

González Maldonado, Sebastián Antonio
Joyblobal (Chile) S.A.
Recargos
Rol N° 75-2021.- (o-25-2020 del Juzgado de Letras de Illapel)

La Serena, siete de junio de dos mil veintiuno.

VISTOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que el abogado Kenneth Maclean Luengo, en representación de la demandada "Joyglobal Chile S.A." interpone recurso de nulidad contra la sentencia definitiva de fecha diez de marzo de dos mil veintiuno, pronunciada en procedimiento de aplicación general sobre despido improcedente y cobro de prestaciones laborales, RIT O-25-2020 del Juzgado de Letras de Illapel, que acogió parcialmente la demanda interpuesta por don Sebastián Antonio González Maldonado en contra de su representada.

Esgrime, como causal de nulidad principal la establecida en el artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, esto es, infracción manifiesta de las normas sobre apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica.

Arguye que la sentencia recurrida infringe la norma citada, en relación con lo dispuesto en el artículo 456 del mismo cuerpo legal, que indica como el tribunal debe expresar las razones jurídicas y las simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia, en cuya virtud les asigne valor o las desestime.

Señala como especialmente vulnerado el principio de la razón suficiente, por cuanto el juez del grado al analizar toda la prueba rendida en juicio llega a una conclusión totalmente errónea y diametralmente opuesta a la que debió haber realizado siguiendo las reglas de la lógica.

Afirma que la multiplicidad, precisión, gravedad, concordancia y conexión de las pruebas rendidas por su parte, deben conducir lógicamente a tener por acreditada la causal de despido invocada por la Empresa, por lo que malamente desde la perspectiva de la racionalidad puede sostenerse que las probanzas rendidas son insuficientes para generar convicción en el sentido que establece la sentenciadora toda vez que, entiende, el mérito de la documental, testimonial y exhibición de documentos rendida por su parte, es por su



propio mérito concluyente para formar convicción en cuanto a la procedencia del despido.

Refiere que la forma en como la sentencia de autos infringe manifiestamente las reglas de la lógica y las máximas de la experiencia, dice relación con el análisis que hace de la prueba rendida. Así la sentencia recurrida contiene motivaciones fácticas contradictorias y es evidente la carencia de eslabones lógicos en las inducciones que realiza, así como tampoco explica cómo es que llega a las conclusiones que llega, dejando de lado hipótesis perfectamente factibles.

Se infringen las reglas de la sana crítica al exigir elementos de verificación subjetivos por parte del empleador, para estimar la gravedad o no de la conducta desplegada por el actor, no bastando entonces la prueba objetiva realizada por un tercero imparcial, como es el examen y contra muestra de consumo de droga. Así, establece la sentencia la existencia de elementos subjetivos, que no fueron verificados por el empleador para estimar la inexistencia de la gravedad de la conducta, como es el consumo de drogas antes de ingresar al turno, la contextura "delgada" del trabajador, que lo pone en una posición desfavorable en cuanto a la posibilidad de registrar consumo de drogas por mayor tiempo, y a la inexistencia de perjuicios que la conducta del trabajador pudo provocar. Todos elementos arbitrarios, e imposibles de conocer por parte de la empresa, lo que resulta impertinente para la justificación o no el despido, pues cada ser humano, tiene capacidades, sentidos, compartimentos diversos e individualmente considerados frente al consumo de drogas.

La lógica, en consecuencia, está llamada a cumplir un rol delimitador en el criterio del sentenciador, en términos tales de que aquellas decisiones que arranquen de la subjetividad pura deban contener una relación concreta con el mérito del proceso; esto es, con las probanzas rendidas en término de dar por satisfechas con su mérito el principio de razón suficiente.

En tales condiciones, esta Infracción influye, directamente en lo dispositivo del fallo, ya que, si el Juez



hubiera realizado un razonamiento conforme a los principios de la sana crítica, y valorado correctamente las pruebas rendidas, en su mérito preciso, de acuerdo con quien asistía la carga procesal de hacerlo, necesariamente habría estado obligada a rechazar la demanda, y el despido se habría declarado como justificado.

Señala que la sentenciadora establece que la calificación de la gravedad de la actuación del demandado es privativa del juez que conoce la causa. Sin embargo, lo cierto es que se debe entender que la gravedad del incumplimiento está dada por la naturaleza de la función que cumple el trabajador, ya que se trata de un puesto de trabajo que importa riesgos laborales que deben ser controlados, pudiendo constituir una grave transgresión a la ejecución diligente y segura que debe hacerse de todo contrato.

De esta forma, y teniendo a la vista el conjunto de elementos probatorios allegados al proceso, y dándose especialmente por establecido que el demandante dio positivo para el consumo de THC (marihuana) a razón de 64 ng/ml, es posible concluir que al valorar la prueba, la sentenciadora se apartó de las reglas de la sana crítica, toda vez que en su examen debe considerar la multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión de las pruebas incorporadas, de modo que su examen conduzca lógicamente a una conclusión, que en el caso de autos no puede ser considerado intersubjetivo habida cuenta que no consideró las obligaciones y prohibiciones contenidas tanto en la ley, como en el contrato y reglamentación complementaria.

