

Ovalle, diez de diciembre de dos mil veinte.-

VISTOS, OIDOS Y CONSIDERANDOS:

PRIMERO: Que, bajo el folio 1, por presentación de fecha 16 de marzo de 2020, comparece don DAVID ALEJANDRO LÓPEZ SALINAS, digitador, Cédula Nacional de Identidad N° 16.325.756-4, domiciliado en calle Libertad N° 986, comuna de Ovalle, deduciendo demanda laboral, por despido indebido, en procedimiento de aplicación general, en contra de SODEXO CHILE S.A., persona jurídica de derecho privado, de giro servicios de apoyo a otras empresas, suministro de comida y apoyo servicios de seguridad, RUT. N° 94.623.000-6, representada de acuerdo a lo establecido en el artículo 4° , inciso primero, del Código del Trabajo, por don SERGIO FERNANDO NOVOA ALFARO, ignora profesión u oficio, Cédula Nacional de Identidad N° 10.329.155-0, ambos domiciliados indistintamente en calle Williams Rebolledo N° 1799, Ñuñoa, Santiago, y solidariamente en contra de MINERA LOS PELAMBRES, R.U.T. N° 96.790.240-3, persona jurídica de derecho privado, del giro de su denominación, representada legalmente, de conformidad a lo establecido en el artículo 4° , inciso primero, del Código del Trabajo, por don MAURICIO LARRAÍN MEDINA, Gerente General, cédula de identidad N° 9.783.267-6, ambos domiciliados en Avenida Apoquindo N° 4.001, piso 18, comuna de Las Condes, Región Metropolitana de Santiago; y en contra de esta última, en subsidio de la solidaridad, como demandada subsidiaria para el evento de tener lugar lo señalado en el artículo 183-D del Código del Trabajo, a fin de que declare que la causal invocada para poner término al contrato de trabajo fue indebida y en consecuencia, condene a las demandadas al pago de las indemnizaciones y prestaciones laborales que se detallarán, en atención a la relación circunstanciada de hechos, enunciación de normas de derecho y peticiones que expone.



Antecedentes generales del contrato de trabajo.

Fundamenta su demanda señalando que la fecha de inicio de la relación laboral comenzó el día 5 de enero de 2009, cuando fue contratado por la demandada principal, para prestar servicios, bajo dependencia y subordinación, a cambio de una remuneración, hecho que señala acreditará oportunamente, especialmente con el contrato de trabajo.

En cuanto a las funciones contratadas, indica que en principio, fue contratado para desarrollar labores de ayudante de bodega; sin embargo, con posterioridad, sus funciones eran las de digitador.

Agrega que los servicios se prestaron durante toda la vigencia de la relación laboral, en el establecimiento MINERA LOS PELAMBRES, de propiedad de la demandada solidaria, ubicado en Faena Minera a 75 km. al este de la comuna de Salamanca, Cuarta Región.

La jornada ordinaria laboral que se pactó fue de 45 horas semanales, distribuidas en sistema de turnos.

Referente a las remuneraciones, indica que al inicio de la relación laboral se pactó el pago de una remuneración compuesta por un sueldo base mensual de \$210.000.-, una gratificación garantizada de 25% de la remuneración pactada, un bono de destino equivalente al 10% del sueldo base, un bono de subida equivalente a 8 horas normales, calculado sobre el sueldo base, bono de productividad. Se pactó también el pago de una asignación de locomoción por \$4.000.-. Informa que al finalizar la relación laboral sus remuneraciones habituales y permanentes ascendían a \$1.421.463.-, conforme la liquidación del mes de diciembre de 2019.



En lo concerniente a la vigencia del contrato, refiere que a la fecha de terminación de los servicios, el contrato de trabajo era de duración indefinida.

Trabajo en régimen de subcontratación laboral.

Expresa que los servicios se prestaron en régimen de subcontratación laboral. La demandada principal prestaba servicios para la demandada solidaria o subsidiaria en su caso, en calidad de contratista de labores de ayudante de bodega y para la realización de tales servicios recibía un pago de la empresa mandante ya individualizada.

Refiere que, en otros términos, los servicios para los que fue contratado fueron prestados en beneficio de un tercero - la demandada solidaria o subsidiaria en su caso- en virtud de un acuerdo contractual entre éstos, configurándose de esa forma la relación de tres sujetos en un régimen laboral de subcontratación: trabajador (parte demandante), empleador (demandado principal) y empresa principal, la mandante o dueña de las obras en las que se prestaban los servicios (demandada solidaria). De tal modo, la demandada solidaria deberá allegar antecedentes para demostrar si ha ejercido sus derechos de: información de cumplimiento de las obligaciones laborales de su ex empleador, de retención y pago de sumas de dinero que por concepto de obligaciones para con éste hayan efectuado, para así responder subsidiariamente de tales obligaciones demandadas en esta causa.

Antecedentes del término del contrato de trabajo.

Indica que trabajó continuamente hasta el 20 de enero de 2020, fecha en la que fue despedido por la causal establecida en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo.



Expresa que la demandada principal fundamenta la desvinculación indicando en la carta de despido, que el 30 de diciembre de 2019, se le aplicó por la empresa mandante, un test para el control de alcohol y drogas. Tal examen dio “no negativo” por el ítem marihuana. Se sostiene que el 30 de diciembre pasado, se habría presentado en el lugar de trabajo “bajo la influencia de marihuana, droga ilícita, sin prescripción” .

Manifiesta que a consecuencia de lo anterior, se resolvió enviarle de vuelta a su domicilio, considerando que presentarse a ejecutar labores con presencia de marihuana en la sangre era incompatible con las medidas de seguridad propia de la faena e infringía disposiciones que se integran al contenido contractual del contrato de trabajo y que habría infringido los artículos 41, 42, 43, 54, 56 N° 1, letra C del Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad.

Informa que el día 29 de enero de 2020, interpuso reclamo administrativo en Inspección Provincial del Trabajo N° 403/2020/67 y que el 13 de febrero de 2020, se llevó a efecto la audiencia de conciliación, oportunidad en la que solo se arribó a un acuerdo parcial, por concepto de feriado proporcional, por la suma de \$ 608.507.-, en la misma fecha, las partes suscribieron un finiquito de trabajo, en el cual se reservó el derecho para reclamar judicialmente acerca de la aplicación de la causal ya señalada.

Argumentos para considerar que la aplicación de la causal de despido es indebida.

Reconoce que es efectivo que consumió marihuana, pero que lo hizo en forma privada, fuera de su lugar y horario de trabajo, días antes de reintegrarse a su turno de trabajo. Que dicho consumo no afectó, en nada a la seguridad de la empresa o el funcionamiento de la misma o a la seguridad propia o de los demás trabajadores, atendidas la naturaleza de las funciones para las que fue contratado. Señala que se presentó a su lugar de trabajo sin ningún efecto o influencia del



consumo efectuado durante su descanso. Agrega que se encontraba en óptimas condiciones físicas y mentales para desarrollar las labores habituales.

Refiere que se debe tener presente que en el título XVIII, del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, denominado “De la Política de Alcohol y Drogas”, la empresa manifiesta que “reconociendo que el consumo de drogas representa una amenaza para crear un ambiente de trabajo productivo y eficiente al interior de la Organización, donde todos los trabajadores tengan la oportunidad de desarrollar el máximo de sus potencialidades, la Empresa está decidida a asegurar un ambiente de trabajo libre de drogas y alcohol para todos sus empleados, como también apoyarlos en instancias de tratamiento”. (Artículo 54).

Y que también se debe tener presente, que las conductas que la empresa sanciona, otorgándole un carácter grave para desvincular al trabajador, de acuerdo con el citado reglamento, son el porte, consumo y tráfico de drogas ilícitas, “*en cualquier lugar y horarios de trabajo*” (Artículo 57). Conductas que asegura no cometió.

Hace presente además, que en caso alguno se opuso a que se le efectuara el Test de drogas. Estuvo siempre dispuesto a colaborar y respetar las políticas de prevención de la empresa. Incluso se consigna en el reglamento interno que le corresponde al empleador realizar los controles aleatorios de detección de presencia de alcohol o drogas de los trabajadores. En este caso el test, lo aplicó, la empresa mandante, y pese a ello, accedió a su ejecución.

Arguye que el hecho por el cual se le despidió dista bastante de constituir en sí mismo, un hecho grave, que justifique el despido del cual fue objeto, en atención a su intachable conducta laboral en la empresa, a que nunca fue sancionado previamente por algún hecho de similar naturaleza, a que no hubo ningún perjuicio y que reglamentariamente la empresa pudo adoptar otras medidas o aplicar



sanciones menos gravosas, de tal forma, que el despido es del todo desproporcionado.

En cuanto al Derecho.

