[redacted] de Almagro, seis de octubre de dos mil veinticinco.

VISTO:

Denuncia. Que, a folio 2, comparece el abogado **PEDRO MORALES GONZALEZ**, en representación convencional de [redacted], [redacted], Operador Mantenedor Especialista, con domicilio en [redacted], comuna de [redacted] de Almagro, quienes interponen conjuntamente denuncia de tutela por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido y demanda por despido injustificado, indebido o improcedente, cobro de prestaciones laborales e indemnización de perjuicios, en contra de su ex empleadora [redacted], [redacted], representada legalmente por [redacted], [redacted], o quien a la época de notificación de la demanda la represente o ejerza funciones de administración conforme lo establece el artículo 4° del Código del Trabajo, ambos domiciliados en [redacted], [redacted], comuna de [redacted] de Almagro, en base a las consideraciones de hecho y de derecho que exponen.

Señala que, el demandante empezó a trabajar con la demandada el día 1 de marzo de 2006 y dejó de prestar servicios el día 16 de octubre de 2024. Los servicios consistían en realizar funciones de "operador especialista refino y moldeo"; a grandes rasgos, consiste en tener a cargo la operación y mantención general del área de fundición de los hornos -señala el proceso comentado y adjunta imágenes para ejemplificar-. La remuneración mensual fruta correspondía a $2.637.326. La jornada laboral era de 12 horas diarias, en turnos rotativos de 7x7, existiendo un turno de día de 08:00 a 22:00 hrs y un turno de noche de 22:00 a 08:00 hrs, con un cambio de turno cada 7 días de trabajo. En cuanto a la vigencia del contrato, era de duración indefinida.

Refiere que, el actor desde que ingresó a prestar servicios había detectado problemas de falta de seguridad y de establecimiento de protocolos de trabajo en el área de refino y moldo. Luego, desde 2022 se fortaleció la idea de generar semilla de metal blanco, pero tales hornos fueron diseñados para trabajar de cobre blíster a cobre refinado. Tal tarea fue diseñada por el demandante en casos de emergencia o necesidad extrema pero no de forma cotidiana por los riesgos que conllevaba. Sin embargo, el procedimiento fue impuesto por [redacted], jefe de área y por [redacted], superintendente de fundición. En consecuencia, el actor se los hizo saber en reiteradas ocasiones explicando que se requerían medidas de seguridad, mantención, cuidados, entre otros, pero fue desestimado diciéndole que no era posible hacer nada y que ellos recibían órdenes del Gerente de la [redacted], además, que aquello debía ser planteado al sindicato de la empresa. Posteriormente, le hizo presente tales acotaciones al gerente de la [redacted] de [redacted] mediante correos corporativos de la empresa, el que fue cerrado antes de que se le avisara de forma intempestiva del despido vulneratorio a menos de un mes de haber sufrido un grave accidente

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

Código: WBMBXFZLXD

laboral y encontrándose con licencia médica. En tales correos, solicitó lo siguiente -resumidamente-: (i) capacitaciones adecuadas para los trabajadores, (ii) informó sobre los trabajos no cotidianos en hornos de ánodos, (iii) parámetros de trabajo y operacionales y (iv) malas condiciones del horno después de la mantención general. Luego de esta serie de correos, alegan que con fecha [redacted] fue acosado laboralmente por su jefatura directa en tanto se le comenzaron a efectuar intempestivamente exámenes y test de drogas, los cuales salieron negativos. Después, fue excluido de otras actividades y se aseguraron que él no pasara por los hornos de ánodos.

Finalmente, comentan que con fecha 16 de octubre de 2024 el actor fue despedido; así, arguyen que el día 14 de septiembre de 2024, existía un ambiente de trabajo tenso y desmotivado por la nula intervención del gerente general y por los regaños que sufrió el denunciante. Sumado a ello, en el horno se comenzó a generar la práctica de retener metal blanco, luego se realizó un lavado y calentón dejando más cantidad de oxígeno corrigiéndolo con sacos de carbón natural; seguido a esto, en la piquera de moldeo, el actor no se percató de que había una tapa del piso de la pasarela sobre el tazón de moldeo abierta (se dejó por descuido de su compañero), por lo que, mientras avanzó, cayó estrepitosamente y se golpeó fuertemente la cabeza (zona del maxilar) con el piso de esta plataforma, provocando que cayera inconsciente más de 2 metros y medio sobre el tazón con cofre fundido; por "milagro" recuperó la conciencia y se colocó rígido para no sumergir la espalda en el cobre fundido, pero su zapato de seguridad se empezó a derretir y su espalda a quemarse, por tanto, decidió pisar el cobre líquido e impulsarse para salir de allí, logrando hacerlo; después fue socorrido por un trabajador y otros de sus compañeros hasta que finalmente llamaron a la ambulancia de [redacted] -tardó 45 minutos-, lo atendieron y lo llevaron a un centro médico. Mientras sucedía aquello, personal de la división le exigió llenar formularios, declaraciones y que debía practicarse una muestra para test de droga, a los cuales accedió. Al efecto, acompañó un video de una cámara de seguridad que captó el accidente.

Así las cosas, alegan que el actor sufrió de las siguientes lesiones: a) fractura longitudinal de margen anterolateral derecho de la apófisis alveolar del hueso maxilar; b) pérdida de 7 piezas dentales; c) fractura de los huesos propios nasales y del tabique nasal en su margen anterior; d) hematoma septal sujeta a inspección dirigida por Traumatólogo; e) lesión de hombro izquierdo, movilidad reducida y dolor (con kinesiología y controles); f) fractura tobillo derecho aún con kinesiología y controles; y g) quemaduras en dorso, en región sacru iliaca suprecneslailiaca bilateral y en dorso de muslo derecho, quemaduras en zonas mencionadas de segundo grado -todavía padece de graves secuelas físicas y psicológicas-. En esta misma línea, en cuanto a los daños físicos actuales, estos consisten en: (i) respecto de la fractura de tobillo y pie sigue con dolores; se le hincha, sufre dolor y tiene movilidad reducida por lo que ha aumentado de peso; (ii) contusión de hombro; no posee la misma movilidad de su hombro, le provoca dolor intenso, (iii) quemaduras,

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

Código: WBMBXFZLXD

pese a que ya cicatrizaron, la sensación se mantiene latente y además, su estética está mermando su calidad de vida, (iv) boca y dentadura; el informe médico señala que perdió cuatro dientes, pero en realidad fueron siete, le es denigrante observar las cicatrices en su boca y rostro, por ende, está condenado al uso de barba, incluso, lleva cuatro meses comiendo alimentos blandos porque los dientes que le colocaron solo son cosméticos, y estos ya se le han quebrado seis veces y que, en cuanto a los daños psicológicos comentan que continúa con tratamientos psiquiátricos y psicoterapéuticos, tomando múltiples medicamentos para poder dormir y pesadillas sobre el accidente.

