

IQUIQUE, tres de octubre dos de dos mil dieciocho.

VISTO:

Con fecha diecinueve de julio de dos mil dieciocho, la Sra. Juez del Trabajo de Iquique, doña Catalina Casanova Silva, dicta sentencia en causa Ruc 18-4-0084919-2, Rit: O-79-2018, por la que acogiendo la acción deducida por don Cristian Cáceres Echeverría, en contra de Komatsu Chile S.A., declara injustificado el despido del que fue objeto el actor, y ordenando el pago de las prestaciones e indemnizaciones que se expresan en la sentencia. Respecto de dicha resolución, la demandada, representada por el Abogado Sr. Mario Varas Castillo, deduce recurso de nulidad, invocando como causales, de manera principal, la contenida en la letra b); y en forma subsidiaria, la expresada en la letra c), ambas causales contenidas en el artículo 478 del Código del Trabajo.

Declarado admisible, dicho arbitrio es conocido en audiencia de fecha 26 de septiembre recién pasado, a la que comparece el Abogado Sr. Mario Varas Castillo por la recurrente, y el Abogado Sr. René Morales Fernández por la parte recurrida.

CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que la causal principal de nulidad invocada por la parte recurrente de Komatsu Chile S.A., es la contenida en la letra b) del artículo 478 del Código del Trabajo, esto es: “Cuando haya sido pronunciada con infracción manifiesta de las normas sobre apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica”, misma que se configura dado que en la sentencia se habría vulnerado especialmente las reglas de la lógica, como límite de apreciación del juez respecto de los hechos de la causa. Especialmente se infringen las exigencias a que se refiere el artículo 456 del referido estatuto, en cuanto exige un estándar cualitativo de las pruebas rendidas para formar convicción por parte del juez en el sentido que se aparta de la sana crítica.

Estima la recurrente que la multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión de las pruebas rendidas por la recurrente,





conducen lógicamente a tener por acreditada la causal de despido. Manifiesta, contextualizando la causa, que el núcleo de ella radica en la determinación de si el despido del actor por la causal de incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo se ajusta a Derecho, o por el contrario, se trata de un proceso de despido indebido y el trabajador debe ser indemnizado de acuerdo a su demanda.

SEGUNDO: Agrega que los hechos en que se funda el despido se encuentran determinados en la carta de despido, misma que fuera acompañada durante la secuela del proceso, y en la que se indica que el trabajador incurrió en una conducta altamente contraria a lo pactado por las partes, y a lo establecido en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, y lo indicado en el Reglamento de Seguridad Minera, y que consiste en que el día 11 de enero de 2018, a las 15.36 horas se presentó en dependencias de la empresa Minera Quebrada Blanca, para iniciar su turno fue seleccionado de manera aleatoria, para realizarse un control o test de consumo de alcohol y drogas, el que arrojó resultado positivo al consumo de cocaína. Agrega, que tomada la contramuestra esta sale, también, positiva para cocaína, en una cantidad de 400 ng/ml, tanto en la muestra como contramuestra. Agrega que la norma de corte del examen es de 100 ng/ml.

Manifiesta que es un hecho pacífico el que el demandante consumió cocaína el segundo día de su descanso, dado que fue admitido tácitamente por el actor en su libelo, y que por la declaración de testigos del juicio habría consumido cocaína el día anterior al ingresar al turno de noche y durante la madrugada del mismo día del ingreso. De esta forma, concluye el recurrente, el actor infringió el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad; la Política de Alcohol y Drogas de la empresa y finalmente, también lo preceptuado en el Reglamento de Seguridad Minera.



Sin embargo, la sentencia consideró que el despido es indebido o improcedente, lo que en su opinión es una mala apreciación de la prueba rendida en autos.

TERCERO: Refiriéndose a la sana crítica como método de valoración de la prueba, cita la definición del tratadista Eduardo Couture, agregando, que cómo método de ponderación la sana crítica se encuentra a medio camino entre la prueba legal o tasada y la de libre convicción, indica que se abandona la rigidez de la primera y desecha la incertidumbre de la segunda. También cita jurisprudencia respecto de los alcances de la sana crítica.