En cuanto a la terminación del contrato de trabajo, cita el artículo 168 del Código del Trabajo, que faculta al trabajador que considere que la causal invocada por el empleador es injustificada, indebida o improcedente, o que no se haya invocado ninguna causal, para pedir a la jurisdicción que así lo declare y condene al empleador a pagar al actor la indemnización sustitutiva por falta de aviso previo, la indemnización por años de servicio, remuneración variable según corresponda, aumentada esta última con los recargos que señala la ley.

Respecto a la causal aplicada del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, cual es *“incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato”*, indica que la doctrina y la jurisprudencia han sostenido que para que opere la causal invocada se requiere el cumplimiento de dos requisitos copulativos, a saber: a) que se trate de un incumplimiento de carácter contractual; b) que dicho incumplimiento sea grave.

En relación al primer requisito, refiere que no es posible acreditar por parte de su ex empleador -el demandado principal- que se haya incumplido alguna cláusula del contrato de trabajo o reglamento interno. Pues, como ya se indicó en los párrafos precedentes, ni el contrato ni el reglamento prohíben el consumo de drogas o alcohol durante el periodo de descanso.

Respecto a la gravedad del incumplimiento, han señalado la doctrina y la jurisprudencia que la infracción incurrida debe ser de tal magnitud que justifique el cese de la relación contractual, debiéndose considerar, entre otros aspectos, no solamente el carácter ocasional o permanente de la infracción, sino también la



incidencia en la marcha normal de la empresa y el perjuicio que ocasiona a la contraparte. Cita jurisprudencia al respecto.

Por otra parte, en relación a la responsabilidad solidaria demandada, expresa que el Art. 183 B, del Código del Trabajo establece que la empresa principal será solidariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales de dar que afecten a los contratistas a favor de los trabajadores de éstos, incluidas las eventuales indemnizaciones legales que correspondan por el término de la relación laboral. Tal responsabilidad se limita al tiempo o período durante el cual el o los trabajadores prestaron servicios en régimen de subcontratación para la empresa principal.

Peticiones concretas.

Finaliza solicitando se tenga por interpuesta demanda laboral por despido indebido, en procedimiento de aplicación general, en contra SODEXO CHILE S.A, representada por don SERGIO FERNANDO NOVOA ALFARO, y solidariamente en contra de MINERA LOS PELAMBRES, representada por don MAURICIO LARRAÍN MEDINA, todos ya individualizados, y en contra de esta última, en subsidio de la solidaridad, como demandada subsidiaria para el evento de tener lugar lo señalado en el artículo 183- D del Código del Trabajo, acogerla en todas sus partes y en definitiva se declare:

I. Que aplicación de la causal invocada por la demandada principal para poner término al contrato de trabajo fue indebida.

II. Que se declara que los servicios contratados por la demandada principal se prestaron en beneficio de la demandada solidaria o subsidiaria en su caso, en un régimen de subcontratación laboral.



III. Que, en consecuencia, se condena a las demandadas al pago de las sumas y conceptos que paso a enumerar o bien las sumas, mayores o menores, que este tribunal determine conforme al mérito de autos, más intereses, reajustes, con expresa condena en costas:

1.- Indemnización sustitutiva del aviso previo por \$ 1.421.463.-

2.- Indemnización por 11 años de servicios por \$ 15.636.093, más el incremento legal de 80%, por \$ 12.508.874.-

SEGUNDO: Que, bajo el folio 27, por presentación de fecha 10 de septiembre de 2020, comparece don CHRISTIAN VON BERGEN RODRÍGUEZ, abogado, domiciliado en Av. El Golf N° 40, piso 13, Las Condes, Santiago, en representación de SODEXO CHILE S.A, sociedad comercial, domiciliada en Pérez Valenzuela N° 1635, Providencia, contestado demanda deducida en contra de su representada, por despido Injustificado y cobro de prestaciones, solicitando el rechazo la misma en todas sus partes, con costas. Lo anterior, en virtud de los fundamentos de hecho y de derecho que expone.

Efectúa una breve relación de los hechos expuesto en la demanda, para luego referirse sobre la efectividad no de los hechos relevantes de la litis expuestos en el libelo, señalando que son efectivos los siguientes: Fecha de ingreso a prestar servicios para su representada y lugar en que prestaba sus servicios al término del contrato; Fecha de término de la relación laboral; Causal legal invocada por mi representada en la carta de despido y que el actor se presentó a trabajar en la faena minera bajo los efectos de la droga ilícita, marihuana. Por otra parte, indica que no son efectivos los siguientes hechos: Última remuneración mensual del trabajador y que el despido del actor habría sido injustificado.



Agrega que, sin perjuicio de lo recién mencionado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 452 del Código del Trabajo, viene en negar expresamente todos los demás hechos señalados por el actor en su demanda.

Explica, sobre su versión sobre cómo ocurrieron hechos, que el día 27 de diciembre de 2019, el Sr. López inicia su jornada laboral en faena Minera Los Pelambres, en un turno de 7x7 para desempeñar las labores de Digitador de Bodega Chacay turno A en dicho lugar.

Indica que el día 30 de diciembre de 2019, como es habitual en faenas mineras, y especialmente en esas fechas, donde se aplica un plan preventivo de fin de año conforme los estándares de salud ocupacional de la faena, el Sr. López es seleccionado para el control aleatorio de alcohol y drogas de la empresa mandante, por lo que se solicita su asistencia al narcotest asociado al ESO 9 (alcohol y drogas). En ese contexto, específicamente en el Policlínico de la faena, se realiza al actor el control o test de saliva para detección de drogas, presentando un resultado “no negativo” para cannabis, es decir, consumo de marihuana. Así las cosas, conforme los protocolos existentes, se ordena por parte de la empresa mandante, Minera Los Pelambres, que el trabajador abandone las dependencias de la faena y se ordena proceder a tomar un segundo análisis de droga, esta vez de orina, de manera de obtener una contramuestra que confirme el resultado obtenido por el test de saliva. Dicha contramuestra tarda 15 días en estar disponible, por lo que se otorga al actor un permiso con goce de remuneración por ese número de días, esto, dada la prohibición de prestar servicios en una faena minera mientras no se tenga el resultado de la referida contramuestra.

Informa que con fecha 13 de enero de 2020, la empresa recibe por parte de la Unidad de Salud de Minera Los Pelambres, el resultado del análisis de laboratorio de test de drogas en orina, el cual confirma el resultado “no negativo” para el ítem Marihuana (metabolito de marihuana).



Conforme lo anterior, indica que no cabe duda que el trabajador efectivamente se encontraba bajo los efectos de una droga ilícita (marihuana) durante su jornada de trabajo. Al respecto, refiere, que es importante tener en cuenta que el alcance del test de saliva para cannabis es de 48 horas y que el trabajador había ingresado a faena el día 27 de diciembre, procediéndose al test el día 30 del mismo mes, aproximadamente a las 7:30 pm, por lo que con un simple cálculo matemático se puede constatar que el consumo alegado del actor no fue días antes de reintegrarse a su turno, sino que durante éste. Con todo, lo relevante y conforme la normativa legal minera y el reglamento interno de orden, higiene y de seguridad de mi representada; así, el artículo 40 del reglamento de Seguridad Minera dispone que *“Está estrictamente prohibido presentarse en los recintos de una faena minera, bajo la influencia de alcohol o drogas”*. El RIOHS contempla la prohibición del trabajador de *“Presentarse al trabajo en estado de ebriedad o bajo la influencia de drogas sin prescripción”*. Por lo anterior, y siendo un hecho no discutido en la causa de que el demandante consumió marihuana y de que se presentó al trabajo en una faena minera bajo la influencia de dicha droga ilícita, conforme resultado de examen realizado, lo que tampoco es discutido, no queda la menor duda de que el demandante incumplió gravemente las obligaciones que le impone el contrato de trabajo y además, la normativa minera vigente.

Expresa que, así las cosas, ante la evidente transgresión de las normas del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa y el reglamento de seguridad minera, relacionadas con el consumo de drogas y comportamiento responsable dentro de sus funciones, como, asimismo, por el evidente riesgo que significa que un trabajador desarrolle sus labores bajo la influencia de drogas, tanto para él como para sus compañeros, especialmente tratándose de labores desarrolladas en faenas Mineras, es que la empresa se ve en la inevitable posición de tener que poner término al contrato de trabajo del Sr. López, por la causal consignada en el



artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

Finalmente, manifiesta que cabe tener presente, que el trabajador tenía pleno conocimiento de los estándares de seguridad relacionado con el consumo de drogas para los trabajadores que desempeñan labores en la empresa Faena Minera Los Pelambres, siendo informado en enero, mayo y junio de 2019, de los planes preventivos de consumo de alcohol y drogas. Asimismo, el trabajador presentó su consentimiento expreso para realizarse exámenes de alcohol y drogas dentro de la empresa. Agrega que cabe señalar que la seguridad minera en las faenas es un pilar fundamental sobre la cual se construye toda la política nacional de explotación minera, siendo ésta una de las principales fuentes de ingreso del país; dadas las exigentes condiciones en que deben desempeñarse los trabajadores en las faenas mineras y los altos estándares que éstos deben cumplir en materia de seguridad, incluyendo la temática del consumo de drogas ilícitas, ello se ve compensado por el nivel de remuneraciones que perciben estos trabajadores, incluyendo el actor.