Alegan que, encontrándose el actor con licencia médica, fue despedido con fecha 16 de octubre de 2024 -adjuntan la carta de despido-. Que, los fundamentos del despido son amañados, engañosos e incorrectos, por ende, se constituye como un despido vulneratorio. Arguyen que la primera falsedad es el hecho de que el actor nunca ha consumido "ketamina" ni ninguna otra droga, además, el test de droga realizado debe ser de saliva y no de orina conforme lo señala el reglamento de [redacted] en sus artículos 65, 66, 67, 69, 71 y 72. Así, aseveran que el demandante ha sido vulnerado gravemente debido a que: (i) no se le tomó un test de droga con muestra de saliva, (ii) no se le informó del resultado del test, (iii) no se le tomó ningún tipo de contra muestra, ni se le informó de ese derecho, (iv) no se cumplió con lo dispuesto en el art. 71 del referido reglamento y (v) no se cumplió con lo dispuesto en el art. 69 inc. final. En el mismo sentido, refieren que el resultado del test es incorrecto ya que con fecha 28 de octubre de 2024, el actor se sometió a otro test de drogas de pelo -con efectividad de 3 meses o 90 días de detección de cualquier tipo de droga- en Santiago, en el [redacted], saliendo este negativo para ketamina -adjuntan el informe con el resultado toxicológico-. Unido a lo anterior, comentan que su compañero el Sr. [redacted] también fue despedido al culparlo del accidente laboral del actor, quien también interpuso demanda por despido indebido.

IV. Actuaciones posteriores al despido vulneratorio de derechos fundamentales.

Por considerar que el despido era vulneratorio de sus derechos fundamentales, el denunciante con fecha 7 de noviembre de 2024 concurrió a la Inspección Provincial del Trabajo de Chañaral a fin de interponer un reclamo administrativo por despido vulneratorio de derechos fundamentales, despido injustificado, indebido o improcedentes y cobro de prestaciones laborales. Las partes quedaron citadas a un comparendo de conciliación para el día 26 de noviembre de 2024, sin embargo, no se llegó a un acuerdo.

V. Fundamentos de derecho.

a. En forma previa, sobre la reserva de derechos que limita el poder liberatorio del finiquito.

Se remiten a una definición de finiquito otorgado por la jurisprudencia. Luego, señalan que se efectuó una reserva de derechos, de su puño y letra, consistente en: "por el presente acto, se realiza expresa reserva de las acciones y derechos para demandar en Tribunales causal de despido

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

Código: WBMBXFZLXD

injustificado, despido indebido, acción de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales del trabajador y acción de indemnización de perjuicios derivados de accidente del trabajo", de fecha 2 de diciembre de 2024.

b. Consideraciones sobre los derechos fundamentales dotados de la cobertura del procedimiento de tutela laboral.

Indican que los derechos fundamentales encuentran sus valores superiores en la dignidad humana, libertad e igualdad. Así mismo, son reconocidos por la Constitución Política de la República, en su inciso segundo del artículo 6 y Tratados internacionales. En cuanto a los derechos del trabajo, estos se manifiestan en los denominados "inespecíficos o de la personalidad". En la misma línea, está reconocida la idea de "ciudadanía en la empresa", que incluye derechos fundamentales laborales -libertad sindical- y otros generales. Igualmente, está reconocida la función limitadora de los derechos fundamentales en el artículo 5 inciso 1 del Código del Trabajo.

c. Sobre las garantías o derechos constitucionales vulnerados.

Refieren que el actor ha sido vulnerado en su integridad física y psíquica, en el respeto y la protección de su vida privada y en la honra de la persona; que, de paso, se constituye como despido discriminatorio -según el inciso 2º del artículo 485 en relación al artículo 489 del Código del Trabajo-. Además, fueron afectados los derechos del artículo 19 n°1 inciso primero, n°4, n°5, n°6 inciso primero, n°12 inciso primero, y n°16 de la Constitución Política de la República.

d. Derechos fundamentales vulnerados.

i. Derecho a la vida, integridad física y psicológica.

Se refieren a lo ya esgrimido en los párrafos anteriores. Además, agregan que el despido ha truncado su vida, que ha arruinado su carrera de casi 19 años y que ha sido despojado de su única fuente de ingresos. Así mismo, el denunciante se encuentra sumido en una profunda depresión, en un cuadro de angustia y en un trastorno adaptativo. Incluso, ha pensado en quitarse la vida por lo que se encuentra con un tratamiento psicológico, psiquiátrico y psicoterapia. Otras afecciones que se alegan padecer son: depresión, estrés, cansancio, nerviosismo, insomnio, jaquecas.

ii. Derecho al respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia.

Se refieren al artículo 19 n°4 de la Constitución Política de la República y citan doctrina. Que, el actor ha sido humillado personal, familiar y laboralmente al ser acusado de consumir ketamina. De igual forma, el actor esperaba ser reconocido por su trayectoria y no ser despedido de una forma tan deshonrosa, por ende, padece de una profunda decepción y sensación de injusticia. Además, difundieron por diferentes canales de comunicación que él se había accidentado por "andar drogado".

iii. Vulneración del derecho a la no discriminación arbitraria.

Se remiten a lo ya señalado en el párrafo de garantías y derechos vulnerados -artículo 485 del Código del Trabajo y los artículos 19 n°1 inciso primero, n°4, n°5, n°6 inciso primero, n°12

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

Código: WBMBXFZLXD

inciso primero, y n°16 de la Constitución Política de la República-. Sumado a lo anterior, se refieren al artículo 2, inciso cuarto del Código del Trabajo y citan doctrina al efecto. A su vez, señalan que fue vulnerado el principio de no discriminación laboral, sustentado en el artículo 19 n°16 inciso tres de la Constitución Política de la República, el artículo 2 del Código del Trabajo y jurisprudencia correspondiente.

e. Prueba indiciaria.

Señalan lo estipulado en el artículo 493 del Código del Trabajo, así, exponen de forma resumida los principios indicios de la existencia de vulneración de derechos fundamentales denunciada:

1.- Indicio constituido por el hecho de que el actor fue contratado por la denunciada para desempeñar el cargo de "Operador especialista refino y moldeo", en [redacted] y que su función consistía en tener a cargo la operación y mantención en general del área de fundición, en especial de los hornos de ánodos.

2.- Indicio constituido por el hecho que, fueron muchísimos los reclamos, acotaciones y recomendaciones verbales que realizó el actor a sus superiores a través de correos electrónicos, el cual fue cerrado sin aviso antes del aviso de su despido.

3.- Indicio constituido por el correo electrónico enviado por el denunciante con fecha [redacted] a los superiores jerárquicos que se indican con respecto a los trabajos no cotidianos en hornos de ánodos, a saber, generación y retención de metal blanco y sobre calentamiento de horno de ánodos. Junto con las ulteriores consecuencias que el denunciante ya ha esbozado.

4.- Indicio constituido por el correo electrónico enviado por el actor con fecha 17 de julio 2024 a los superiores jerárquicos que se indican en relación a que nadie estandarizó parámetros de trabajo y operacionales, por lo que se generó deterioro de los equipos y exposición extra a situaciones de riesgo desencadenándose en la nula posibilidad de cumplir con las metas de rendimiento impuestas por la empresa.

5.- Indicio constituido por el correo electrónico enviado por el demandante con fecha [redacted] a los superiores jerárquicos a fin de informar las malas condiciones en las que recibe el horno una hora después de la mantención general.