De esta forma, considera que el artículo 456 del Código del Trabajo establece un requerimiento de carácter racional, promoviendo un razonamiento que sistematice e integre la prueba rendida. Estima que ese requerimiento corresponde a la multiplicidad de la prueba, de su precisión; de su gravedad; de su concordancia y de conexión. Considera que en este caso la totalidad de la prueba rendida es concordante para establecer los hechos que configuran la causal de despido, violando con ello los principios lógicos y de la experiencia. Agrega que la coherencia de la prueba rendida es aquella que debe conducir a la decisión alcanzada, siguiendo plena concordancia con la prueba rendida.

Agrega que la determinación de la procedencia del despido por la causal invocada requería probar, en primer término, que el trabajador fue despedido, y en segundo lugar la legitimidad de la causal invocada. Indica que el primer factor es pacífico en este proceso, restando la discusión sólo respecto del segundo aspecto, esto es si esa causal se ajusta o no a derecho.

Agrega el recurrente que acompañó e incorporó al proceso una serie de pruebas documentales y testimoniales que permiten concluir, a su entender, la existencia del contrato de trabajo, del despido, de la existencia de una serie de obligaciones de conducta por parte del trabajador, de la vulneración del trabajador de ellos, y que dichos





incumplimientos son graves, ello le lleva a concluir que: a) se despidió al trabajador fundado en el número 7 del artículo 160 del Código del Trabajo; b) que la empresa dio cumplimiento a los requisitos para poner término al contrato de trabajo, tanto en la forma como en el fondo; c) Que se le imputa al trabajador haber obtenido un resultado positivo de cocaína en la sangre al momento de iniciar su turno, en una cantidad que supera en 4 veces el máximo permitido, cuestión que la sentencia no se hace cargo; d) el demandante firmó, conocía y se capacitó tanto en las normas de su contrato de trabajo, reglamento interno y política de alcohol y drogas.

CUARTO: Estima el recurrente que la sentenciadora exigió satisfacer requisitos subjetivos al empleador, pidiéndole estableciera juicios de valor en la carta de despido para estimar o no la gravedad de la conducta, no siendo suficiente la prueba objetiva realizada: el test de drogas. En definitiva señala que la juez de la causa en la sentencia le exige establecer se acredite que el trabajador se encontraba bajo los efectos de la cocaína al momento de ingresar a su turno, lo que resulta ser impertinente atendida la diversidad de las personas.

De esta manera estima se ha infringido el principio lógico de razón suficiente. Ello por cuanto del cúmulo de antecedentes producidos en el juicio oral: la documental, la exhibición de documentos, el testimonio de testigos presentados por esa parte, hacen concluir que la decisión del Tribunal, como criterio de adjudicación judicial, no se ajusta a la razón suficiente, pues si bien es titular de dicha función, ella se debe hacer dentro de los límites a que se refiere el artículo 456 del Código del Trabajo.

Estima que la infracción ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, puesto que en el caso de haber hecho una ponderación dentro de los límites establecidos en la ley habría declarado como justificado el despido, y en consecuencia habría rechazado la demanda de autos.



En relación a esta causa, expresa como peticiones concretas las siguientes: a) se anule la sentencia recurrida en lo pertinente y; b) se dicte sentencia de reemplazo conforme a derecho, esto es rechazando la demanda en todas sus partes.

QUINTO: Que en subsidio de la causal anterior, invoca aquella señalada en la letra c) del artículo 478 del Código del Trabajo: esto es que la sentencia ha sido dictada con error en la calificación jurídica de los hechos.

Fundando la causal estima que de la prueba rendida, como de la propia redacción de la demanda permite establecer la existencia de la causal por la que se despide al trabajador, y en cuya virtud se ha solicitado el rechazo de la demanda y se declare la gravedad de los hechos constitutivos del despido. Agrega que está acreditado que el demandante dio positivo para el consumo de cocaína en un nivel de 4 veces por sobre el máximo que establece la norma vigente de medición, al momento de presentarse a cumplir con su turno de trabajo, lo que fue reconocido, indica el recurrente, por el propio demandante con ocasión de rendir la prueba confesional, cuestión que es reconocida por la sentenciadora de primera instancia.