De esta manera, y antes de entrar a la discusión de la causal en concreto, insiste en que es importante dejar en claro ciertos hechos no controvertidos de la presente causa, de manera de centrar el presente juicio en los hechos que efectivamente se discuten. En este sentido, a su juicio, son hechos no controvertidos los siguientes:

1. Que el actor se sometió a un control de drogas dentro de la faena minera, el día 30 de diciembre de 2019 y que éste dio resultado positivo o “no negativo” en marihuana.
2. Que el actor consumió marihuana.
3. Que, a consecuencia de lo anterior, el actor fue enviado de vuelta a su domicilio y se le concedió un permiso con goce de remuneraciones durante 15 días, mientras se realizaba la contramuestra mediante examen de orina.



De la acción de despido injustificado.

Respecto a la causal del artículo 160 N° 7 invocada “Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato”, sobre los requisitos de la causal, arguye que habiéndose aclarado en los acápites anteriores cómo fue realmente que sucedieron los hechos que rodearon el despido, y los antecedentes que motivaron la decisión final de desvincular al actor, se referirá específicamente a la causal de despido invocada y su justificación.

En virtud de los hechos descritos anteriormente y en la carta, se constata que éste fue desvinculado por la causal de despido dispuesta en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

Para configurar la causal invocada el legislador exige el cumplimiento de dos requisitos copulativos, a saber:

a) Incumplimiento de las obligaciones que impone el contrato de trabajo:

Refiere que, tal como se adelantó anteriormente, es sumamente relevante tener en claro cuál es el alcance de detección de droga en el cuerpo por parte de la prueba de saliva, pues eso permite constatar con meridiana certeza, cuándo efectivamente el actor consumió marihuana aun cuando, como señaló, es irrelevante de si el consumo se produjo dentro de la faena o fuera de ella, siendo lo único relevante, conforme el reglamento de seguridad minera y el RIOHS de la empresa el no presentarse al trabajo y, consecuentemente, no desempeñarse bajo la influencia de drogas ilícitas. En efecto, las tomas de muestra de saliva son capaces de detectar el consumo de marihuana en un plazo máximo de 48 horas anteriores al test, es por esa razón que los controles aleatorios se toman desde el 3° día en turno de trabajo. Así las cosas, consta del registro de asistencia que el actor entró a su turno de trabajo de 7 días de trabajo el día 27 de diciembre de 2019, siendo



controlado en la prueba de saliva para la detección de drogas el día 30 de diciembre del mismo año, alrededor de las 7:30 de la tarde. Dicho examen resulta positivo el examen para el consumo de marihuana, por lo que no quedaría duda que el trabajador ingresó a la faena y se desempeñó bajo el efecto de la marihuana; es probable además y dado lo señalado, que el consumo se hubiere realizado dentro de la faena; deja en claro que al actor no se le despide por consumir marihuana dentro de la faena, sino que, conforme el RIOHS y el reglamento de seguridad minera, por presentarse a trabajar bajo los efectos de dicha droga ilícita.

Conforme lo anterior, argumenta que queda de manifiesto que en el presente caso se verifica la hipótesis de presentarse a trabajar en una faena minera bajo los efectos de una droga ilícita, constituyendo dicha conducta un claro incumplimiento a las normas consignadas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad que se expresan en la carta de despido, las cuales son textuales en cuanto a la prohibición de presentarse a trabajar bajo los efectos de drogas ilícitas. Asimismo, la conducta del actor significa una clara transgresión a las normas generales de disciplina y seguridad que deben existir en una relación laboral, sobre todo tratándose de labores desempeñadas en una faena Minera, donde por razones obvias, las normas de higiene y seguridad son sumamente estrictas.

En efecto, lo anterior no solo infringe abiertamente las normas del Reglamento Interno de la empresa y, en consecuencia, de las obligaciones que impone el contrato de trabajo, sino que también las normas generales de seguridad existentes en faenas mineras tal como ya se señaló.

Reitera que debido a todo lo anterior, no cabe duda que el actor efectivamente incurrió en incumplimiento grave de su contrato de trabajo, específicamente de las normas del Reglamento Interno de la empresa consignadas en la carta de despido, Reglamento que el actor se comprometió a cumplir, siendo un hecho objetivo,



reconocido y no discutido la presencia de drogas ilícitas en el organismo del trabajador desvinculado al momento de presentarse a trabajar en la faena y desempeñar sus funciones durante su ciclo de trabajo.

b) Gravedad de los incumplimientos:

En lo relativo a la gravedad de la conducta del actor, indica que el hecho acreditado de que el actor efectivamente se presentó a trabajar bajo los efectos de una droga ilícita, como es la marihuana, constituye de por sí una conducta de carácter grave.

Sin perjuicio de lo anterior, expresa que existen antecedentes adicionales que hacen de este incumplimiento un hecho aún más grave. En efecto, hace presente que no estamos ante labores simples realizadas en la casa habitación del trabajador en modalidad de teletrabajo, lugar en que si bien, una persona bajo los efectos de la droga puede sufrir un accidente o accidentar a alguien más, lo cierto es que los riesgos son menores; con todo, relevante es señalar que el reglamento de la ley de teletrabajo, de reciente publicación exige que se incorpore en el RIOHS la prohibición del trabajador que se desempeña en modalidad de teletrabajo de trabajar bajo los efectos de drogas ilícitas; por el contrario, el actor se desempeñaba en una faena minera, lugar que de por sí conlleva mayores riesgos a la seguridad no solo del propio trabajador sino también de los demás trabajadores y de toda la instalación minera y, en consecuencia, mayores son las exigencias en materia de higiene y seguridad. En ese contexto, y como es evidente, las normas relativas a la prohibición de presentarse al trabajo bajo los efectos de drogas ilícitas adquieren especial relevancia. La seguridad minera en estos lugares es uno de los temas mas importantes, sino el más importante de la explotación minera. En ese sentido, la gravedad de la conducta incurrida por el actor resulta sumamente reprochable, sobre todo considerando los años de servicio del actor, quien no puede alegar desconocimiento de las exigencias referidas, sobre todo en circunstancias en



que tanto la empresa mandante como su representada han implementado una serie de charlas e inducciones a los trabajadores y al propio actor, tendientes a evitar o prevenir el consumo de alcohol y drogas por parte de éstos.

A mayor abundamiento, agrega que, otro punto que agrava la conducta del actor, es que la empresa siempre ha instado a sus trabajadores a que informen a la empresa si tienen algún tipo de adicción o tendencia al consumo de drogas, lo que consta en programas preventivos presentados a los trabajadores, como asimismo en el Reglamento Interno; lo anterior, precisamente para evitar este tipo de situaciones y llegar a este tipo de sanciones. En ese sentido, resulta aun mas grave la conducta del actor quien, teniendo la opción de informar y superar su tendencia al consumo de drogas, jamás informó a la empresa que fuere un consumidor de droga, ni requirió la ayuda para superar esa situación.

De esta manera, la circunstancia que el actor se presente a trabajar en la faena minera bajo los efectos de una droga ilícita, constituye a todas luces una falta o incumplimiento grave a su contrato de trabajo y las funciones que desempeña, toda vez que no cabe duda de que el alcohol y las drogas ilícitas afectan enormemente el rendimiento físico e intelectual, afectando la producción y ejecución de las labores, pero, lo más importante constituyendo un gran riesgo para el bienestar físico y la salud y seguridad de los trabajadores y los demás, así como para los equipos y procesos que se les asignan.

Cita jurisprudencia con el objeto de sustentar sus alegaciones e insiste en que ha quedado acreditado, que la causal de despido del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo invocada en la carta de despido del actor, es totalmente procedente y justificada, debiendo rechazarse la demanda de despido injustificado, con costas.

Sobre las prestaciones demandadas por el actor.

1. Indemnización sustitutiva de aviso previo e indemnización por años de servicio.



Indica que no procede por las causales de despido invocadas del artículo 160 del Código del Trabajo, en virtud de las cuales, el contrato de trabajo *“termina sin derecho a indemnización alguna”* .

2. Recargo del 80%.

Respecto a las Indemnizaciones demandadas, el actor solicita el pago de una indemnización sustitutiva del aviso previo e indemnización por años de servicio, esta última aumentada en un 80%. Sobre el particular y conforme da cuenta y de los antecedentes probatorios que presentará, asegura que si representada nada adeuda por estos conceptos, toda vez que el actor fue despedido justificadamente y por expresa aplicación del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, respecto del cual, el contrato de trabajo *“termina sin derecho a indemnización alguna”* .