6.- Indicio constituido por el hecho que después del correo electrónico enviado el día [redacted], la jefatura dejó de comunicarse con el demandante y solo informó a sus otros compañeros el Sr. [redacted] (Operador calificado) y al Sr. [redacted] (Operador Mantenedor, en calidad de aprendiz).

7.- Indicio constituido por la grave negligencia de la jefatura, ya que mandaron a [redacted] (aprendiz) a realizar trabajos y operar los hornos de retención y los hornos de ánodos.

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

Código: WBMBXFZLXD

8.- Indicio constituido por el hecho que, el actor desde el [redacted] comenzó a ser acosado laboralmente por su jefatura directa a modo de represalia. Luego, con fecha 20 de julio de 2024 se le realizaron intempestivamente exámenes y test de drogas.

9.- Indicio constituido por el hecho de que el demandante, fue excluido del recorrido denominadas "caminatas gerenciales" que se realizaban constantemente cuando estaba de turno, así, le impidieron que pasara por los hornos de ánodos.

10.- Indicio constituido por el grave accidente laboral que sufrió el actor el día 14 de septiembre de 2024, del cual es responsable derechamente la denunciada al incumplir gravemente su deber de protección para con la vida y seguridad de sus trabajadores ya que en la piquera de moldeo, el actor no se percató de que había una tapa del piso de la pasarela sobre el tazón de moldeo abierta (se dejó por descuido de su compañero), por lo que, mientras avanzó, cayó estrepitosamente y se golpeó fuertemente la cabeza (zona del maxilar) con el piso de esta plataforma, provocando que cayera inconsciente más de 2 metros y medio sobre el tazón con cofre fundido.

11.- Indicio constituido por las graves lesiones que tuvo el denunciante luego de su accidente laboral, a saber: a) fractura longitudinal de margen anterolateral derecho de la apófisis alveolar del hueso maxilar; b) pérdida de 7 piezas dentales; c) fractura de los huesos propios nasales y del tabique nasal en su margen anterior; d) hematoma septal sujeta a inspección dirigida por Traumatólogo; e) lesión de hombro izquierdo, movilidad reducida y dolor (con kinesiología y controles); f) fractura tobillo derecho aún con kinesiología y controles; y g) quemaduras en dorso, en región sacru iliaca suprecneslailiaca bilateral y en dorso de muslo derecho, quemaduras en zonas mencionadas de segundo grado.

12.- Indicio constituido por el hecho de que el actor, a minutos de sufrir el grave accidente laboral, se le obligó a realizar un test de droga sin respetar ninguno de los protocolos y procedimientos establecidos en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la demandada, en efecto: i) no se le tomó un test de droga con muestra de saliva, (ii) no se le informó del resultado del test, (iii) no se le tomó ningún tipo de contra muestra, ni se le informó de ese derecho, (iv) no se cumplió con lo dispuesto en el art. 71 del referido reglamento y (v) no se cumplió con lo dispuesto en el art. 69 inc. final.

13.- Indicio constituido por el hecho que con fecha 16 de octubre de 2024, fue despedido por las causales señaladas en el art. 160 nº 5 y nº 6 del Código del Trabajo, fundado en que con fecha 14 de septiembre de 2024, luego del accidente laboral, se le practicaron exámenes de detección de alcohol y drogas, que arrojaron el resultado de positivo para "ketamina".

14.- Indicio constituido por el hecho que, el resultado del test es incorrecto ya que con fecha 28 de octubre de 2024, el actor se sometió a otro test de drogas de pelo -con efectividad de 3 meses

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

Código: WBMBXFZLXD

o 90 días de detección de cualquier tipo de droga- en Santiago, en el [redacted], saliendo este negativo para ketamina -adjuntan el informe con el resultado toxicológico-.

Por lo tanto, aseveran que los indicios señalados son demostrativos e inequívocos de que el actor fue vulnerado en sus derechos fundamentales y que le corresponde el pago de indemnizaciones y recargos que estipularán más adelante.

f. Perjuicios económicos sufridos por el actor producto del despido vulneratorio.

Arguyen que el denunciante ha sufrido diversos perjuicios económicos, a saber:

1.- Que, el denunciante tiene actualmente 44 años de edad y su proyección trabajando para la demandada era hasta los 65 años de edad, faltando a la fecha 21 años de trabajo, es decir 252 remuneraciones, haberes y bonos, por tanto, se arroja un total solo por concepto de remuneraciones de $664.606.152.

2.- Bonos de término de conflicto por concepto de negociaciones colectivas con la demandada, las cuales en promedio ocurrían cada 3 años, pudiendo participar en al menos 7 negociaciones colectivas, con un bono de término de conflicto por $10.000.000.- (de la última negociación), el que arroja un total de $70.000.000.

3.- Educación pendiente de sus hijos ([redacted] pagaba el 100% de la educación de sus hijos).

4.- Derecho a uso de vivienda con derecho a luz y agua. El arriendo estimado era de $300.000 x 252 = $37.800.000 y la luz estimada de 25.000 x 252 = 6.300.000. El agua estimada era de 30.000 x 252 = 7.560.000.

El total de los perjuicios ascienden a $786.266.152.- (queda pendiente la proyección de los años de servicio proyectados hasta los 65 años).

Por tanto, solicita tener por entablada, en tiempo y forma, conjuntamente denuncia de tutela por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido y demanda por despido injustificado, indebido o improcedente, cobro de prestaciones laborales e indemnización de perjuicios, en contra de [redacted], representada legalmente por don [redacted], ambos ya individualizados, solicitando que la misma sea admitida a tramitación y, en definitiva se declare que: A.- Que el despido de que fue objeto el actor, por parte de la denunciada, es vulneratorio de sus derechos fundamentales en la forma y modo en que se ha descrito latamente en la denuncia; B.- Que, como consecuencia, la denunciada deberá pagarle las siguientes indemnizaciones y prestaciones: 1.- Indemnización sustitutiva por falta de aviso previo por la suma de $2.637.326.- (dos millones seiscientos treinta y siete mil trescientos veintiséis); 2.- Diferencia de indemnización por años de servicio en relación a lo ya pagado en el finiquito suscrito con reserva $7.897.103.- (siete millones ochocientos noventa y siete mil ciento tres pesos); 3.- Días efectivamente trabajados en el mes de diciembre de 2024 (14) por la suma de $1.230.752.- (un millón doscientos treinta mil setecientos cincuenta y dos pesos); 4.-

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

Código: WBMBXFZLXD

Recargo legal del 80% por sobre la indemnización por años de servicios (19 años), con arreglo a lo previsto en el literal c) del artículo 168 del Código del Trabajo, que equivale a $40.087.355.- (cuarenta millones ochenta y siete mil trescientos cincuenta y cinco pesos); 5.- Indemnización adicional del inciso tercero del artículo 489 del Código del Trabajo (vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido) equivalente a once meses de la última remuneración de su representado, esto es $29.457.472.- (veintinueve millones cuatrocientos cincuenta y siete mil cuatrocientos setenta y dos pesos); o en subsidio, lo que se estime procedente en derecho; 6.- Indemnización por daño moral irrogado al demandante, fundado en los antecedentes de hecho expuestos en el capítulo III.- de la denuncia, denominado "hechos previos y coetáneos al despido vulneratorio de derechos fundamentales", los cuales por economía procesal se reproducen íntegramente, correspondientes a la suma de $300.000.000.- (trescientos millones de pesos); 7.- En subsidio, que se condene al pago de las indemnizaciones y sumas que el tribunal estime pertinente de conformidad a los antecedentes que se aleguen al proceso; 8.- Que todas las sumas adeudadas deben serlo con reajustes e intereses de acuerdo con lo ordenado en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo y; 9.- Las costas de la causa.