En efecto, del mismo hecho que se dio por establecido, y que se transcribiera en esta sentencia consta que el demandante dio positivo a la presencia en su organismo de un componente de la cocaína, de modo que la conclusión a la que arriba la sentenciadora en orden a que dicha circunstancia no pueda considerarse una infracción grave a las obligaciones que impone el contrato de trabajo se ha alcanzado con infracción al principio lógico de razón suficiente. Dado que dicho consumo resulta ser prohibido tanto en el reglamento Interno de la Empresa, como en el Reglamento de Seguridad Minera. A su vez, se produce previo al inicio de la faena, es



decir estando dispuesto a comenzar la prestación efectiva de los servicios en el turno que le correspondía, y encontrándose en las dependencias de la faena en la que labora.

Añade que cabe tener presente que el artículo 184 del Código del Trabajo, establece en su inciso primero: *"El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y la salud de los trabajadores, informando de los posibles riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad de las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales."* Por su parte, el Reglamento de Seguridad Minera, en su artículo 40, establece que: *"Está estrictamente prohibido presentarse en los recintos de la faena minera, bajo la influencia de alcohol o drogas. Esto será pesquisado por personal competente, mediante examen obligatorio que se realizará a petición del Supervisor Responsable. La negativa del afectado al cumplimiento de esta disposición dará motivo a su expulsión inmediata del recinto de trabajo, pudiendo requerirse, si fuera necesario, el auxilio de la fuerza pública para hacerla cumplir, en conformidad con los procedimientos previstos en la legislación vigente."* A su vez, el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad establece la potestad del empleador en orden a poder realizar exámenes ocupacionales de alcohol y drogas a un trabajador o grupo de trabajadores si así se requiere en el lugar en donde desarrollan sus funciones, en una detallada política de consumo de Alcohol y drogas. Así también, no es posible obviar que la función desempeñada, conforme se acreditó en el juicio es la de soldador, lo que exige un cuidado o evitar riesgos en los procedimientos que realiza para sí y terceros.

Aduce que el principio de razón suficiente siempre debe ser apreciado en el caso concreto en función a la justificación de la decisión que toma el órgano jurisdiccional. En tal sentido, los elementos que configuran la justificación de una decisión, en la especie la apreciación de la gravedad del incumplimiento no sólo concurre los aspectos fácticos del caso, sino que también los



aspectos o elementos normativos que determinan la extensión de una determinada obligación emanada del vínculo jurídico laboral. En tal sentido, no es posible obviar que en la especie la obligación de control del consumo de alcohol y drogas no sólo se encuentra establecida a nivel contractual, sino que ellas son la especificación de un deber más amplio que se encuentra establecida por la normativa legal y reglamentaria vigente ya citada, misma que constituye un límite infranqueable al momento de establecer una justificación de una específica decisión jurisdiccional.

Indica que el incumplimiento de la obligación que fluye de la relación contractual, y que en este caso se expresa en dar positivo para la presencia en el organismo del trabajador de uno de la droga de marihuana no puede, sino que ser considerado grave.

Estima que la sentencia recurrida ha infringido gravemente las normas sobre apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, en cuanto a las reglas de la lógica y en especial de la razón suficiente, por cuanto, si el juez hubiese cumplido con las mismas, habría rechazado la demanda por despido injustificado en todas sus partes, con costas, y el hecho que el tribunal haya fallado en los términos en que lo hizo, significa que ha provocado un grave perjuicio a su representada, el cual sólo puede ser reparado mediante la invalidación de la sentencia.

En subsidio de la anterior, esgrime la causal de nulidad del art. 478 letra c) del Código del Trabajo, esto es, ser necesaria la alteración de la calificación jurídica de los hechos sin modificar las conclusiones fácticas del tribunal inferior

Estima que el fallo recurrido justamente califica ciertos hechos establecidos en la causa de forma tal que los desajusta de la normativa jurídica laboral vigente, dando así un alcance distinto al que correctamente se debió haber dado a esos hechos.

Luego de referir lo establecido en el punto 2 del considerando décimo, señala que resulta evidente que, de los hechos que se tienen por probados, el Tribunal de la instancia arriba a conclusiones jurídicas equivocadas,



concluyendo que, el despido es injustificado, acogiendo la demanda.

Estima que existe una errónea calificación jurídica, toda vez que la sentenciadora de primera instancia infracciona con su fallo el texto expreso de nuestra legislación minera en el Reglamento Minero aplicable en la especie, y las normas referidas a esta materia tanto en el contrato de trabajo como en el Reglamento Interno y política de consumo de Alcohol y drogas de la empresa, sin perjuicio que estima también que la sentenciadora soslayó lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo. Por tanto, la motivación de la sentenciadora, que según su razonamiento justifica, no considera la actitud del trabajador o comportamiento como grave, no lo exceptuaba de cumplir con una norma que no tiene excepciones como ha citado, y que no puede torcer en su texto y espíritu la sentenciadora con el sólo objeto de sustentar su errónea argumentación. Puntualiza que, en nuestro estado de derecho, nadie está por sobre la legislación, menos entonces podría un Juez de la república quitarle validez a una normativa conocida por todos, que no exceptúa a nadie del referido control para ingresar a faenas mineras.