Finaliza solicitando se tenga por contestada la demanda deducida en la presente causa y, en definitiva, se rechace la misma en todas sus partes en virtud de los antecedentes señalados en la presente contestación y las pruebas que se aportarán en la etapa procesal correspondiente, con costas.

TERCERO: Que, bajo el folio 29, a lo principal de presentación de fecha 9 de septiembre de 2020, comparece don RAIMUNDO MIRA GUMUCIO, abogado, en representación de MINERA LOS PELAMBRES, en adelante también “MLP” , “la Empresa” o “la Minera” indistintamente, según se acreditará, ambos domiciliados, para estos efectos, en Avenida Apoquindo N° 4001, piso 18, comuna de Las Condes, Santiago.

Indica que previo a la contestación de la demanda, y con arreglo a lo dispuesto en el artículo 452 del Código del Trabajo y artículos 101, 111 y 303 N° 1 del Código de Procedimiento Civil, en representación de MINERA LOS PELAMBRES, opone excepción dilatoria de incompetencia por infracción de las reglas de



competencia relativa que dispone el artículo 423 del Código del Trabajo (CdT), en base a los fundamentos que expone.

Excepción de Incompetencia relativa.

Hace presente que artículo 108 del Código Orgánico de Tribunales, define a la competencia como *"la facultad que tiene cada juez o tribunal para conocer de los negocios que la Ley ha colocado dentro de la esfera de sus atribuciones"*.

A su vez, el inciso 1º del artículo 423 del Código del Trabajo establece que, en materia laboral, *"Será juez competente para conocer de estas causas el del domicilio del demandado o el del lugar donde se presten o se hayan prestado los servicios, a elección del demandante, sin perjuicio de lo que dispongan leyes especiales"*. Luego, su inciso 3º señala: *"Asimismo, podrá interponerse la demanda ante el tribunal del domicilio del demandante, cuando el trabajador haya debido trasladar su residencia con motivo del contrato de trabajo y conste dicha circunstancia en el respectivo instrumento"*.

En este sentido, arguye que con las reglas citadas el legislador ha delimitado expresamente los elementos que determinan la competencia relativa de los tribunales laborales, permitiéndole al demandante optar por el lugar que más le acomode entre dos alternativas: (1) demandar ante el juez del lugar donde prestó los servicios o (2) demandar ante el juez del domicilio del demandado. Sin perjuicio de lo anterior, el legislador también facultó para que, excepcionalmente, el trabajador que haya debido mudar su lugar de residencia con ocasión del contrato de trabajo, pueda demandar ante el juez de su propio domicilio, eso sí, limitado a que dicho cambio de residencia conste en el respectivo contrato de trabajo.

Asegura que, a partir de las reglas señaladas, resulta evidente que, en el caso de autos, el Sr. López ha demandado antojadizamente ante el Tercer Juzgado de



Letras de Ovalle puesto que no existe elemento territorial alguno que legitime su accionar ante los tribunales de dicha ciudad.

En efecto, refiere que tal como se acreditará, los servicios contratados con el demandante fueron desempeñados, durante la vigencia de toda la relación laboral, en la comuna de Salamanca, razón por la que si se atiende a este elemento, resulta evidente que el tribunal competente para conocer del asunto es el Juzgado de Letras de Illapel.

Expresa que a su vez, se debe tener presente que, tanto el domicilio legal de su representada como el de la demandada principal Sodexo Chile S.A. están ubicados en la ciudad de Santiago, en donde han tenido asiento permanente desde su constitución y en donde se encuentran emplazadas las oficinas principales de ambas empresas, razón por la que si se atiende a este elemento de territorialidad, forzoso resulta concluir que el tribunal competente para conocer de este asunto serían los Juzgados de Letras del Trabajo de Santiago.

En cuanto al elemento excepcional que contempla el mencionado artículo 423 del Código del Trabajo, destaca que éste no cobra aplicación en el caso particular, toda vez que el demandante no ha debido mudar su lugar de residencia con ocasión del contrato de trabajo celebrado con SODEXO puesto que residía, - al momento de iniciar su relación laboral -, y se ha mantenido residiendo permanentemente en la ciudad de Ovalle. De hecho, tanto el contrato de trabajo como la presente demanda consignan el mismo domicilio del demandante de autos en la ciudad de Ovalle.

A pesar de tales circunstancias, que por lo demás son de pleno conocimiento para el actor, la demanda ha sido interpuesta ante el Tercer Juzgado de Letras de Ovalle, señalando como domicilio tanto de SODEXO como de MINERA LOS PELAMBRES los ubicados en la ciudad de Santiago, lugar en donde por lo demás se notificó el libelo de autos a ambas empresas demandadas. Luego, teniendo en



cuenta dichos elementos y observando las reglas de competencia que establece el inciso 1 ^o del artículo 423 Código del Trabajo, indica que resulta evidente que este tribunal no es competente para conocer del asunto de autos.

Reitera que los servicios dependientes que SODEXO contrató con el demandante fueron realizados en las dependencias mineras de su representada ubicadas en la comuna de Salamanca, y por otra parte, fue en la ciudad de Illapel donde se suscribió el contrato de trabajo que vinculó a las partes, razón por la que resulta evidente que el Juzgado del Trabajo competente para conocer este asunto es aquel que ejerce jurisdicción sobre la ciudad de Illapel, y no Ovalle.

En consecuencia, para determinar el tribunal competente en el caso de autos, el demandante debió sujetarse a lo que disponen las normas previamente citadas, en relación con los artículos 423 y 415 del Código del Trabajo. De acuerdo a ello, los únicos tribunales a los que pudo haber optado el demandante para ejercer su acción son el Juzgado de Letras de Illapel o los Juzgados de Letras del Trabajo de Santiago, sin embargo el Sr. López ha elegido accionar ante este tribunal que carece de competencia según las reglas imperativas que rigen en esta materia.

Adiciona que, a mayor abundamiento, y tal como consta del reclamo administrativo interpuesto ante la Inspección Provincial del Trabajo de Choapa acompañado en autos, el demandante recurrió en sede administrativa a la Unidad de Conciliación de dicha repartición en la ciudad de Illapel. En consecuencia, el actor ya sabía que en dicha sede administrativa la Inspección con competencia era la de la ciudad de Illapel, jurisdicción correspondiente al lugar donde prestó sus servicios, esto es, la ciudad de Salamanca. Lo anterior refuerza la procedencia de la presente excepción de incompetencia relativa.

Hace presente que al resolver esta excepción, este tribunal ha de tener presente que las reglas de competencia relativa invocadas obedecen a la necesidad que el



tribunal llamado a conocer y resolver el conflicto laboral, así como las propias partes involucradas en éste, puedan disponer, por su localización, de los medios probatorios para una adecuada defensa y que permitan hacer convicción al sentenciador. Sostener lo contrario, esto es, plantear la competencia territorial de vuestro tribunal, provocaría una vulneración de los principios formativos del proceso laboral de inmediación, celeridad, buena fe y bilateralidad de la audiencia.

Por ende, no existiendo ninguna regla de competencia que faculte al demandante para demandar ante este tribunal y para que éste siga conociendo del asunto planteado en la demanda de autos, manifiesta que corresponde acoger esta excepción de incompetencia, declinando seguir adelante con la tramitación de la causa de autos por no corresponderle su conocimiento, de conformidad a las normas contenidas en los mencionados artículos 423 y 415 del Código del Trabajo, y remitiendo los antecedentes de autos para que sean conocidos y fallados por el tribunal que en derecho corresponda.

Finaliza solicitando se tenga por opuesta excepción dilatoria de incompetencia relativa en la causa de autos, admitirla a tramitación y en definitiva se sirva acogerla, declinando de seguir conociendo el asunto de autos, con expresa condenación en costas.

Al primer otrosí de su presentación, y para el evento de no acogerse la excepción de incompetencia planteada previamente, estando dentro de plazo y con arreglo a lo dispuesto en el artículo 452 del Código del Trabajo, contesta la demanda por despido injustificado y cobro de prestaciones laborales interpuesta por el señor David Alejandro López Salinas, en adelante también el “Sr. López”, el “Demandante” o el “Actor”, en contra de su Sodexo Chile, en adelante también “SODEXO”, a quien demanda de manera principal en esta causa, y en contra de su representada MINERA LOS PELAMBRES, respecto de quien acciona solidaria o subsidiariamente, atribuyéndole la calidad de empresa principal en



régimen de subcontratación, solicitando, desde ya, su rechazo, conforme a los antecedentes de hecho y de derecho que expone, con costas.