Que, en subsidio, interpone demanda por despido injustificado, indebido o improcedente, cobro de prestaciones laborales e indemnización de perjuicios en contra de su ex empleadora [redacted], [redacted], representada legalmente por [redacted], [redacted], o quien a la época de notificación de la demanda la represente o ejerza funciones de administración conforme lo establece el artículo 4° del Código del Trabajo, ambos domiciliados en [redacted] O ´Higgins, N°103, [redacted], comuna de [redacted] de Almagro, solicitando que ella sea acogida en todas sus partes, con expresa condenación en costas, en virtud de los mismos fundamentos y antecedentes de hecho en los que basaron la denuncia de tutela laboral con ocasión del despido y demanda conjunta por despido injustificado, indebido o improcedente, cobro de prestaciones laborales e indemnización de perjuicios y de los antecedentes de hecho ya expuestos en el capítulo III.- de la referida denuncia, denominado "hechos previos y coetáneos al despido vulneratorio de derechos fundamentales", los cuales reproducen por economía procesal, además, agregan los siguientes argumentos de derecho.

Se remiten sucintamente a lo dispuesto en el artículo 161 y el artículo 162 del Código del Trabajo que establecen las formalidades que deberá cumplir el empleador para poner término al contrato de trabajo. Igualmente, al artículo 168 y 169 del mismo código.

Así las cosas, nuevamente alegan que, encontrándose el actor con licencia médica, fue despedido con fecha 16 de octubre de 2024 -adjuntan la carta de despido-. Que, los fundamentos del despido son amañados, engañosos e incorrectos, por ende, se constituye como un despido vulneratorio. Arguyen que la primera falsedad es el hecho de que el actor nunca ha consumido

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

Código: WBMBXFZLXD

"ketamina" ni ninguna otra droga, además, el test de droga realizado debe ser de saliva y no de orina conforme lo señala el reglamento de [redacted] en sus artículos 65, 66, 67, 69, 71 y 72. Así, aseveran que el demandante ha sido vulnerado gravemente debido a que: (i) no se le tomó un test de droga con muestra de saliva, (ii) no se le informó del resultado del test, (iii) no se le tomó ningún tipo de contra muestra, ni se le informó de ese derecho, (iv) no se cumplió con lo dispuesto en el art. 71 del referido reglamento y (v) no se cumplió con lo dispuesto en el art. 69 inc. final.

En el mismo sentido, refieren que el resultado del test es incorrecto ya que con fecha 28 de octubre de 2024, el actor se sometió a otro test de drogas de pelo -con efectividad de 3 meses o 90 días de detección de cualquier tipo de droga- en Santiago, en el [redacted], saliendo este negativo para ketamina -adjuntan el informe con el resultado toxicológico-. Unido a lo anterior, comentan que su compañero el Sr. [redacted] también fue despedido al culparlo del accidente laboral del actor, quien también interpuso demanda por despido indebido.

En consecuencia, por considerar que el despido era vulneratorio de sus derechos fundamentales, el denunciante con fecha 7 de noviembre de 2024 concurrió a la Inspección Provincial del Trabajo de Chañaral a fin de interponer un reclamo administrativo por despido vulneratorio de derechos fundamentales, despido injustificado, indebido o improcedentes y cobro de prestaciones laborales. Las partes quedaron citadas a un comparendo de conciliación para el día 26 de noviembre de 2024, sin embargo, no se llegó a un acuerdo. Por ello, se vio obligado a entablar acciones ante el juzgado correspondiente.

Ahora bien, se basan en lo expuesto en el artículo 454 inciso segundo del Código del Trabajo en tanto aseveran que la demandada debe acreditar la veracidad de los hechos constitutivos de las causales invocadas, no habiendo realizado la toma de muestra test de droga según los protocolos y procedimientos establecidos en su propio Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, no existiendo contra muestra y contando el actor con un examen de test de droga de pelo (más eficaz en la detección) que arroja como resultado que no ha consumido ketamina en los últimos 90 días desde la toma de la referida muestra.

Por tanto, solicita tener por deducida subsidiariamente demanda por despido injustificado, indebido o improcedente, cobro de prestaciones laborales e indemnización de perjuicios en contra de su ex empleadora [redacted], representada legalmente por don [redacted], ambos ya individualizados, darle la tramitación que en derecho corresponda y en definitiva declarar salvo mejor parecer del tribunal que: 1) Que el despido del actor es injustificado, indebido o improcedente y 2) En definitiva que se condena a la demandada al pago de las siguientes prestaciones e indemnizaciones: 1.- Indemnización sustitutiva por falta de aviso previo por la suma de $2.637.326.- (dos millones seiscientos treinta y siete mil trescientos veintiséis); 2.- Diferencia de indemnización por años de servicio en relación a lo ya pagado en el finiquito suscrito con reserva $7.897.103.- (siete millones ochocientos noventa y siete

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

Código: WBMBXFZLXD

mil ciento tres pesos); 3.- Días efectivamente trabajados en el mes de diciembre de 2024 (14) por la suma de $1.230.752.- (un millón doscientos treinta mil setecientos cincuenta y dos pesos); 4.- Recargo legal del 80% por sobre la indemnización por años de servicios (19 años), con arreglo a lo previsto en el literal c) del artículo 168 del Código del Trabajo, que equivale a $40.087.355.- (cuarenta millones ochenta y siete mil trescientos cincuenta y cinco pesos); 5.- Indemnización por daño moral irrogado al demandante, fundado en los antecedentes de hecho expuestos en el capítulo III.- de la denuncia, denominado "hechos previos y coetáneos al despido vulneratorio de derechos fundamentales", los cuales por economía procesal se reproducen íntegramente, correspondientes a la suma de $300.000.000.- (trescientos millones de pesos); 6.- En subsidio, que se condene al pago de las indemnizaciones y sumas que el tribunal estime pertinente de conformidad a los antecedentes que se aleguen al proceso; 7.- Que todas las sumas adeudadas deben serlo con reajustes e intereses de acuerdo con lo ordenado en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo; 8.- Las costas de la causa.

Contestación.

Que, **a folio 16**, comparece el abogado Sr. **SEBASTIAN ROJAS ROJAS**, en representación de la [redacted], ambos domiciliados en [redacted], de Almagro, quien viene en contestar la denuncia por supuestas acciones de Vulneración de Derechos Fundamentales con ocasión del Despido deducidas en contra de su representada, solicitando desde ya el rechazo de la denuncia/demanda en todas sus partes, de conformidad a los argumentos de hecho y fundamentos de derecho que a continuación se exponen.

I. Resumen de la demanda.

1. Con respecto a la relación laboral. Señalan que, el demandante prestó servicios para [redacted] desde el 16 de octubre de 2006 hasta su despido el día 16 de octubre de 2024. El contrato era bajo modalidad indefinida.