Plantea hacer manifiesta la contradicción en que se incurre y la falta de coherencia, razonabilidad y suficiencia de la calificación jurídica que el tribunal hace de la materia entregada a su conocimiento y resolución; tanto en cuanto a los elementos propios que fluyen del proceso, el mérito de las consideraciones y motivaciones contenidas en el fallo, como aquellas vinculadas al Derecho del Trabajo.

Hace presente que, si bien es el juez de la causa quien debe asignar la justificación o no del despido, esta debe hacerse no a partir de su propia convicción personal, sino que del mérito de los antecedentes y de acuerdo con los principios lógicos y las máximas de experiencia que confluyen en los antecedentes de hecho de la litis, todo ello respetando el contenido positivo de nuestro ordenamiento jurídico.

Estima que, si el sentenciador hubiese realizado una correcta calificación jurídica de los hechos, no habría



incurrido en el error de haber calificado el despido como injustificado, al contrario, el sentenciador habría concluido inevitablemente que en el caso que nos ocupa se configura la causal de despido invocada en la carta de despido y que, en consecuencia, procede que se le declare como justificado.

En definitiva, solicita que se acoja el recurso de nulidad fundado en las causales antes señaladas, las que se interponen en forma subsidiaria, proceda a invalidar la sentencia recurrida y dicte sentencia de reemplazo, declarando que se rechaza la demanda por despido injustificado, con expresa condena en costas.

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

Igualmente, cabe tener presente que el recurso de nulidad no constituye una instancia, de manera que estos sentenciadores no pueden ni deben revisar los hechos que conforman el conflicto jurídico de que se trata, siendo la apreciación y establecimiento de éstos una facultad exclusiva y excluyente del juez que conoció del respectivo juicio oral laboral, y, asimismo, a esta Corte le está vedado efectuar una valoración de la prueba rendida ante el Juzgado del Trabajo, lo que corresponde únicamente a éste y el cual está dotado de plena libertad para ello, con la sola limitación de no contrariar los principios de la lógica, las máximas de experiencia y los conocimientos científicamente afianzados, siendo el cumplimiento de este límite lo que corresponde



controlar, cuando se invoca la correspondiente causal de nulidad.

Asimismo, el de nulidad es un arbitrio de derecho estricto que requiere claridad y precisión en su fundamentación lo que resulta necesario toda vez que aquello da y define la competencia del Tribunal superior, el cual no puede acogerlo por motivos distintos, salvo la situación contemplada en el inciso final del artículo 479 del Código del Trabajo.

I.- EN CUANTO A LA CAUSAL DE NULIDAD PRINCIPAL DEL ARTÍCULO 478 LETRA b) DEL CÓDIGO DEL TRABAJO.

TERCERO: Que, con relación a la causal de nulidad principal en que el demandado sustenta su recurso, es decir, el motivo de impugnación invocando el literal b) del artículo 478 del Código del Trabajo, el que reza: "b) Cuando haya sido pronunciada con infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica", es necesario que se precise como se produce dicha infracción, que esta contravención sea manifiesta, o sea, grave, y que, por último, se señale y delimite los principios de la lógica, las máximas de la experiencia o los conocimientos técnicos o científicos vulnerados por el sentenciador, solo aquello permite al tribunal ad quem efectuar una revisión de la sentencia respetando la competencia que se le entrega a través del recurso intentado.

Que, al efecto, el recurrente indica que en la sentencia las reglas de la sana crítica manifiestamente infraccionadas corresponden a "las leyes de la lógica", en especial el principio de la "razón suficiente". Explica que la juez del grado al analizar toda la prueba rendida en juicio, tanto la aportada por dicha parte y la denunciante, llega a una conclusión totalmente errónea y diametralmente opuesta a la que debió haber arribado siguiendo las reglas de la lógica.

Que dicha infracción se verificaría cuando el tribunal, luego de tener por acreditados los hechos que emanaron de la prueba rendida, exige elementos de verificación subjetivos por parte del empleador, para estimar la gravedad o no de la conducta desplegada por el actor, no bastando entonces la



prueba objetiva realizada por un tercero imparcial, como es el examen y contra muestra de consumo de droga.

Que, en el apartado décimo de la sentencia impugnada, primer motivo al que se asigna dicho numeral, el juzgador de base tuvo por acreditados, en el N° 2, los siguientes hechos:

2.- Que el demandante el día 26 de febrero de 2020 se sometió a un examen ocupacional, durante su horario laboral, que confirma la presencia de THC (D-9-THC) a razón de 64 ng/ml (nanogramos por mililitro), resultado que arrojó tanto el examen preliminar como la contra muestra, la que fue solicitada con fecha 2 de marzo de 2020 y rescatado el día 11 de marzo de 2021.

Asimismo, cabe considerar que el resumen de evaluaciones laborales sitúa al demandante como una persona de contextura delgada con un IMC de 19, 84, talla de 1,68 y peso de 56 kg."