En primer lugar, indica que niega y controvierte los hechos, afirmaciones y pretensiones expuestos por el actor en su demanda, en cuanto al monto de sus remuneraciones, a la base de cálculo utilizada para determinar las indemnizaciones por termino de contrato de trabajo, a la falta de justificación de su despido, a la procedencia de las indemnizaciones reclamadas y a la responsabilidad solidaria que atribuye a MINERA LOS PELAMBRES, salvo aquellos que sean reconocidos formal y expresamente en esta presentación, sea porque no le constan, sea porque los antecedentes proporcionados por la demandada principal arrojan una información distinta de la que expresa el libelo, sea por el conocimiento directo que su representada tiene de determinados hechos y circunstancias, en razón del contrato comercial que ha vinculado a MINERA LOS PELAMBRES con SODEXO y del control laboral que le ha correspondido hacer sobre el cumplimiento formal de las obligaciones laborales y previsionales del contratista respecto de sus trabajadores o sea, finalmente, por el desarrollo de los servicios contratados en sus propias faenas, según se expondrá en los párrafos siguientes.

Expresa que, cabe reconocer que entre MINERA LOS PELAMBRES y SODEXO existe un contrato comercial conforme al cual su representada encargó a dicha empresa servicios de alimentación, aseo y recreación en sus faenas mineras ubicadas en la Comuna de Salamanca, IV Región de Coquimbo.

En dicho contexto, consta a esta parte que el señor López fue contratado a partir del 5 de enero de 2009 por SODEXO CHILE para desempeñarse, primeramente, como ayudante de bodega, y, posteriormente, como digitador, en el marco de los servicios que dicha empresa había contratado con su representada, de modo que es efectivo el régimen de subcontratación invocado en la demanda, desde el 5 de enero de 2009 hasta el 20 de enero de 2020.



En cuanto a la última remuneración mensual percibida por el demandante para los efectos de lo dispuesto en el artículo 172 del Código del Trabajo, niega y controvierte que ésta hubiere ascendido a \$1.421.463., toda vez que ésta ascendía a un monto menor, según se acreditará en el juicio.

Respecto al despido, indica que su parte fue informada por la demandada principal que, con fecha 20 de enero de 2020, se puso término al contrato de trabajo del actor en virtud de la causal contenida en el número 7 del artículo 160 del Código del Trabajo, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo, configurada por haberse presentado a realizar sus labores con presencia de marihuana en su organismo, de modo que se niega el derecho del actor para reclamar el pago de una indemnización sustitutiva de aviso previo y una indemnización por años de servicio.

Agrega que por tratarse de una decisión acotada a la titularidad de empleador que ejercía SODEXO sobre el actor, será la demandada principal quien acreditará en el curso del juicio la procedencia y debida justificación de la causal invocada.

Sin perjuicio de ello, destaca que es el propio demandante quien reconoce abiertamente en su libelo haber consumido marihuana, lo que realmente sorprende a su parte, no sólo por el hecho en sí, sino que muy especialmente por el tono casi jactancioso con que el actor describe los hechos y por su manifiesto desapego hacia el desempeño seguro de sus labores.

Arguye que parece obvio que el actor no denota conciencia acerca de los altos estándares de seguridad que impone la actividad minera, dados los riesgos implícitos en ella, y que la exigencia de laborar sin drogas o alcohol en su organismo, más allá de las prohibiciones impuestas por el Reglamento de Seguridad Minera y la normativa reglamentaria interna, nace esencialmente del contenido ético-jurídico del contrato de trabajo de un trabajador minero, que le obligaba a desempeñarse en un



entorno laboral seguro y a promover personalmente comportamientos seguros en su trabajo. Por lo mismo, llama la atención, que un trabajador que registra varios años de trabajo continuo en una faena minera, exhiba tal displicencia hacia la gravedad del consumo de drogas ilegales, al extremo de hacer ostentación de tal conducta como si fuese normal y aceptable.

Concluye señalando que, MINERA LOS PELAMBRES no tiene responsabilidad alguna en los hechos señalados en autos ni en las pretensiones reclamadas, razón por la que corresponde que se rechace en todas sus partes la demanda dirigida en su contra, con expresa condena en costas de la parte demandante.

Sin perjuicio de lo anterior, para el evento improbable de calificarse el despido como indebido y acogerse la demanda, hace presente que mientras estuvo vigente su relación comercial con la demandada principal, ejerció debidamente el derecho de información que le asiste a toda empresa principal, razón por la cual su eventual responsabilidad sólo podrá ser subsidiaria.

En cuanto al Derecho.

Alega que la eventual responsabilidad legal de MINERA LOS PELAMBRES correspondería que sea subsidiaria ello, por cuanto, el artículo 183-D del Código del Trabajo dispone que si la empresa principal, en este caso, MINERA LOS PELAMBRES, hiciere efectivo el derecho a ser informada y el derecho de retención a que se refieren los incisos primero y tercero del artículo anterior, responderá subsidiariamente de aquellas obligaciones laborales y previsionales que afecten a los contratistas y subcontratistas en favor de los trabajadores de éstos, incluidas las eventuales indemnizaciones legales que correspondan por el término de la relación laboral.

Al respecto, hace presente que para el evento improbable de acogerse la demanda planteada en esta causa en contra de MINERA LOS PELAMBRES, a su



representada sólo le asistiría responsabilidad legal subsidiaria respecto de las obligaciones de dar y las indemnizaciones legales que correspondan por término de la relación laboral, por haber hecho uso de su derecho a informarse sobre el estado y cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales de SODEXO CHILE, ello, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 183-D del Código del Trabajo, mediante el control laboral de tales obligaciones del Contratista.

Finaliza, previas citas legales, solicitando tener por contestada la demanda interpuesta solidariamente en estos autos por el señor David Alejandro López Salinas en contra de Minera Los Pelambres, rechazando las acciones intentadas en todas sus partes, con costas.

CUARTO: Que, en Audiencia Preparatoria, celebrada con fecha 16 de septiembre de 2020, se efectuó una breve relación de la demanda y sus contestaciones.

En cuanto a la excepción de incompetencia deducida por la demandada Minera Los Pelambres, el Tribunal resuelve, compartiendo los argumentos vertidos por la parte demandante y que se desprende del contrato de trabajo y su anexo, se rechaza la excepción opuesta por ser competente este tribunal, sin costas.

Se llamó a las partes a conciliación a fin de poner término anticipado a la presente causa, la que no se produjo.

Estableciendo el Tribunal como hechos no controvertidos los siguientes:

1. Efectividad que el trabajador prestó servicios bajo subordinación y dependencia para la demandada Sodexo Chile S.A., desde el 5 de enero de 2009, cumpliendo funciones de Ayudante de Bodega y posteriormente como digitador.
2. Las labores desarrolladas por el trabajador demandante lo fueron en la Faena Minera de propiedad de la demandada Minera Los Pelambres.



3. Que con fecha 20 de enero del año 2019, fue despedido el trabajador demandante por parte de Sodexo Chile S.A., invocando ésta última la causal contenida en el numeral 7° del artículo 160 del Código del Trabajo.

4. Que con fecha 30 de diciembre de 2019, se le realizó al trabajador demandante un test de prueba de Alcohol y drogas aleatorio, resultando “no negativo” por contener Marihuana, dicho test fue solicitado por orden de la empresa mandante Minera Los Pelambres.

5. Resulta efectivo el consumo de Marihuana del actor.

6. Resulta efectivo de que existe una relación en régimen de subcontratación laboral entre las empresas demandadas en los términos del artículo 183 del Código del Trabajo, en el período en que se mantuvo vigente la relación laboral del trabajador demandante, esto es, entre el 5 de enero de 2009 al 20 de enero de 2020.

7. El trabajador demandante cumplía jornada de trabajo bajo el sistema de turnos 7 por 7, pernoctando en las faenas de Minera Los Pelambres y que ingresó a su último turno el día 27 de diciembre de 2019.

8. El contrato de trabajo del trabajador demandante es indefinido.

De la misma forma se procedió a fijar los siguientes hechos controvertidos:

1. Monto de las remuneraciones del trabajador demandante. Hechos y circunstancias que así lo acrediten.

2. Efectividad de haber incurrido en el trabajador demandante en incumplimientos grave a las obligaciones que le imponía su contrato de trabajo, en los términos del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo. Hechos y circunstancias que así lo acrediten.



3. Cumplimiento por parte de la demandada solidaria subsidiaria Minera Los Pelambres de sus obligaciones contenidas en el artículo 183 D en relación al artículo 183 C del Código del Trabajo.