2. Despido y causal invocada. Refieren que, la empresa justificó el despido por concepto de incumplimiento graves de la obligaciones que impone el contrato y actos, o imprudencias temerarias que afecten la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, la seguridad o a la actividad de los trabajadores, fundado en el hecho de que con fecha 14 de septiembre de 2024, el demandante luego de protagonizar un grave accidente en el ejercicio de su labores en el área de Refino y Moldeo de la Gerencia de Operaciones fundición y refinería de la [redacted], se le practicaron exámenes de detección de alcohol y drogas de rigor conforme al procedimiento de Detección de consumo de Drogas y alcohol, dando resultados alterados expresando positivo a drogas. El demandante alega que no existieron fundamentos objetivos que sustentaran esta causal y

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

Código: WBMBXFZLXD

que lo expresado por [redacted] es derechamente falso. Alega distintas circunstancias de hecho para señalar que existía una especie de "persecución" en su contra por ser una persona que "velaba" por la seguridad dentro del área. Alega que su despido estuvo directamente vinculado a su estado de salud, configurándose discriminación.

3. Vulneración de derechos fundamentales. Comentan que, invocan afectación al derecho a la integridad física y psíquica (artículo 19 N°1 de la Constitución), al derecho a la protección de la vida privada y a la honra de la persona y su familia por ser acusado erróneamente de consumir ketamina, a la no discriminación arbitraria por el test de droga aplicado cuando estaba enfermo.

4. Daños alegados. Pide el demandante la aventurada y no menor suma de $768.266.152 por concepto solo de lucro cesante o pide el demandante $300.000.000 por concepto de daño moral provocado por el despido.

II. Hechos que se reconoce.

No reconocen hecho alguno de los contenidos en la demanda, salvo aquellos que se reconozcan expresamente -conforme al artículo 452 del Código del Trabajo-.

III. Negación expresa de los hechos contenidos en la demanda.

Que, niegan, controvierten y discuten todas y cada una de las aseveraciones contenidas en la demanda interpuesta en su contra, salvo las que se reconozcan expresamente, las cuales, según los hechos y el derecho que alegarán, conducen al rechazo en todas sus partes de la demanda, con condena en costas.

En específico, controvierten: (i) todas y cada una de las afirmaciones contenidas en relación a la vulneración de derechos fundamentales y las garantías específicas vulneradas en el caso concreto, (ii) niegan el despido vulneratorio de derechos fundamentales, (iii) niegan el hecho de que la asignación de zona sea imponible, (iv) niegan los hechos señalados en relación con supuestas conductas de persecución o de acoso al trabajador, (v) niegan todas y cada una de las pretensiones económicas contenidas en esta denuncia, (vi) niegan la existencia de daño moral y lucro cesante y (vii) niegan que el demandante tenga derecho a cobrar todas las prestaciones señaladas en su parte petitoria.

IV. Excepción de improcedencia de la acción de tutela de derechos fundamentales.

Arguyen que existe una falta de indicios que implique vulneración de derechos fundamentales, conforme lo dispone el artículo 493 del Código del Trabajo. Así, los hechos señalados -y que los catalogan como falsos- se refieren a la relación laboral y no a la supuesta vulneración de derechos con ocasión al despido que se reclama. Además, aseveran que la contraria se refiere solo a situaciones previas que -al juicio de esta- constituyen conductas de acoso o hostigamiento pero que no tienen asidero en la práctica. En la misma línea, el artículo 485 del Código del Trabajo reconoce el poder de los empleadores y que estos eventualmente pueden restringir los derechos fundamentales de los trabajadores, por tanto, no se configuraría como prueba

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

Código: WBMBXFZLXD

indiciaria, es más, que tal control no debe ser injustificado, desproporcionado o arbitrario; lo que no ha acreditado el actor. Así mismo, alegan que la contraparte no señala de forma clara y precisa los hechos constitutivos de lesión, incumpliendo con ello la norma del artículo 490 del Código del Trabajo.

V. Contesta demanda.

1. Sobre la relación laboral.

Refieren que es efectivo que el denunciante prestó servicios. Comenzó a trabajar en la [redacted] el 1 de marzo del año 2006, su puesto era operador Mantenedor en la Gerencia Operaciones Minas/plantas, superintendencia de minas. Su remuneración se componía de ítems fijos y variables, pero no se considera como remuneración la asignación de zona. Se puso término a la relación laboral por causal legal del artículo 160 n°5 y n°7 conforme a la carta de despido de fecha 16 de octubre de 2024.

2. Sobre los derechos esgrimidos como lesionados.

Indican que solo aquellas actuaciones u omisiones que produzcan daño en los derechos fundamentales deben ser considerados como tutelados laboralmente. No obstante, comentan que ninguno de los argumentos esgrimidos logra visualizar vulneración alguna.

a) Sobre el derecho a la vida, integridad física y psicológica -artículo 19 n°1 de la Constitución Política de la República-.

Efectúan un resumen de lo alegado por el actor. Así, afirman que lo señalado por el denunciante nada tiene que ver con el derecho citado o su contenido esencial. Descartan de plano una afectación a la integridad física y que, en cuanto a la integridad psíquica, este debe ser un menoscabo real y significativo, no debe tratarse de inconvenientes, dolores o angustias, como lo señala el actor. Es más, lo que se busca es la conservación de la dignidad, identidad y habilidades de la persona para su pleno desarrollo. Junto con ello, aseveran que el daño debe ser acreditado o al menos ofrecer indicios para apreciar tales daños, lo que no ha sido planteado en la demanda. Además, lo sucedido solo fue a causa de la conducta infraccional del demandante al realizar labores bajo consumo de ketamina y con el consecuente accidente laboral. Por último, la conducta lesiva debe ser ejercida por el empleador en uso de sus facultades de dirección y mando de forma ilegal o arbitraria, lo que no acontece.

b) Sobre el derecho al respeto y protección de la vida privada y a la honra de la persona y de su familia.

Indican que debe efectuarse un juicio de ponderación entre la libertad de expresión y el derecho de la empresa para desvincular a un trabajador. Así mismo, expresan que la afectación debe ser directa y objetiva. Aparte de aquello, es un derecho del empleador comunicar al trabajador los motivos del despido por lo que no puede ser considerado como vulneración de derechos fundamentales. Agregado a lo anterior, no han profesado frase, injuria o calumnia en relación a la

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

Código: WBMBXFZLXD

razón del despido y además, la toma de muestra de drogas y alcohol fue efectuada con el consentimiento del actor, por tanto, es válida.

c) Vulneración del derecho a no ser discriminado.

Que, el artículo 2 del Código del Trabajo se refiere a los actos de discriminación, por ende, argumentan que no existen actos de ese tipo. A su vez, comentan que por razones de fuerza mayor no se tomó el test de saliva y que con el consentimiento del trabajador se realizó uno de orina y sangre. Así las cosas, para que exista lo alegado debe haber un trato desigual ante una misma situación, lo que no sucede.

3. Sobre los indicios de vulneración de garantía y derechos fundamentales.

Por economía procesal se remiten a lo expuesto en el título iv.

4. Sobre el despido injustificado alegado por la contraria.

Niegan que el despido haya sido una forma de persecución, acoso o alguna conducta de aquel tenor. Además, el accidente laboral es directamente descuido del demandante ya que es un operador especialista refino y moldeo, por ende, pese a su expertiz y experiencia no logró visualizar la tapa del horno abierta cayendo en la misma, llegando a la conclusión de que se debe al consumo de un agente externo -ketamina-.