Luego, en el segundo apartado signado con el numeral décimo, la juez de base señala en su sentencia:

"Que, por otra parte, la prueba rendida por la demandada resultó insuficiente, en primer lugar, para acreditar que el actor hubiese sido sorprendido durante su jornada laboral, bajo la influencia de sustancias psicotrópicas o en estado de intemperancia dentro de las faenas de trabajo, concretamente los días 13 de noviembre de 2019 y 26 de febrero de 2020".

Según el recurrente, la forma en como la sentencia de autos infringe manifiestamente las reglas de la lógica y las máximas de la experiencia, dice relación con el análisis que hace de la prueba rendida.

Sostiene que la sentencia recurrida contiene motivaciones fácticas contradictorias y es evidente la carencia de eslabones lógicos en las inducciones que realiza, así como tampoco explica cómo es que llega a las conclusiones que formula, dejando de lado hipótesis perfectamente factibles.

CUARTO: Que, la causal del artículo 478, letra b) del Código del Trabajo tiene como finalidad primordial propiciar un control sobre el juicio de hecho y lo jurídico consecucional contenido en la sentencia; de forma tal que al recurrente le asiste la carga de satisfacer el imperativo de demostrar la vulneración de tales reglas. Por lo mismo,



resulta indispensable que las identifique o señale; que explique cómo y por qué se habrían vulnerado en el caso; qué hechos específicos estarían comprometidos en esa supuesta vulneración y, en fin, de qué manera podría alterarse la decisión adoptada en la instancia respectiva.

Se ha estimado por la jurisprudencia que la causal contemplada en el artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, ha sido concebida para revisar y, en su caso, alterar "el juicio de hecho" de la sentencia cuestionada, en la medida que se vulneren las reglas que el juez está llamado a observar y respetar para su actividad de apreciación o de valoración de las probanzas producidas. La Corte de Apelaciones de Temuco en su fallo dictado en el rol 75-2015, enfatiza que, para lograr esa finalidad de alterar los hechos, "es necesario que en el recurso se identifique debidamente la norma o regla de apreciación de la prueba que se estima vulnerada, el hecho involucrado en ese error, el modo en que se produce esa infracción, la manera en que esos hechos, fijados equivocadamente, quedarían determinados de observarse las reglas aludidas y cómo esa alteración sería capaz de hacer variar el sentido de la decisión." (Rol N° 75-2015 Laboral Corte de Apelaciones de Temuco. Sentencia de fecha quince de junio de dos mil quince).

Que, en el mismo sentido, se ha señalado que "el recurrente debe ser muy preciso y claro al describir los vicios que atribuye al fallo, debiendo precisar de qué modo la sentencia ha trasgredido los principios de la lógica o máximas de la experiencia; no bastando que el juez haya fallado de una manera que, de acuerdo al criterio del recurrente, no resulta ajustada a las reglas de la sana crítica, sino que debe explicitar cuál de los principios de la lógica o máximas de la experiencia y de qué forma se ha visto sobrepasado por el juzgador." (ROL CORTE N° 200-2015 Reforma Laboral. Sentencia de fecha catorce de septiembre de dos mil quince, Corte de Apelaciones de Concepción).

Por otra parte, también como lo ha sostenido reiteradamente la jurisprudencia en relación con la sana crítica, ésta exige que el juez valore razonadamente la prueba, en tanto éste debe aportar razones de por qué se da



por probado un hecho. Y al ser la razón un elemento intersubjetivo y basarse la misma en los elementos presentados en el proceso, el sistema presenta rasgos de objetividad.

Que, en consecuencia, al guardar el razonamiento probatorio del juez conexión y concordancia con la prueba, la valoración cuenta con un respaldo lógico. Por ello es posible sostener que la sana crítica es un sistema que atiende a parámetros objetivos -o al menos intersubjetivos- en la valoración, en vista que tal sistema se basa en elementos que pueden ser compartidos por todo sujeto racional al no basarse en convicciones psicológicas o personales, sino que, en las pruebas rendidas en el proceso, debiendo en todo caso primar criterios de racionalidad y objetividad. Por ello, el juzgador debe ajustarse en todo momento a las reglas de la lógica, las máximas de la experiencia y a los conocimientos científicos, de ahí que necesariamente tenga -el juez- la obligación de exteriorizar el razonamiento probatorio, plasmándolo en la sentencia como única forma de controlar su racionalidad y coherencia. Es decir, la motivación fáctica de la sentencia permite constatar que la libertad de ponderación de la prueba ha sido usada de forma correcta.

Que, a mayor abundamiento, hay que tener presente que la expresión "infracción manifiesta de las normas sobre apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica" significa que ha de tratarse de una alteración evidente y notoria, posible de concluir de la sola lectura del fallo impugnado, en donde se desprende que el razonamiento judicial ha faltado o derechamente pugna con las razones jurídicas, de lógica y experiencia que integran el sistema de valoración probatoria.