QUINTO: Que para acreditar los presupuestos de sus alegaciones, excepciones y defensas, la demandada SODEXO CHILE S.A., se sirvió de la siguiente prueba:

A) Documental:

1. Contrato de trabajo correspondiente a don David López de fecha 5 de enero de 2009.
2. Acta de comparendo de conciliación ante la Dirección del Trabajo, de fecha 13 de febrero de 2020.
3. Carta de aviso de término de contrato de fecha 20 de enero de 2020, junto con comprobante de aviso a la Dirección del Trabajo.
4. Consentimiento Realización Exámenes Alcohol y Drogas.
5. Carta dirigida a David López, comunicando estudio de antecedentes a la espera del resultado de la contra muestra, de fecha 8 de enero de 2020.
6. Formulario Cadena de custodia N° 18915, Mutual de Seguridad.
7. Informe de ensayo Análisis de Drogas, Universidad de Chile, muestra N° 18915. Se detalla fecha de recepción de la muestra el día 3 de enero de 2020 (fecha de inicio de análisis) y fecha de entrega de los resultados 9 de enero de 2020. Clase de muestra orina. Colección de muestra realizada por la Mutual de Seguridad, solicitada por la señora Javiera Silva Mutual de Seguridad de Salamanca. Resultados: Metabolito de marihuana, resultado positivo. Observaciones: Concentración detectada para metabolito de marihuana 244,7 ng/ml.



8. Recibo conforme Resultados contramuestra test de drogas en orina de la Mutual de Seguridad, N° muestra 18915.
9. Recepción resultado Examen Laboratorio de análisis antidoping contramuestra, 10 enero 2020, droga a pesquisar: Marihuana. Empresa: Sodexo. Nombre: David López Salinas. Resultado: Positivo. Concentración detectada para metabolito de marihuana: 244,7 ng/ml.
10. Finiquito de Trabajador David López de fecha 20 de enero de 2020.
11. Anexo de Finiquito de Trabajador David López de fecha 20 de enero de 2020.
12. Comprobante de recepción de Reglamento Interno de la empresa por parte del trabajador.
13. Reglamento Interno de la empresa Sodexo Chile S.A., específicamente los artículos 41 letra c y t, 42 letra e, 43, 54 y artículo 56 N° 1 letra c.
14. ESO 9, Estándares de Salud Ocupacional de Antofagasta Minerals, “Alcohol, Drogas y Tabaco”. Objetivo. Establecer los requisitos mínimos que se deben cumplir en la gestión de la prevención, rehabilitación y control del consumo de alcohol, drogas y tabaco en los lugares de trabajo.
15. Foro de Seguridad coordinación turno fin de semana Gerencia de Seguridad y Salud Ocupacional, Los Pelambres, Antofagasta Minerals, 26 de diciembre del 2019.
16. Plan Preventivo Fiestas Fin Año Semana Del 20 diciembre 2019 Al 3 enero 2020.
17. Programa De Prevención Del Consumo De Alcohol, Drogas Y Tabaco Sodexo Chile S.A Faena Minera Los Pelambres.

II.- Testimonial: Citados a estrados, comparecieron telemáticamente, quienes juramentados, fueron interrogados legalmente, expresaron:



1. Comparece don Cristian Guerrero Díaz, Rut 12.726.764-2, Jefe de Recursos Humanos y Relaciones Laborales de Sodexo Chile S.A, quien interrogado señala que trabaja para Sodexo para contrato Minera Los Pelambres, ciudad de Salamanca, que conoce a don David López por ser colaborador que trabajó con ellos en área bodega y como digitador, y que como área de recursos humanos le toca interactuar con todos los trabajadores que trabajan en el lugar. Responde que operacionalmente don David López trabajaba en la bodega de alimentación, en el área de digitación donde se reciben todos los productos que llegan desde Santiago (insumos), transito de ingreso de mercadería hacia las otras bodegas, hacia los centros de distribución de los casinos y los insumos que son entregados directamente al cliente en cafetería. Señala que el señor David López fue desvinculado de la empresa por la causal del artículo 160 del Código del Trabajo, las razones de su desvinculación o la causal se hecho se refiere a un test aleatorio que se hizo en Minera Los Pelambres el año 2019 en donde él salió seleccionado, a través de un sistema aleatorio y fue sometido al test de drogas en Policlínico Chacay, Minera Los Pelambres a través de saliva, esa fue la forma del testeo, agrega que luego le llegó la contramuestra y procedieron a desvincularlo, el resultado que arrojó fue no negativo, por ello se le realizó la contramuestra que tuvo el mismo resultado.

La aplicación del control de alcohol y droga se aplica de acuerdo al reglamento interno, protocolo y normas establecidas por Minera Los Pelambres, todo trabajador que ingresa y que es contratado está en conocimiento que se hacen test de alcohol y drogas porque cada trabajador firma un consentimiento y este da la autorización para que el cliente o la misma empresa a través de un *random*, un sistema aleatorio de una planilla Excel, como clientes de Pelambres, los meses que es más exhaustivo el control aleatorio es en septiembre y diciembre, se toman estos exámenes para evitar que los trabajadores puedan estar trabajando bajo el efecto de drogas y alcohol y evitar cualquier accidente o incidente que pueda ocurrir al trabajador u otros trabajadores.



Declara que el señor David López entre el 27 y 30 de diciembre de 2019, se encontraba en turno, con sistema de turno de 12 horas diarias, con 1 hora, ingresó el 27 y el día 30 fue su salida, porque se le tomó el examen y arrojó “no negativo” . Agrega que tenía una jornada de 7x7 y que los trabajadores pernoctan en el campamento de Chacay, en la primera etapa del Campamento de Minera Los Pelambres, son sistemas hoteleros.

Que la política de Sodexo en caso de que algún trabajador que manifieste algún tipo de adicción al alcohol o drogas, es clara y conocida por todos los trabajadores porque está establecida en Reglamento Interno de Higiene y Seguridad de la empresa, es clara en el sentido que si un trabajador se acerca a su jefatura directa o a él como Jefe de Recurso Humanos y señala tener algún tipo de adicción, ya sea a las drogas o el alcohol, se le da todas las facilidades de acuerdo a lo que señala el instrumento de se pueda hacer algún sistema de rehabilitación, conservando su trabajo, manteniendo su contrato laboral hasta cuando esté en buenas condiciones y se pueda reintegrar a sus labores. Que al señor David López no se aplicó este programa dado que el manifestó su adicción a las drogas, una vez que los hechos ya estaban consumados, cuando se le hizo el test de drogas y salió positivo. Preguntado respecto al alcance de detección de drogas del examen de saliva practicado al señor López, indica que el alcance es inmediato, que detecta a las 12 a 24 horas de consumo como máximo.

Respecto al contexto del lugar de las labores como digitador del señor López y los riesgos, indica que el cargo de digitador en bodega es un cargo que tiene que ver con ingreso y egreso de mercadería del sitio, revisar pallets, si cuadra con guía y órdenes, significa movilizarse por donde se traslada la gente de casino, por lo que existe un riesgo.

Que los planes preventivos de consumo de alcohol y drogas no se comunican necesariamente a los trabajadores, en el caso de David solo se debe a un caso de



control aleatorio, los controles exhaustivos en diciembre se han aplicado todos los años y se ha intensificado los últimos tres y dos años, y que el señor López lleva trabajando desde el 2008.

Interrogado por el tribunal sobre la realización de una contramuestra al test de saliva inicial que salió “no negativo”, señala que se envía nuevamente la muestra a otro laboratorio.

Respecto al alcance del test de saliva de control de droga va del orden de las 12 a 24 horas, le consta porque lo señala el mismo laboratorio y policlínico que toma los exámenes en faena, y que el test de saliva se le tomó al trabajador en el día 3 de trabajo. En cuanto al porcentaje de efectividad de este test de saliva señala que lo desconoce.

Contrainterrogado por el abogado de la parte demandante, respecto al tiempo que trabaja en la faena de Minera Los Pelambres, indica que va para los cinco años y que desde esa fecha don David López no tuvo alguna amonestación.

Que en el lugar donde don David López realiza sus labores diarias no existen cámaras de seguridad.

Señala que entre el día 27 y 30 de diciembre no le consta que el señor David López haya trabajado bajo la influencia de la marihuana, porque el examen se hizo el último día que el bajó a faena.

Que no se le aplicó un tratamiento al trabajador ni se le dio la oportunidad de tratamiento, dado que la política de prevención se hace cuando el trabajador lo señala antes de verse expuesto a algún control aleatorio. Que dicha política se aplica a todos los trabajadores que de alguna u otra forma pueda señalarle al empleador que tiene una adicción a la droga y que quiera recuperarse.



Que respecto al universo de trabajadores que existe comparado con la cantidad que manifiestan consumir algún tipo de droga, señala que de 500 trabajadores uno manifestó su intención de ingresar a algún programa de rehabilitación.

Señala que desconoce si don David López portó, consumió o traficó algún tipo de drogas durante el 27 al 30 de diciembre de 2019.