De esta manera los hechos se encontrarían debidamente asentados, no obstante el Tribunal les niega aptitud suficiente para tener por acreditada la causal de despido. Indica que a su entender la calificación jurídica a la que arriba el tribunal es errónea, pues del mérito de los hechos, la decisión debió ser una calificación jurídica distinta de la formulada por el Tribunal.

SEXTO: Expresa que la calificación jurídica se articula sobre la base de determinados elementos que debe ostentar la argumentación del Tribunal, entre las cuales figura: a) coherencia; b) razonabilidad; c) suficiencia, elementos que a su entender no se verifican en este caso.

En relación a lo anterior, expresa se producen una serie de infracciones a la legislación minera, en especial lo establecido en los artículos 22 y 40 del Reglamento Minero, el que fuera citado en la



carta de despido. Además, olvida la sentenciadora que el artículo 184 del Código del Trabajo obliga al empleador a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores. De allí, que la conducta del trabajador no admita excepción alguna al cumplimiento de dicha normativa, de allí que el mismo sea grave.

Así, estima que de haberse calificado correctamente los hechos acreditados en autos, se debiera haber concluido que en este caso se configura la causal de despido a que se refiere el N°7 del artículo 160 del Estatuto Laboral, y en consecuencia era procedente el despido.

Como peticiones concretas respecto de esta causal pide: a) se anule la sentencia recurrida en todas sus partes y; b) se dicte la correspondiente de reemplazo conforme a Derecho, por la que se rechace la demanda en todas sus partes, con expresa condena en costas.

SÉPTIMO: Para resolver el presente recurso, se hace necesario tener en cuenta las siguientes cuestiones previas:

La primera es que la sanción de nulidad es procedente ante la presencia de uno o más perjuicios causados a un litigante que no ha concurrido a generarlos, y siempre que no exista otra posibilidad de ser remediados. Pues bien, en el caso de la letra b) del artículo 478 del Código del Trabajo el vicio que acarrea tal sanción se vincula con la falta de razonabilidad de la sentencia, en el sentido que al valorar la prueba rendida en el juicio lo ha de hacer en el marco de las reglas de la sana crítica, y una de esas reglas corresponde a los principios de la lógica. Ahora la excepcionalidad de la sanción que se solicita se explicita al exigir la norma en comento que dicha infracción sea manifiesta, o sea evidente, patente o notoria.

Por otro lado, como segunda cuestión previa; conviene tener en cuenta también, que el artículo 456 del Código Laboral establece que al valorar la prueba el Tribunal deberá expresar las razones jurídicas, o simplemente lógicas, científicas o técnicas o de experiencia en cuya



virtud les asigne valor o las desestime. Así, también deberá considerar la multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión de las pruebas o antecedentes del proceso que utilicen, de manera que el examen conduzca lógicamente a la conclusión que convence al sentenciador.

Finalmente, como tercera cuestión previa a tener presente, se encuentra la circunstancia que, por lo expuesto por las partes, el asunto controvertido es determinar la procedencia de la causal de despido aplicada al trabajador, tal como lo ha recogido la Juez en la audiencia preparatoria, como se aprecia, además, del acta de ella.

OCTAVO: La prueba rendida por las partes versó sobre tales hechos, rindiendo la demandante la que se expresa en el considerando quinto de la sentencia, y la demandada aquella que se colaciona en el considerando sexto. En el motivo séptimo se expresa por parte de la sentenciadora los hechos que se tuvieron por probados.

A su vez, en el basamento noveno de la sentencia se deja en claro que los aspectos formales de la comunicación del término de la relación laboral no es cuestionado en dicha instancia, por lo que la cuestión se traduce en determinar si los hechos establecidos configuran o no la causal de despido que indica la recurrente.

NOVENO: Así, con los antecedentes aportados en juicio, y como se ha mencionado, puede concluirse, de manera directa, necesaria e incuestionable los siguientes hechos:

1.- El día 11 de enero de 2018, al momento de ingresar a laborar en su turno en la faena de la empresa Minera Quebrada Blanca fue seleccionado aleatoriamente para realizarse una prueba de consumo de alcohol y drogas, que corresponde a la toma de muestra de orina.