QUINTO: Que, en relación a esta causal de nulidad, basta con la simple lectura de los fundamentos décimo a décimo octavo de la sentencia recurrida, para estimar que la juez a quo realizó una valoración de los medios de prueba que se presentaron al juicio por los intervinientes, fundamentando de manera suficiente sus conclusiones, razón por la cual no se advierte el vicio esgrimido por la parte recurrente, por cuanto lo que impugna -y que pretende invalidar a través del



presente recurso- es la apreciación que la juez hizo de los medios de prueba y la convicción que tales medios le produjeron, facultad en la que es soberana y que sólo tiene su límite en una infracción manifiesta a las reglas de la sana crítica, lo que en la especie no ha ocurrido y que para su validez no es indispensable que sus conclusiones sean compartidas por el recurrente.

Que, además de todo ello, de la sola lectura del recurso intentado, se puede apreciar o colegir que si bien el recurrente menciona aquellos principios de la lógica y máximas de la experiencia que estima conculcados, e incluso ilustra al tribunal acerca del concepto de muchos de ellos, no logra describir de manera detallada, precisa y rigurosa de qué forma y respecto de qué hechos en concreto o medios de prueba se produce la vulneración alegada con relación a la valoración de los medios de prueba y los hechos acreditados luego de ella, limitándose a señalar que dicha vulneración ha llevado al tribunal a apreciar de manera errónea la prueba y a requerir del demandado antecedentes de carácter subjetivo que no tienen relevancia para los efectos de ponderar la gravedad de los hechos invocados como causal del despido.

Que, además de lo ya señalado, del análisis de la fundamentación del recurso, se desprende claramente que contrariamente a una vulneración de la lógica y máximas de la experiencia en la valoración de la prueba, lo que se reprocha al juzgador es el no haber otorgado a los hechos la gravedad que al invocar la causal de despido él mismo les asignó, lo que en realidad dice relación con la calificación de los hechos más que con una ausencia de fundamentación o de vulneración de principios de la lógica o máximas de la experiencia, lo que claramente podría incidir en la configuración de una causal distinta mas no de la contemplada en el artículo 478 letra b) del Código del Trabajo.

Que, de acuerdo con lo razonado, no resulta posible acoger el recurso de nulidad fundado en la causal en comento.

II.- EN CUANTO A LA CAUSAL DE NULIDAD DEL ART. 478 LETRA C) DEL CÓDIGO DEL TRABAJO,

SEXTO: Que, de manera subsidiaria, el recurrente invoca la causal de nulidad del art. 478 letra c) del Código del



Trabajo, referida a cuando sea necesaria la alteración de la calificación jurídica, sin modificar las conclusiones fácticas del tribunal inferior.

Que la calificación jurídica implica considerar que el Derecho prescribe conductas mediante normas que atribuyen unos efectos a unos hechos, de manera que seguir y aplicar el derecho requiere determinar qué sucesos regulan sus normas (sus supuestos de hecho) e identificar para cada uno la norma precisa relevante que determina el efecto jurídico prescrito (la consecuencia jurídica prevista). Típicamente, decir el derecho en un caso, consiste en individualizar la norma jurídica aplicable cuyo supuesto de hecho incluye ese caso, subsumir el caso en dicha norma y declarar los efectos que ella dispone para él. Pues bien, esta individualización del derecho correspondiente al caso, por la cual se da encaje a este en una norma, es por antonomasia la calificación jurídica del caso. Calificar jurídicamente algo (una acción, un evento, una situación...) es, ante todo, clasificarlo en el supuesto de hecho de alguna norma jurídica.

De modo que respecto de la causal que se analiza, cabe tener presente, en primer lugar, los hechos relevantes para la causal de despido que la sentenciadora de base tuvo por acreditados, conforme lo expone en el considerando décimo de su sentencia, en el N 2:

"2.- Que el demandante el día 26 de febrero de 2020 se sometió a un examen ocupacional, durante su horario laboral, que confirma la presencia de THC (D-9-THC) a razón de 64 ng/ml (nanogramos por mililitro), resultado que arrojó tanto el examen preliminar como la contra muestra, la que fue solicitada con fecha 2 de marzo de 2020 y rescatado el día 11 de marzo de 2021."

Que, por su parte, la demandada, conforme a la causal de despido contemplada en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, esto es "Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato", se fundó en los siguientes hechos, tal como lo señaló en la respectiva carta de despido DE FECHA 9 DE ABRIL DE 2020, cuyo tenor se consigna en el fallo del siguiente modo:



"En cumplimiento de lo establecido en el artículo 62 N° 22 y N° 38 del Reglamento Interno de la empresa, así como a la Política detallada de prevención de consumo de alcohol y drogas íntegramente del mismo, es que usted se sometió a un examen ocupacional el día 26 de febrero de 2020 dentro de su horario laboral, del cual el organismo administrador del seguro de accidentes del trabajo al cual la empresa se encuentra afiliada - ACHS- confirmó recientemente la presencia de Tetrahidrocanabinoide (D-9-THC) a una razón de 64 ng/ml, lo que -a partir de estudios la ciencia especializada evidencia de vuestra parte que consumió marihuana, y que además al momento en que fue tomado el referido examen -horario laboral- mantenía su estado físico y funciones fisiológicas influenciados por los efectos de la referida droga, lo que representa un grave riesgo en el desarrollo de sus actividades laborales de ese día y para la de sus compañeros de trabajo.