2. Comparece don Renzo Leonardo Fernández Segura, Rut 13.978.019-1, Jefe de Depto. de Prevención de Riesgos de Sodexo Chile S.A., quien interrogado declara que conoce a don David López quien se desempeñaba como Digitador en bodega en el casino del área de Chacay, y que ya no trabaja porque fue desvinculado de la empresa por un tema asociado a drogas, quien salió en un examen aleatorio de alcohol y drogas para una fecha específica que fue fiesta de fin de año del 2019, donde se le practicó un examen por parte del área de salud de la faena minera en el cual el dio positivo al test de marihuana específicamente y fue retirado de la faena y posterior a ello se le desvinculó por la causal grave de dar “no negativo” al examen de droga , señala que eso fue el día lunes 30 de diciembre de 2019. Que el señor López habría ingresado a faena el día viernes 27 de diciembre por los 7 días de su turno, señala que se practica el examen aleatorio a partir del cuarto día en turno porque la empresa promulga que ni ellos ni las empresas contratistas pueden meterse en la vida privada de la persona, por tanto, ellos pesquisan algún consumo dentro de faena, posterior a cuatro días del trabajador en turno, salvo que el trabajador se pueda ver involucrado en algún accidente laboral el primer día del turno.

Que el examen que se le practicó fue de saliva que pesquisan consumo agudo exacto con 24 horas, si da positivo se toma una contramuestra de orina que la toma la misma área de salud. Cuando se le tomó el primer examen, al señor López se le pidió abandonar la faena, hasta que se tomen otras medidas.



Que la fiabilidad del examen de droga, es exacto que detecta hasta 24 horas después del consumo y que el de orina es más certero porque viene a confirmar el anterior,

En cuanto a la política de Sodexo sobre trabajadores que manifiesten adicción a drogas o alcohol, indica que el Reglamento Interno de Sodexo que está vigente actualmente establece en uno de sus artículos el procedimiento normativo y procedimiento de rehabilitación y apoyo, este tiene que ver con los trabajadores que presenten algún problema de adicción tienen que señalarlo expresamente al empleador y pueda tomar conocimiento de eso y pueda tomar las medidas con un comité de apoyo hacia los trabajadores que así lo expresen. En el caso del señor López no tiene conocimiento que lo haya expresado previo a la toma de examen a diferencia otros dos casos que conoce.

Que el durante el 27 al 30 de diciembre de 2019, señor López en los 7 días que tiene en faena pernocta allí, y no salió de faena antes de las fiestas.

Preguntado sobre los riesgos del trabajo que desempeñaba el señor López y los riesgos de desempeñarlo bajo la influencia de las drogas, señala que los riesgos están establecidos en una matriz que van desde lo más mínimo a lo mayor, en el caso particular del rol que desempeñaba don David desde su trabajo administrativo, contacto con energía eléctrica, tránsito peatonal por el área de bodega, casino, comedores, donde hay variados riesgos menores , pero también están los riesgos de mayor exposición que son para llegar a su lugar de trabajo tiene que transitar por el campamento donde hay cruces peatonales y tiene interacción con vehículos livianos dentro del campamento, y en el trabajo mismo él en ocasiones desempeñaba el rol de apoyo a las descargas de camión, existiendo un riesgo mayor como la posible exposición de los trabajadores a atrapamiento producto de que se descargan pallets de 600 kilos a una tonelada desde los camiones de abastecimiento y en ese mismo sentido riesgo de contacto o interacción



entre personas y equipo de mayor dimensión como un camión tres cuarto o uno de alto tonelaje de 16 metros. También apilamiento en altura y la interacción entre persona y equipamiento son riesgos de mayor relevancia.

Señala que se establecen programas anuales de difusión en donde dentro de esos programas está el Estándar 9 que tiene que ver con alcohol y drogas que es del mandante y particularmente el año 2019 hay tres difusiones asociadas al uso de alcohol y drogas en las faenas y que tiene que ver con prohibición y los riesgos a los que se puede exponer respecto al uso de las sustancias,

Dice que las temporadas con más riesgos asociadas a este tema, los controles aumentan en fiestas patrias y fiesta de fin de año. También temporada invernal para el caso de faenas en altura. Que el protocolo de aumento de controles viene hace unos tres años y que los planes preventivos que aplica Sodexo vienen desde que él está en el contrato del año 2008 en donde siempre han estado expuestos a la toma de exámenes.

Declara que el señor López debe haber trabajado unos 8 años, por lo que es difícil que pueda haber ignorado la política de alcohol y drogas de Minera Los Pelambres.

Contrainterrogado por la parte demandante, sobre la conducta en términos generales del señor López en minera Los Pelambres, señalando que era buena, sin embargo no fue su jefe directo. Que desconoce si alguna vez fue amonestado en su lugar de trabajo.

Que respecto a si don David López entre el día 27 y 30 de diciembre de 2019 trabajó bajo la influencia de drogas, responde que puede señalar que el día lunes 30 de diciembre de 2019, ese día en particular dio positivo.

Señala que don David López no fue sorprendido portando, consumiendo o traficando algún tipo de drogas durante el 27 al 30 de diciembre de 2019.



Que respecto al universo de trabajadores que existe comparado con la cantidad que manifiestan consumir algún tipo de droga, señala que de 480 trabajadores dos personas a la fecha han manifestado su intención de ingresar a algún programa de rehabilitación, y que no tiene conocimiento sobre el porcentaje consumidores de droga y que no lo manifiesten a su empleador.

Que las políticas de control de alcohol y drogas se aplicaron a don David López, la cual se aplica a todos los trabajadores.

SEXTO: Que por su parte la demandada solidaria o subsidiaria MINERA LOS PELAMBRES, rindió la siguiente prueba:

1) Documental:

1. Set de 37 certificados de cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales referidos a los servicios prestados por la empresa SODEXO en faenas de Minera Los Pelambres, junto con su correspondiente listado de trabajadores en donde aparece incluido el actor, y que corresponden al periodo que va desde enero de 2017 a enero de 2020, ambos meses incluidos.

SÉPTIMO: Que el demandante se sirvió a su vez de los siguientes elementos de convicción:

1) Documental:

1. Contrato de Trabajo de fecha 5 de enero de 2009, entre Sodexo Chile S.A., por una parte como empleador, y por otra parte como trabajador, don David Alejandro López Salinas.

2. Liquidación de remuneración, correspondiente al mes de diciembre de 2019, Totales: \$1.421.463.-.

3. Carta de despido, de fecha 20 de enero de 2020.



4. Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de Sodexo Chile S.A. (desde artículo 41 al 56).

2) Confesional:

1.- Citado a estrados compareció en representación de SODEXO CHILE S.A., de conformidad al art. 4 del Código del Trabajo, don Sergio Fernando Novoa Alfaro, Cédula Nacional de Identidad N° 10.329.155-0, Ingeniero en Administración de Empresa, Gerente de Operaciones de la empresa, quien juramentado, fue interrogado legalmente, expresando que don David López, desde el punto de vista de las labores que le correspondía realizar, tenía un buen desempeño, ello fue así durante todo el periodo que él lleva trabajando en Minera Los Pelambres. Que se hizo un muestreo aleatorio con los colaboradores y el demandante resultó positivo al test de drogas, en cuanto a las conductas que indicaran que estaba bajo la influencia de la droga, indica que no es experto en la materia,

2.- Citado a estrados compareció en representación de MINERA LOS PELAMBRES, de conformidad al art. 4 del Código del Trabajo, don Gonzalo Aguirre Marín, Cédula Nacional de Identidad N° 8.608.184-9, Ingeniero Civil Industrial, Gerente de Relaciones Laborales, quien juramentado, fue interrogado legalmente, sin perjuicio de ello, no se le formulan preguntas por la parte demandante.

OCTAVO: Que en conforme a la prueba rendida por las partes, valorada de acuerdo a las reglas de la sana critica, se tienen por acreditados los siguientes hechos:

- 1) El día *27 de diciembre de 2019*, el demandante inició su jornada de trabajo en faena de Minera Los Pelambres cumpliendo con su turno de siete días de trabajo por siete días de descanso; tal como se desprende de los testigos de la demandada principal;



- 2) El día *30 de diciembre de 2019*, en cumplimiento de los protocolos preventivos de la empresa demandada principal e instrucciones y/o directrices de la empresa mandante o dueña de la obra o faena, y atendido también la cercanía de fechas conmemorativas importantes como navidad y año nuevo, se realizó un control aleatorio para la detección de drogas en que fue seleccionado el demandante, presentando un resultado “no negativo” para cannabis (consumo de marihuana) conforme se obtuvo del test en base a saliva; tal como se desprende de lo declarado de los testigos de la demandada principal, documental descrita bajo los numerales 4, 5, 6, 7, 14, 15, 16 y 17 del Motivo Quinto;
- 3) Con el resultado obtenido, el trabajador fue separado de sus funciones y se le devolvió de faena a su residencia a la espera de los resultados de la contra muestra que se realizará en un laboratorio para confirmar el resultado de “no negativo” al consumo de la cannabis; conforme se desprende de lo declarado por los testigos de la demandada principal;
- 4) Que se constató a través del departamento de recursos humanos de Sodexo que el trabajador demandante no declaró padecer de adicciones, especialmente, respecto de marihuana, atendido el hecho de que la empresa cuenta a su haber con un programa de rehabilitación de adicciones de sus trabajadores, lo que implica hacerse cargo de su tratamiento terapéutico sin que tener que desvincular a todos aquellos trabajadores que declaren voluntariamente sus problemas adictivos antes de ser constatados mediante los controle periódicos de la empresa; tal como se desprende de lo declarado por parte del testigo Renzo Fernández;
- 5) Se le concedió al trabajador demandante u permiso con goce de remuneraciones por 15 días, en la espera de los resultados de la



contramuestra de orina enviada a un laboratorio para su cotejo; conforme se desprende de lo declarado por los testigos de la demandada principal y lo que se infiere de los documentos descritos bajo los numerales 13), 14) y 15) del motivo quinto;