2.- Que realizado dicho examen este dio como resultado positivo para la presencia benzoilecgonina, que es uno de los componentes de la cocaína



3.- Que, se tomó una contra muestra, la que también dio como resultado positivo;

4.- Que, se le otorgó al trabajador un permiso con goce de sueldo en el ínterin se resolvía la situación;

5.- Que la obligación de no consumir alcohol o drogas es una expresión del deber de garantizar la vida y seguridad de los trabajadores, razón por la que se establecen una serie de normas preventivas con el control de drogas y alcohol, las cuales se han incorporado en diversos instrumentos que norman la relación laboral.

DÉCIMO: Es en tal sentido, que en el referido considerando séptimo, se establece como hecho acreditado en el juicio, bajo el número 7: “Que, de la prueba documental de la demandada -legalmente incorporada y no objetada- y de lo declarado por testigos, que se condice con lo reconocido por el propio actor al absolver posiciones, resultó acreditado que Cristián Cáceres Echeverría el día 11 de enero de 2018, al momento de ingresar a las dependencias de Empresa Minera Quebrada Blanca, al ser seleccionado para realizar la prueba o control de test de consumo de alcohol y drogas, habiéndose sometido al mismo, arrojó como resultado positivo en el consumo de benzoilecgonina (componente de cocaína). En virtud de lo anterior, al demandado se le entregó un permiso con goce de sueldo, esperando los resultados de la contra muestra respectiva, la que confirmó el primer resultado.”

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 benzoilecgonina (componente de cocaína), 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





PODER JUDICIAL
REPUBLICA DE CHILE

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.

Al efecto, 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 en su artículo 93 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.

Junto a ello, no puede soslayarse que el hecho de haber dado positivo para el consumo es una circunstancia que reconoce el propio demandante conforme se aprecia de lo colacionado con ocasión de la prueba confesional. Así también, no es posible obviar que la función desempeñada, conforme se acreditó en el juicio es la de electricista, lo que exige un cuidado o evitar riesgos en los procedimientos que realiza para si y terceros.

UNDÉCIMO: Cabe recordar 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 concurren 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.

En tal sentido, el incumplimiento de la obligación que fluye de la relación contractual, y que en este caso se expresa en dar positivo





PODER JUDICIAL
REPUBLICA DE CHILE

para la presencia en el organismo del trabajador de uno de los componentes de la cocaína no puede sino que ser considerado grave.

DÉCIMO SEGUNDO: De esta manera, a juicio de esta Corte, se ha configurado la causal de nulidad a que se refiere la letra b) del artículo 478 del Código del Trabajo, dado que aparece con claridad que al ponderar los antecedentes probatorios la sentencia se aleja de los principios lógicos, en especial el de razón suficiente. Infracción que resulta manifiesta y que ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, dado que en el caso de haber efectuado una ponderación ajustada a dicho principio, debió haber rechazado la demanda y haber declarado justificado el despido.

DÉCIMO TERCERO: Que de la forma en que se ha razonado, habrá de acogerse el recurso de nulidad por la causal ya mencionada, siendo, por ende, innecesario analizar la causal deducida en forma subsidiaria.

Por estas consideraciones y de conformidad, además, con lo dispuesto en los artículos 474 y siguientes del Código del Trabajo, **SE ACOGE** el recurso de nulidad interpuesto por la demandada, Komatsu Chile S.A., en contra de la sentencia dictada el diecinueve de julio del presente año, por el Juzgado de Letras del Trabajo de Iquique, la que se invalida, procediéndose a dictar separadamente y sin nueva vista de la causa, la sentencia de reemplazo que se conforme a la ley.

Regístrese, notifíquese y devuélvase.

Redacción del Abogado Integrante Sr. Hans Mundaca Assmussen.

Rol I. Corte N° 104-2018 Laboral-Cobranza.



WXYZGVXZXM



Pronunciado por la Primera Sala de la C.A. de Iquique integrada por los Ministros Sr. PEDRO GÜIZA GUTIÉRREZ, Sra. MÓNICA OLIVARES OJEDA y el Abogado Integrante Sr. HANS MUNDACA ASSMUSSEN. Iquique, tres de octubre de dos mil dieciocho.

En Iquique, a tres de octubre de dos mil dieciocho, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.



Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en <http://verificadoc.pjud.cl> o en la tramitación de la causa.
A contar del 12 de agosto de 2018, 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>.