Es de su conocimiento que tan pronto se tuvo noticia del resultado preliminar del examen -de manera preventiva- se acordó con usted eximirlo de ejecutar servicios laborales durante los días correspondientes a su ciclo de trabajo; ello en espera de la confirmación o descarte del resultado, para -luego de ello- analizar lo pertinente y definir la medida y/o sanción que resultara procedente, adecuada y proporcionada a la respectiva constatación".

Que el conflicto se suscita, con relación a la calificación jurídica de tales hechos, desde que la sentenciadora, en el motivo décimo (segundo motivo con dicho numeral) de su sentencia, señala que la prueba rendida en el juicio resultó insuficiente para, en primer lugar, acreditar que el actor hubiese sido sorprendido durante su jornada laboral, bajo la influencia de sustancias psicotrópicas o en estado de intemperancia dentro de las faenas de trabajo, concretamente los días 13 de noviembre de 2019 y 26 de febrero de 2020. Luego, en las motivaciones posteriores, analiza el hecho de haber sido constatada efectivamente la presencia de la sustancia psicotrópica en el organismo del demandante, concluyendo que la prueba rendida en el juicio no logró acreditar el carácter de gravedad que se asigna a tales



hechos para considerarlos constitutivos de la causal de despido invocada, por no llegar a constituir un incumplimiento grave de las obligaciones del contrato.

SÉPTIMO: Que, teniendo presente que la causal analizada supone la aceptación de los hechos que han sido tenidos por acreditados por el sentenciador, sólo cabe analizar si ese hecho y no otro, pudo ser calificado como una infracción "grave" a la obligaciones del contrato, conforme a la causal invocada para el despido, es decir, que el análisis que implica subsumir tales hechos en la norma invocada constituye un examen de carácter jurídico.

Sin embargo, el ejercicio que importa la calificación jurídica no incluye solamente una subsunción de hechos en alguna de las hipótesis contempladas por una norma, ello, además, conlleva una apreciación, una valoración de tales hechos, en otros términos, un juicio de valor efectuado por el sentenciador. El autor Omar Astudillo Contreras, en su obra "El recurso de Nulidad Laboral", cita la sentencia de 5 de abril de 2011, pronunciada por la Iltma. Corte de Apelaciones de Santiago, la que con relación a la causal de despido de marras expresó, de un modo singularmente preclaro, que: *"La voz 'gravedad' que emplea la disposición legal que el recurrente considera infringida, no es una que pueda razonablemente ser inmersa dentro del aspecto fáctico que conlleva el derecho. Tratase de un sustantivo adjetivado incompatible con las descripciones que constituyen la marca de los juicios de realidad, únicos soportes de las esferas fácticas del pensamiento. Nadie puede describir la realidad de una 'gravedad', pues no pertenece al orden óntico del ser, sino del valer; debe necesariamente asumírsela como una gradación, categorización o jerarquización de una realidad determinada. No es la gravedad un hecho sino un grado de apreciación o juicio que recae sobre una experiencia. La jurisdicción se hace esencialmente a base de tales juicios de valor, los que en el orden de lo procesal son identificados con la voz 'calificación'. Al enjuiciar o calibrar las dos conductas más arriba enunciadas, extrayendo de ellas su mayor o menor peso, recorre una escala que va desde la nada hasta lo extremo..."* (Cit. por Omar Astudillo Contreras, El Recurso



de Nulidad Laboral, pág.136). De este modo, enseña el mismo autor, que "... este tipo de nociones no admiten cuantificación ni medida exacta, no son sensoriales (nadie ha "visto" la gravedad), pero que son susceptibles de precisar de algún modo al momento de decidir la aplicación de la ley, a través de la calificación de las circunstancias del caso concreto y que, para esos fines, dentro del marco normativo, el juez debe acudir a las máximas de experiencia, es decir, a los juicios generales fundados en la observación de la realidad que pueden hacerse por cualquier persona común y/o a las normas ético-sociales o de contenido cultural/extrajurídico, dicen otros y hay quienes agregan que también debe tomarse en cuenta el conjunto del ordenamiento jurídico pertinente. Como quiera que sea, en cuanto involucran una opción por un criterio determinado, exigen una justificación particularmente intensa de parte del juez. Desde luego, la circunstancia que deba ser el sentenciador quien complete o asigne contenido a dichos conceptos no quiere decir que quede facultado para verter su opinión, sus propias impresiones".

OCTAVO: Que de acuerdo con lo expresado y teniendo siempre en vista las conclusiones fácticas del sentenciador de base, se deberá analizar si la calificación otorgada por la juez a tales hechos es susceptible de ser modificada.

Al efecto la recurrente ha señalado que la sentenciadora, en su fallo, infracciona "el texto expreso de nuestra legislación minera en el Reglamento Minero aplicable en la especie, y las normas referidas a esta materia tanto en el contrato de trabajo como en el Reglamento Interno y política de consumo de Alcohol y drogas de la empresa.