5. En relación con el incorrecto descuento y pago de cotizaciones señalados por el denunciante.

Expresan que la contraparte se encuentra en un error conceptual y jurídico. De esta manera, el Decreto Ley Nº 346 de 1974, que estableció normas sobre fijación de remuneraciones para los trabajadores de la Gran Minería del [redacted], dispuso en su artículo 2º, que correspondía al Ministro de Minería, a proposición de la Corporación del [redacted], fijar, modificar o sustituir las remuneraciones y beneficios de los trabajadores de cada organización del sector, mientras estuviere suspendido el funcionamiento de las Juntas de Conciliación. Además, su inciso 2° confirió al Ministro de Minería la facultad de establecer la asignación de zona para los trabajadores que se desempeñan en los lugares contemplados en el artículo 7º del D.L. 249, de 1974, y dispuso que no tendrá carácter de imponible, ni tributable, ni se considerarán remuneración o renta para ningún efecto legal o convencional.

Posteriormente, el Decreto Ley N°1.350 de 1976, que creó la [redacted] ([redacted]), estableció en su artículo 9° transitorio que sus trabajadores continuarían rigiéndose en materia de remuneraciones y beneficios, por lo dispuesto en el artículo 2° del Decreto Ley N°346, de 1974, mientras se encuentre vigente. De esta forma, al crearse [redacted] se mantuvo el régimen de remuneraciones y beneficios establecidos en el Decreto Ley N°346. Luego, en virtud del Decreto Ley Nº 2.759, de 1979, los trabajadores de [redacted] pasaron a regirse por las normas del Código del Trabajo y sus leyes complementarias. Su artículo 13 derogó el Decreto Ley Nº 346, pero mantuvo vigente la asignación de zona y sus características, prevista en el inciso

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

Código: WBMBXFZLXD

segundo de su artículo 2° -se mantuvo como un beneficio que no constituye remuneración ni renta para ningún efecto legal, ni es imponible ni tributable y su vigencia no se ha visto alterada-.

De tal manera, solo representa una constancia de que el beneficio a que tienen derecho los trabajadores es de fuente legal, lo que se desprende de las características que tiene y de la que se hace referencia, propia del beneficio legal, por lo tanto, no le confiere convencionalidad, puesto que su obligado cumplimiento no tiene origen en el acuerdo de voluntades, sino que dice relación con la naturaleza jurídica de dicho beneficio, la cual consiste en una prestación de origen legal.

Por ende, entender lo contrario implicaría evadir o dejar sin efecto una disposición vigente de derecho público, vulnerando y burlando el espíritu de nuestra normativa alterando artificiosamente la naturaleza jurídica, alcances y objetivos de dicho beneficio. Además, lo anterior ha sido reconocido reiteradamente por la jurisprudencia y doctrina,

6. Con respecto al daño moral y lucro cesante aducido por la contraria.

Niegan tajantemente cualquier daño que se pretenda indemnizar. Con respecto al lucro cesante, afirman que en las facultades del empleador esta las de dirección y que esto permite despedir a un trabajador por incluso "necesidades de la empresa". Así las cosas, la demandada alega que pretender cobrar por concepto de lucro cesante las remuneraciones pendientes hasta la edad de jubilación, los beneficios escolares, luz, agua, casa, negociaciones colectivas, derechamente pasa a ser un abuso del derecho, una solicitud de mala fe. Es más, aceptar ese tipo de peticiones abriría paso a que no se pudiera despedir a trabajador alguno ya que habría que indemnizar lo legal y hasta lo que el trabajador se jubile.

En relación al derecho moral, arguyen que no existen hechos relacionados al despido que deban ser indemnizados, tampoco acciones u omisiones, ni en forma directa o indirecta, más considerando que se trata de una indemnización especial. Sumado a lo precedente, alegan que no puede ser generador de un daño moral como tal el ejercicio de una potestad del empleador, sobre todo cuando no existe certeza de la mantención del contrato de trabajo para siempre, eventualmente este terminará. Por otra parte, es el actor quien debe probar el daño y el nexo causal con el despido.

Por tanto, solicita tener por opuestas excepciones y por contestada la demanda en procedimiento ordinario sobre tutela laboral con ocasión del despido y cobro de prestaciones laborales, interpuesta en contra de la [redacted], y, en definitiva, declarar, luego de rendidas las pruebas de rigor, la improcedencia de la acción intentada en su contra, con expresa condena en costas o lo que el tribunal determine conforme a derecho.

Que, en subsidio, viene en contestar la demanda subsidiaria interpuesta sobre despido injustificado, indebido o improcedente y cobro de prestaciones, deducido contra de su representada [redacted], solicitando desde ya se tenga a

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

Código: WBMBXFZLXD

bien rechazar la misma, en todas sus partes, con expresa condena en costas en virtud de los fundamentos de hecho y de derecho que se pasan a señalar.

I. Hechos que se reconocen.

No reconocen hecho alguno de los contenidos en la demanda, salvo aquellos que se reconozcan expresamente -conforme al artículo 452 del Código del Trabajo-.

II. Se controvierten los hechos de la demanda.

Que, niegan, controvierten y discuten todas y cada una de las aseveraciones contenidas en la demanda interpuesta en su contra, salvo las que se reconozcan expresamente, las cuales, según los hechos y el derecho que alegarán, conducen al rechazo en todas sus partes de la demanda, con condena en costas.

En específico, controvierten: (i) desconocen y controvierten la existencia de relación laboral, sus cláusulas, términos y condiciones, la jornada y remuneración del trabajador demandante, (ii) desconocen y controvierten la procedencia de las prestaciones que reclama le habrían correspondido percibir al demandante; en particular, niegan y controvierten la última remuneración para efectos de la eventual aplicación del artículo 172 del Código de Trabajo, (iii) desconocen y controvierten todas y cada una de las alegaciones sobre los hechos en que funda las acciones de despido indebido y cobro de prestaciones, (iv) controvierten las indemnizaciones que el demandado reclama, (v) en definitiva, desde ya controvierten todos los demás supuestos fácticos en que se apoya la demanda, (vi) controvierten el cargo o función que aduce desempeñar el demandante, (vii) el hecho de que el demandante haya prestado servicios a su representada, (viii) la remuneración percibida señalada por el demandante, (ix) la jornada laboral que señala el demandante, (x) que el despido que aduce el demandante sea improcedente, indebido o injustificado; (xi) la circunstancia de adeudársele al demandante los montos y conceptos que refiere el demandante más los reajustes e intereses; (xii) que se le deba pagar cualquiera de las sumas que señala en su parte petitoria y (xiii) la supuesta concurrencia de los supuestos de hecho de la responsabilidad solidaria que el demandante atribuye a su representado en la individualización de la demanda.

III. Sobre el fondo de la demanda.

Por economía procesal reproducen íntegramente lo señalado en la contestación de la demanda, sin perjuicio de lo que señalan a continuación. Niegan tajantemente la existencia de un despido injustificado, improcedente o indebido.

a. Antecedentes generales de [redacted].