- 6) Que el resultado de la contra muestra de orina del trabajador demandante de 09 de enero de 2020, enviada al laboratorio de análisis de antidoping/droga de abuso dependiente de la Facultad de Ciencias Químicas y Farmacéuticas de la Universidad de Chile, arrojó positivo a la detección de metabolito de marihuana en una concentración de 244,7ng/ml.; conforme se desprende del documento acompañado por la demandada principal bajo los numerales 4), 5), 6), 7) 8) y 9) del motivo quinto;
- 7) Que la empresa demandada principal cuenta con un Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad de conocimiento del actor y fue entregado al momento de firma el contrato de trabajo (clausula Noveno); tal como se desprende de la documental consistente en contrato de trabajo de 05 de enero de 2009 y Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad; tal como se desprende de la documental 12) y 13) del motivo quinto;
- 8) Que la demandada Minera los Pelambres, cumplió con su obligación en razón de ser empresa mandante de la demandada principal Sodexo de ser informada del cumplimiento laboral y previsional de los trabajadores contratados por ésta, en los términos que disponen los artículos 183 letras c) y d) del Código del Trabajo; tal como es posible desprender del mérito de los certificados acompañados y que van desde enero de 2017 a enero de 2020 descritos bajo el numeral 1) del motivo sexto.



NOVENO: Que en lo relativo a la acción de despido indebido por aplicación de la causal contenido en el numeral 7° del artículo 160 del Código del Trabajo, la empresa demandada principal y empleadora del actor, indicó como motivos de la causal de caducidad invocada, la detección de marihuana, en testeo aleatorio realizado al demandante el día 30 de diciembre de 2019 y después su confirmación mediante contramuestra, lo que se traduce en calificar dicha situación en una conducta grave, consistente en presentarse a su lugar de prestación de servicios bajo, la influencia de marihuana, droga ilícita sin prescripción.

Los hechos de la cata de despido, reseñados en el párrafo anterior, han quedado suficientemente acreditados en los numerales 1.2. 3. 4. 5 y 6 del motivo que antecede, en base a la prueba rendida por la empleadora y demandada Sodexo.

En cuanto a la configuración de un incumplimiento contractual, el tribunal se inclina a concluir que ha incurrido el trabajador demandante ha incurrido en incumplimientos de las obligaciones que le impone el contrato de trabajo, por lo siguiente.

La sola constatación de presencia en el organismo del trabajador de sustancias alucinógenas prohibidas en un ambiente laboral, resulta ser un incumplimiento al contenido ético del contrato de trabajo, puesto que las partes subentienden que el trabajador prestará sus funciones en las mejores condiciones físicas posibles, sobre todo no deberá contribuir a diezmar sus condiciones habilitantes para el trabajo, como la percepción, ánimo, estado de conciencia y comportamiento más allá e todo norma explícita que regule este tipo de situaciones. Sin perjuicio de lo anterior, el empleador señala perentoriamente en que se traduciría el hallazgo de estupefacientes o psicotrópicos (marihuana) en el organismo del demandante, por incurrir en incumplimiento en su obligación de buen comportamiento, orden y disciplina en el trabajo (artículo 41 del Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad), lo que resulta lógico de inferir si se altera mediante sustancias sus



capacidades. Antecedente este último que no puede ser entregado a las posibilidades de mantener aparentemente, “un accionar laboral normal o no afectado por los psicotrópicos” , puesto que esta conclusión, se encontraría subordinarla al resultado de una conducta prohibida en el ámbito laboral, y subordinada además en su concreción a otras variables como por ejemplo, la reacción o resistencia del organismo del consumidor, lo que no resulta aceptable, atendido que de esta forma la finalidad buscada por la normativa se desnaturaliza.

Por otro lado se cita en la carta el artículo 42 del Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad, y se le reprocha al trabajador desvinculado, su incumplimiento de deberes, en tanto a aceptar ciertas responsabilidades y no incurrir en conductas prohibidas. En la letra a) del referido artículo impone la prohibición de presentarse al trabajo en estado de ebriedad o bajo la influencia de drogas sin prescripción. La detección de marihuana en sangre del demandante, en las concentraciones no permite dudas ante el incumplimiento de esta prohibición. Mismo sentido del artículo 43, que impone tal prohibición, sin excepción.

De igual forma, se ha acreditado que tanto la empresa mandante como la demandada principal tienen políticas y programas de prevención del consumo abusivo de alcohol y drogas; en el artículo 54 lo trabajadores asumen su compromiso de apoyar y difundirla; con su actuar, la constatación de consumo de marihuana en contraposición a esta política preventiva es un incumplimiento de sus obligaciones laborales.

Todos estos incumplimientos, que por sí mismos, y sumados, resultan ser graves, puesto que su justificación como tales, obedecen a razones de protección de la seguridad en las operaciones de las instalaciones como, y primordialmente, de la integridad física del mismo trabajador y del resto de los trabajadores que podrían verse afectados en su integridad vital, física y de su salud ante eventuales incumplimientos contractuales; bienes protegidos en que tiene primordial



responsabilidad el empleador, y en que debe exigirse el mayor esmero en su protección o resguardo.

DÉCIMO: Que finalmente, no resulta atendible el argumento vertido por parte del trabajador demandante, en cuanto a que el resultado de los testeos de drogas, y de los cuales el demandante obtuvo un “no negativo” a la presencia de marihuana, resultaría una vulneración a la intimidad de su vida privada, ámbito protegido donde el consumo de este tipo de sustancia no se encuentra penalizado, por cuanto tal como se determinó en los hechos de la causa el examen se realizó al 4to día de arribar e ingresar a las faenas el trabajador demandante desde su domicilio (27 de diciembre de 2019, ingreso; 30 de diciembre de 2019, examen o test de saliva); lapso que permite descartar la proximidad de un consumo doméstico; que es aquello que al empleador no le interesa saber, salvo por así quererlo en trabajador en miras de someterse a un tratamiento de rehabilitación en la empresa, siendo además que la pesquisa solo tiene un umbral de detección que va desde 24 a 48 horas (consumo muy próximo en el tiempo), tal como así concluyeron los testigos de la demandada, uno en el área de la prevención de riesgos, principal según información suministrada por el laboratorio a cargo de los exámenes; lo que hace muy poco probable presumir que las trazas que evidencian consumo sean atribuibles a una conducta desplegada en la intimidad de la vida doméstica del trabajador. .

Es por todas estas razones, que a juicio de este sentenciador, la causal de caducidad invocada por parte del empleador directo, la empresa demandada Sodexo Chile S.A., se encuentra debidamente acreditada y además su ejercicio se ajusta plenamente a derecho.

UNDÉCIMO: Que la prueba no pormenorizada en nada altera lo resuelto.



Y visto lo dispuesto en los artículos, 1, 3, 7, 8, 63, 160 N° 7, 183- A 183-C, 183- D, 420, 453, 454, 456, 459 del Código del Trabajo; artículo 144 del Código de Procedimiento Civil; SE RESUELVE:

- 1) Que SE RECHAZA, en todas sus parte, la demanda de despido indebido e injustificado, interpuesta por el demandante DAVID ALEJANDRO LÓPEZ SALINAS, ya individualizado, en contra de SODEXO CHILE S.A., y solidariamente en contra de MINERA LOS PELAMBRES, ambas ya individualizadas; por estimarse que el despido del cual fue objeto el demandante con fecha *20 de enero de 2020*, se ajusta a derecho, conforme así se concluye en la presente sentencia;
- 2) Que no se condena en costas al demandante, por entender que tuvo motivo plausible para litigar.

Regístrese y oportunamente archívese.-

RIT: O-9-2020

RUC: 20-4-0258465-4

Se deja constancia que con esta fecha se remitió copia de la presente sentencia a los correos electrónicos de los apoderados de las partes registrados en la presente causa.



Dictada por don PEDRO ICHE IRELAND, Juez titular del Tercer Juzgado de
Letras de Ovalle.-



A contar del 06 de septiembre de 2020, 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>