NOVENO: Que teniendo presente los hechos justificados conforme a la prueba y las cláusulas del contrato de trabajo y documentos anexos que son atinentes a este caso, se estima por estos sentenciadores que resulta posible modificar la calificación jurídica de los hechos, sin alterar las conclusiones fácticas a que arribó la sentenciadora del fondo, teniendo para ello en consideración que se acreditó suficientemente que: " 2.- Que el demandante el día 26 de febrero de 2020 se sometió a un examen ocupacional, durante su horario laboral, que confirma la presencia de THC (D-9-



THC) a razón de 64 ng/ml (nanogramos por mililitro), resultado que arrojó tanto el examen preliminar como la contra muestra, la que fue solicitada con fecha 2 de marzo de 2020 y rescatado el día 11 de marzo de 2021.”

Que, sin duda, la descripción de tal hecho constituye la demostración clara de una conducta contraria a las obligaciones que impone el contrato y sus anexos, al establecerse mediante un examen practicado durante la jornada laboral que el trabajador presentó evidencia de encontrarse bajo los efectos de una sustancia psicotrópica, que, aunque en pequeña cantidad, da cuenta, por lo menos, del consumo de esta en un tiempo próximo al desempeño de sus funciones.

Que en razón de lo concluido, tal comportamiento, constituyendo una infracción a tales obligaciones, puede ser calificada de grave, teniendo para ello presente la naturaleza de las labores que le correspondía desempeñar para el empleador en la actividad minera y el riesgo que para la seguridad de la empresa representaría el llevarlas a cabo bajo la influencia de sustancias psicotrópicas o alcohólicas, como se desprende de la prueba rendida, todo lo cual permite inferir que se configuró la causal de despido invocada por el empleador.

Que, conforme a lo antes expuesto, resulta atendible hacer lugar al recurso y declarar la nulidad de la sentencia, conforme a lo dispuesto en el artículo 478 letra c) del Código del trabajo y dictar la consiguiente sentencia de reemplazo.

Por estas consideraciones y visto, además, lo dispuesto en el artículo 482 del Código del Trabajo, se acoge el recurso de nulidad, debiendo dictarse sin nueva vista sentencia de reemplazo, deducido por la parte demandante en contra de la sentencia de diez de marzo de dos mil veintiuno, dictada en causa Rit N° 0-25-2020, por el Juzgado de Letras de Illapel, la que se anula y se reemplaza por la que se dicta a continuación, sin nueva vista.

Regístrese y comuníquese.

Redactó el ministro (s) señor Corona Albornoz.

Rol N° 75-2021 Laboral



Pronunciado por la Primera Sala de esta Corte de Apelaciones, integrada por el Ministro titular señor Christian Le-Cerf Raby, el Ministro suplente señor Iván Corona Albornoz y el Ministro interino señor Jorge Corrales Sinsay.

En La Serena, a siete de junio de dos mil veintiuno, notifiqué por el estado diario la resolución que antecede.

Christian Michael LeCerf Raby
Ministro
Fecha: 07/06/2021 10:53:48

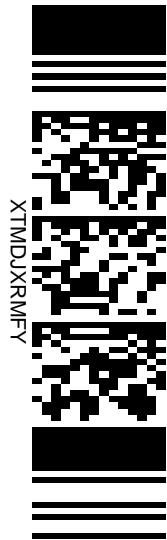
Ivan Roberto Corona Albornoz
MINISTRO
Fecha: 07/06/2021 12:50:41

Jorge Sergio Corrales Sinsay
Ministro
Fecha: 07/06/2021 10:53:49



Pronunciado por la Primera Sala de la C.A. de La Serena integrada por los Ministros (as) Christian Michael Le-Cerf R.,
Ivan Roberto Corona A., Jorge Corrales S. La Serena, siete de junio de dos mil veintiuno.

En La Serena, a siete de junio de dos mil veintiuno, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución
precedente.



González Maldonado, Sebastián Antonio
Joyblobal (Chile) S.A.
Recargos
Rol N° 75-2021.- (o-25-2020 del Juzgado de Letras de Illapel)

La Serena, siete de junio de dos mil veintiuno.

En cumplimiento a lo ordenado en la sentencia de nulidad dictada con esta misma fecha en esta causa y de conformidad a lo previsto en el artículo 478 del Código del Trabajo, se procede a dictar la siguiente sentencia de reemplazo.

VISTOS:

Se reproduce la sentencia en alzada de diez de marzo de dos mil veintiuno, dictada en causa Rit N° O-25-2020, por el Juzgado de Letras de Illapel, con exclusión de sus motivos undécimo a vigésimo primero inclusive, los que se eliminan.

Y SE TIENE EN SU LUGAR Y, ADEMÁS, PRESENTE:

1°) Que, respecto de la acción intentada en contra de la demandada, analizando los antecedentes allegados al proceso, especialmente la documental consistente en contrato de trabajo, el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad en el Trabajo de "JoyGlobal Chile S.A., exámenes personales practicados al demandado y la prueba testimonial rendida en el juicio, que da cuenta de las obligaciones que imponía el contrato al demandante, con relación al consumo de alcohol y drogas y a la naturaleza de las labores desempeñadas por éste en la actividad de la empresa, las que, de manera evidente, pudieron verse afectadas, poniendo en riesgo la seguridad propia y de terceros al desarrollarlas bajo los efectos de tales sustancias.