Expresan que la demandada es una empresa del Estado que desarrolla como actividad comercial la extracción de cobre, bajo estrictas normas medioambientales y de seguridad. Que, en su fuerza de trabajo se reúnen aproximadamente más de 1500 trabajadores propios, además, de numerosos trabajadores contratistas y subcontratistas. Por ello, se han enfocado en mantener una

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

Código: WBMBXFZLXD

buena misión y visión de la empresa. De igual forma, se basan en el pleno reconocimiento y absoluto respeto de los derechos laborales reconocidos a los trabajadores en el ordenamiento constitucional y legal vigente, y en la necesidad de contar con un ambiente de trabajo compatible con ello.

Asimismo por la especialidad y esencialidad del rubro, se le exige e impone una obligación de seguridad de alto estándar, conforme lo estipulan los artículos 184, 153 a 154 del Código del Trabajo; el Decreto Supremo N°40 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 1969, sobre Reglamento de Higiene y Seguridad; el Decreto Supremo N°54, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 1969, sobre Constitución y Funcionamiento de Comités Paritario de Higiene y Seguridad; el Reglamento de Seguridad Minera contenido en el Decreto Supremo N° 132, del Ministerio de Minería, de 2004, y; la Ley N° 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Así las cosas, indican que el empleador está obligado a garantizar condiciones de seguridad en el trabajo, cuyo incumplimiento puede derivar en severas sanciones, incluyendo responsabilidad civil, la imposición de elevadas multas por parte del SERNAGEOMIN, la Inspección del Trabajo o la SEREMI de Salud, e incluso responsabilidad penal para sus representantes legales. Por ello, debe implementar los mecanismos necesarios para asegurar el cumplimiento de esta obligación, especialmente en actividades de alto riesgo, como la minería. En este contexto, si los trabajadores transgreden estas normas, el empleador cuenta con facultades disciplinarias -potestad-deber- para hacerlas cumplir y sancionar las faltas laborales a fin de proteger a los trabajadores, compañeros y seguridad del personal en general.

b. Sobre los hechos que fundan la carta de despido.

Refieren que es efectivo que la demandada le puso término a la relación laboral por las causales del artículo 160 n°5 y n°7. Así mismo, adjuntaron la carta de despido, señalando que el despido es justificado, procedente y debido por los hechos expresados en la misma.

c. Cumplimiento de los requisitos del despido.

A saber; (i) se ha comunicado por escrito el despido, (ii) se ha enviado carta certificado al domicilio del extrabajador, (iii) se ha informado en la misma carta que el pago de las cotizaciones previsionales se encuentra al día (adjuntando comprobantes) y (iv) se ha enviado copia de la carta de despido a la inspección del trabajo. Además, las causales del despido fueron fundadas de manera suficiente.

d. Justificación de la causal aducida por su representada.

i. Requisitos establecidos para la procedencia de la causal establecida en el artículo 160 n°5 del Código del Trabajo.

Indican que, el ex trabajador efectuó actos imprudentes y temerarios, que pusieron en grave peligro su vida y salud y la de otros trabajadores, además, de la seguridad del lugar por negligencia

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

Código: WBMBXFZLXD

o confianza, sin seguir los protocolos que se habían dispuesto para la realización de la labor encomendada. En el mismo sentido, comentan que los hechos ejecutados por el dependiente requieren que sean extremadamente imprudentes o con una negligencia considerable y deberán afectar bienes jurídicos así sea solo como una posibilidad concreta de que ese perjuicio se produzca; lo que es sustentado por la jurisprudencia y la doctrina. Así mismo, alegan que la causal se relaciona con el artículo 153 del Código del Trabajo que consagra la disciplina laboral en la que, si bien, se impone al empleador la obligación de garantizar condiciones seguras en el desempeño de las labores, este deber tiene como correlato la exigencia de que los trabajadores observen y cumplan las medidas de seguridad establecidas, con el fin de prevenir riesgos laborales y asegurar el adecuado desarrollo de las faenas. De tal manera, señalan que el trabajador tiene dos obligaciones fundamentales: (i) cumplimiento de medidas de seguridad; debe acatar de manera estricta y oportuna todas las medidas de seguridad dispuestas por el empleador, cuyo propósito es resguardar su vida, salud e integridad, así como la de sus compañeros de trabajo, por ende, el actor infringió lo establecido en el procedimiento Reducción de Horno anódico de Refino P-GFR-FU-RM-007 y distintas disposiciones del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad y (ii) diligencia y sentido común en el desempeño de sus funciones; el trabajador debe actuar con la diligencia mínima esperada en la ejecución de sus labores, debiendo adoptar todas las medidas que normalmente haría una persona para enfrentar contingencias en la vida laboral, es más, a la minería se le impone un estándar de seguridad significativamente más alto que otras labores, dada la naturaleza riesgosa de la actividad, lo que es informado en el perfil de cargo de cada trabajador. Por tanto, trabajar bajo la influencia de ketamina o no supervisar los riesgos de la labor encomendada, son causal suficientemente grave para poner término al contrato.

ii. Requisitos establecidos para la procedencia de la causal establecida en el artículo 160 n°7 del Código del Trabajo -copulativos-.

Arguyen que el denunciante infringió el contenido ético-jurídico del contrato de trabajo, específicamente el deber de diligencia que forma parte de dicho contenido, al no haber cumplido las normas de seguridad, poniendo en peligro a los trabajadores del área. Se exigen diferentes deberes, a saber; lealtad, honestidad, honradez, respeto, dignidad, probidad, diligencia, colaboración, buena fe y confianza.

Los requisitos que se han cumplido son:

- Existencia de incumplimiento. Expresan que el actor incumplió diversas obligaciones contractuales laborales y contravino de forma expresa el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa al haber dado positivo a ketamina.

- La obligación incumplida debe ser contractual. Además, debe encontrarse establecida expresa o implícitamente en el contrato de trabajo, o bien emanar de la naturaleza de este o de sus funciones, de igual manera, aquellas que derivan indirectamente del reglamento interno, manuales

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

Código: WBMBXFZLXD

de conductas, de procedimiento, de la ley misma incorporada al contrato, de un contrato o convenio colectivo, de la misión y visión de la empresa. Junto con lo anterior, hacen presente que la ejecución de los contratos debe realizarse con buena fe, conforme lo establece el artículo 1546 del Código Civil.

- El incumplimiento debe ser grave. Refieren que el denunciante cometió una falta laboral ya comprobada y vulneró deberes éticos – jurídicos, especialmente el deber de buena fe y probidad, poniendo en riesgo a él y a sus compañeros de trabajo al generarse aquel accidente laboral. Agregan que, la contraria actuó con conocimiento de la conducta indebida cometida, existiendo un procedimiento vigente y también por las especialidades de su cargo.

e. Improcedencia de los recargos e indemnizaciones aducidos por la demandada.

- Improcedencia del pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo.

Indican que es improcedente puesto que fue correcta la aplicación de las causales de despido invocadas, por ende, no da derecho a esa indemnización. En subsidio, el monto de esta indemnización deberá calcularse conforme a lo dispuesto en el artículo 172 del Código del Trabajo.

- Improcedencia del pago de la indemnización por años de servicio y del recargo demandado.

