXKJPK

La que no ha sido expresamente analizada en esta sentencia, no altera las conclusiones a que se ha arribado en los capítulos precedentes.

Así, resulta irrelevante para la resolución de la controversia la información entregada por la Inspección del Trabajo de Ñuble relativa al registro del Reglamento Interno y de igual forma el comunicado entregado por el Sindicato a los trabajadores relativo a la situación del actor.

En lo que respecta a la documental de la demandada ella fue valorada en su integridad, especialmente la que dice relación con los antecedentes del proceso de testeo y su posterior resultado.

En cuanto a la prueba testimonial de ambas partes fue debidamente ponderada en su mérito acorde los razonamientos ya expuestos.

X.- DECISION

Y de acuerdo además con lo que disponen los artículos 5° y 19 N°1 y 4 de la Constitución Política de la República; 1°, 2°, 7°, 8°, 9°, 73, 160 n°7, 162, 168, 163, 420, 485 al 495 del Código del Trabajo, se resuelve:

I).- Que, **SE RECHAZAN** las excepciones de caducidad y de compensación opuestas por la parte demandada.

II).- Que, **SE RECHAZA** la denuncia de tutela de derechos fundamentales interpuesta por el actor en contra de su ex empleador, en todas sus partes.

III).- Que, **SE ACOGE** la demanda por despido indebido incoada por el actor en forma subsidiaria, en consecuencia se declara que el despido de que fue objeto el actor 21 de agosto de 2023 es indebido, por lo que se condena a la demandada a pagar las siguientes prestaciones:

1.- La suma de \$1.796.715 por concepto de pre aviso.

2.- La suma de \$10.061.604 por concepto de indemnización por años de servicios.

3.- La suma de \$11.498.976 por concepto de recargo legal del 80% de la indemnización por años de servicios.

IV).- Que, **SE RECHAZA** la demanda por daño moral incoada por el actor en todas sus partes.

V).- Que, no se condena en costas a la parte demandada por haber tenido motivo plausible para litigar.

RIT T-729-2023

Dictada por **ELIECER ALFONSO CAYUL GALLEGOS**, Juez Titular del



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

Código: GLVJXNXKJPK

Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción.



Eliecer Alfonso Cayul Gallegos
Juez
Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción
Ocho de mayo de dos mil veinticuatro
19:11 UTC-4





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

Código: GLVJXNXKJPK

Concepción, nueve de mayo de dos mil veinticuatro.

Visto y teniendo presente:

Atendido lo prescrito en el artículo 184 del Código de Procedimiento Civil, con relación al artículo 432 del Código del Trabajo, tratándose de un error de copia, se rectificca y complementa la sentencia definitiva dictada en estos autos en su parte resolutoria en el siguiente sentido:

En el punto 2 del numeral III, la indemnización por años de servicios corresponde a la suma de \$12.577.005, correspondiente a siete años de servicios.

En el punto 3 de mismo numeral, el recargo legal corresppnde a la suma de \$10.061.604, y no como se transcribe en la sentencia que se rectifica.

En lo demás se mantiene íntegramente lo resuelto, formando parte integrante de aquella esta sentencia complemnetaria y rectificatoria.

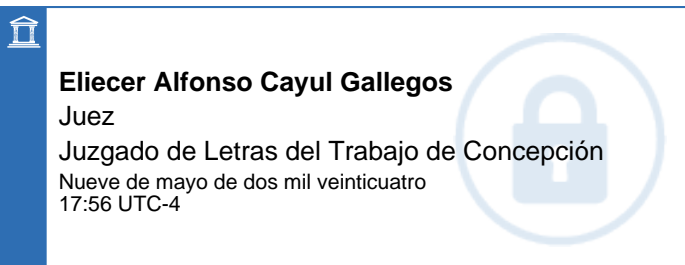
Notifíquese a las partes por correo electrónico.

RIT T-729-2023

RUC 23- 4-0525162-0

Proveyó don ELIECER ALFONSO CAYUL GALLEGOS, Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción.

En Concepción a nueve de mayo de dos mil veinticuatro, se notificó por el estado diario la resolución precedente.



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

Código: MPDSXNDJHPK