Con respecto al contenido del contrato de trabajo, conforme a la prueba documental analizada en la sentencia, este establece como obligaciones y prohibiciones atinentes al caso las siguientes:

"Cláusula 1.2 "Cumplir con las instrucciones y políticas corporativas impartidas por el empleador por intermedio de sus superiores, incluyendo pero que sin que ello implique limitación, el reglamento interno de orden higiene y seguridad, política mundial de conducta Joyglobal, copia de los cuales declara recibir en este acto; y se obliga también, durante todo el tiempo que dure el contrato de trabajo, a



PXDWJXNIFY

desempeñar sus servicios fielmente, debiendo desplegar sus mejores esfuerzos en el cumplimiento de su cargo".

Cláusula 1.3

(i) "Presentarse en condiciones físicas adecuadas para desempeñar fielmente su trabajo, informando a su jefe directo cualquier afección que pueda sobrevenir durante el desempeño de sus funciones".

(ii) "Ceñirse estrictamente a las políticas, órdenes, manuales, reglamentos e instrucciones del empleador y a dedicar su mayor diligencia y esfuerzos a las tareas que le corresponda desarrollar".

(iii) "Observar y dar cumplimiento a las obligaciones que le impone directamente en calidad de trabajador el reglamento de seguridad minera".

Por su parte el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad en el Trabajo de "JoyGlobal Chile S.A. En lo pertinente, indica lo siguiente:

-Artículo 63 N° 12. Prohibición de: "Presentarse al trabajo en estado de intemperancia alcohólica o bajo los efectos de drogas y otras sustancias o bebidas estimulantes y/o psicotrópicas (...)"

-Artículo 139 N°8. "Informar a la administración cualquier problema o situación que afecte o comprometa a Joyglobal debido a consumo de alcohol y/o drogas (...)"

-Artículo 146 N°7 Que establece como falta grave a la seguridad: "Conducir vehículos, operar maquinarias o trabajar bajo la influencia del alcohol o drogas".

Que, con relación a la prueba testimonial, han de tenerse en cuenta los dichos del testigo Gonzalo Rodrigo Moya Montecinos, en cuanto refiere que el actor se desempeñaba como soldador y que, en el desempeño de ese cargo, trabajaba con una máquina de soldadura al reparar estructura mecánica, esmerilan, y que también trabaja con calentadores, con oxígenos y gas que aceleran la combustión, por lo que el consumo de alcohol o drogas en el desempeño de tales labores podría llegar a ser fatal para él o a sus compañeros.

Que la prueba rendida, en cuanto permite tener por justificados los hechos, conforme a lo señalado en el motivo décimo de la sentencia (primer apartado al que se le asigna



dicho numeral) resulta además suficiente e idónea para estimar que mediante el examen practicado al demandante durante su horario laboral, por medio del cual se detectó presente en su organismo una determinada cantidad de una sustancia psicotrópica, se estableció un incumplimiento grave de las obligaciones del contrato, referidas al consumo de alcohol y drogas, el que por sus implicancias puede ser calificado como grave, configurándose de ese modo, en los hechos acreditados, la causal de despido del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, invocada por el empleador para poner término a la relación laboral.

2°) Que, por ende, en atención a lo anterior, procede rechazar la demanda deducida en contra de la demandada Joyglobal Chile S.A. siendo, además, inoficioso pronunciarse sobre la excepción de compensación interpuesta por la demandada.

Y visto lo dispuesto en los artículos 1, 2, 3, 4, 5 a 11, 21, 22, 41, 42, 44, 54 a 58, 73, 153, 154, 159, 160 N°7, 162, 163 168, 171, 172, 173, 176, 178, 420, 423, 425 a 432, todos del Código del Trabajo; SE RESUELVE:

I. Que, SE RECHAZA, en todas sus partes, la demanda interpuesta por Sebastián Antonio González Maldonado en contra de Joyglobal Chile S.A.

II. Que, no se condena en costas a la parte demandante por haber tenido motivo plausible para litigar.

Redacción del ministro suplente señor Corona Albornoz.

Regístrese y devuélvase.

Rol I.C. N° 75-2021 Laboral.

Pronunciado por la Primera Sala de esta Corte de Apelaciones, integrada por el Ministro titular señor Christian Le-Cerf Raby, el Ministro suplente señor Iván Corona Albornoz y el Ministro interino señor Jorge Corrales Sinsay.

PXDWJXNIFY

En La Serena, a siete de junio de dos mil veintiuno,
notifiqué por el estado diario la resolución que antecede.

Christian Michael LeCerf Raby
Ministro
Fecha: 07/06/2021 10:53:51

Ivan Roberto Corona Albornoz
MINISTRO
Fecha: 07/06/2021 12:50:57

Jorge Sergio Corrales Sinsay
Ministro
Fecha: 07/06/2021 10:53:51



Pronunciado por la Primera Sala de la C.A. de La Serena integrada por los Ministros (as) Christian Michael Le-Cerf R., Ivan Roberto Corona A., Jorge Corrales S. La Serena, siete de junio de dos mil veintiuno.

En La Serena, a siete de junio de dos mil veintiuno, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.