Señalan que tampoco es procedente cuando el contrato de trabajo ha terminado válidamente por alguna de las causales establecidas en el artículo 160 del Código del Trabajo. En cuanto al recargo y su porcentaje, expresan que no se le adeuda nada al demandante por la misma razón expuesta. Así las cosas, el actor efectivamente incurrió en negligencia inexcusable y en incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, causales de despido que no dan derecho a recargo alguno. En subsidio, el monto de esta indemnización deberá calcularse conforme a lo dispuesto en el artículo 172 del Código del Trabajo.

- Opone excepción de pago.

Alegan que la contraria reconoce que en el finiquito ya fueron pagados los años de servicios por una suma de [redacted].

- En subsidio, objeta la base de cálculo de las indemnizaciones.

Esgrimen que el actor no señala base de cálculo para las indemnizaciones y que la liquidación se utiliza de forma completa siendo que debería descontar un ítem. Al respecto, expresan que la contraparte se encuentra en un error conceptual y jurídico al considerar la "asignación de zona". De esta manera, el Decreto Ley Nº 346, de 1974, que estableció normas sobre fijación de remuneraciones para los trabajadores de la Gran Minería del [redacted], dispuso en su artículo 2º, que correspondía al Ministro de Minería, a proposición de la Corporación del [redacted], fijar, modificar o sustituir las remuneraciones y beneficios de los trabajadores de cada organización del sector, mientras estuviere suspendido el funcionamiento de las Juntas de Conciliación. Además, su inciso 2° confirió al Ministro de Minería la facultad de establecer la asignación de zona para los

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

Código: WBMBXFZLXD

trabajadores que se desempeñan en los lugares contemplados en el artículo 7º del D.L. 249, de 1974, y dispuso que no tendrá carácter de imponible, ni tributable, ni se considerarán remuneración o renta para ningún efecto legal o convencional.

Posteriormente, el Decreto Ley N°1.350 de 1976, que creó la [redacted] ([redacted]), estableció en su artículo 9° transitorio que sus trabajadores continuarían rigiéndose en materia de remuneraciones y beneficios, por lo dispuesto en el artículo 2° del Decreto Ley N°346, de 1974, mientras se encuentre vigente. De esta forma, al crearse [redacted] se mantuvo el régimen de remuneraciones y beneficios establecidos en el Decreto Ley N°346. Luego, en virtud del Decreto Ley Nº 2.759, de 1979, los trabajadores de [redacted] pasaron a regirse por las normas del Código del Trabajo y sus leyes complementarias. Su artículo 13 derogó el Decreto Ley Nº 346, pero mantuvo vigente la asignación de zona y sus características, prevista en el inciso segundo de su artículo 2° -se mantuvo como un beneficio que no constituye remuneración ni renta para ningún efecto legal, ni es imponible ni tributable y su vigencia no se ha visto alterada-.

De tal manera, solo representa una constancia de que el beneficio a que tienen derecho los trabajadores es de fuente legal, lo que se desprende de las características que tiene y de la que se hace referencia, propia del beneficio legal, por lo tanto, no le confiere convencionalidad, puesto que su obligado cumplimiento no tiene origen en el acuerdo de voluntades, sino que dice relación con la naturaleza jurídica de dicho beneficio, la cual consiste en una prestación de origen legal.

Por ende, entender lo contrario implicaría evadir o dejar sin efecto una disposición vigente de derecho público, vulnerando y burlando el espíritu de nuestra normativa alterando artificiosamente la naturaleza jurídica, alcances y objetivos de dicho beneficio. Además, lo anterior ha sido reconocido reiteradamente por la jurisprudencia y doctrina.

Por tanto, solicita tener por contestada la demanda en procedimiento ordinario sobre despido injustificado, improcedente o indebido, cobro de prestaciones laborales y daño moral, interpuesta en contra de su representada y, en definitiva, declarar, luego de rendidas las pruebas de rigor, la improcedencia de la acción intentada en contra de su representada, con expresa condena en costas o lo que el tribunal determine conforme a derecho. O, en subsidio, se reduzca la base de cálculo de las indemnizaciones conforme se expresó en la defensa esgrimida en la contestación conforme el tribunal lo estime pertinente y conforme a derecho.

CONSIDERANDO:

PRIMERO: Audiencia Preparatoria y de Juicio Oral. Llamado a conciliación. Hechos controvertidos. A **folio 32**, consta que se llevó a cabo la audiencia preparatoria, en la que se efectuó la relación de la denuncia y la demanda subsidiara de despido injustificado y la contestación respecto de ambas acciones por la demandada, así como se procedió a evacuar traslado de las excepciones formuladas por la denunciada/demandada por el denunciante/demandante. Asimismo,

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

Código: WBMBXFZLXD

se hizo el llamado a conciliación a las partes el cual resulto frustrado; se ofreció prueba por los intervinientes y se fijó fecha para la audiencia de juicio.

Hechos pacíficos.

1.- Fecha de inicio y termino de la relación laboral y causal de despido invocada en la carta y funciones desempeñadas por el trabajador.

2.- Fecha del accidente ocurrido el 14 de septiembre área de refinería.

Hechos controvertidos:

1.- Remuneración que debe servir de base de cálculo de las prestaciones demandadas.

2- Efectividad que durante la relación laboral y/o con ocasión del despido se ha producido vulneración de derechos fundamentales en relación con el artículo 19 n.°1 y 4 de la Constitución Política del Estado y el artículo 2° del código del trabajo.

3. Existencia de indicios o de hechos que permitan hacer sospechar fundadamente acerca de tal vulneración y de ser efectivo motivación de la conducta desplegada por la denunciada.

4.- Efectividad de los hechos consignados en la carta de despido y cumplimiento de formalidades legales.

5.- Efectividad de adeudarse la remuneración reclamada.

6.- Efectividad que el trabajador sufrió perjuicios con ocasión del término de los servicios. En la afirmativa, naturaleza, entidad y monto de los mismos.

7.- efectividad de encontrarse completamente pagada el concepto de indemnización por años de servicio.

A folios 76, 94, 99, 103, 107 y 109, se llevó a cabo la audiencia de juicio en la que los intervinientes procedieron a la incorporación de la prueba ofrecida y la prueba nueva autorizada por el Tribunal; efectuaron observaciones a la misma y el Tribunal fijó la fecha de comunicación de sentencia.

SEGUNDO. Medios de prueba del denunciante/demandante. Que, para acreditar sus pretensiones el denunciante/demandante incorporó a juicio los siguientes medios de prueba:

1.- Testimonial.

1.- [redacted], [redacted], Dirigente Sindical [redacted], domiciliado en [redacted], [redacted], comuna de [redacted] de Almagro, quien legalmente juramentado, prestó declaración, la que consta en el registro de audio respectivo.

2.- [redacted], [redacted], dueña de casa, domiciliada en [redacted], comuna de [redacted] de Almagro, quien legalmente juramentado, prestó declaración, la que consta en el registro de audio respectivo.

3.- [redacted], [redacted], Dirigente Sindical del Sindicato nº 6 Benito [redacted], domiciliado en [redacted], [redacted], comuna de

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

Código: WBMBXFZLXD

[redacted] de Almagro, quien legalmente juramentado, prestó declaración, la que consta en el registro de audio respectivo.

4.- [redacted], Dirigente Sindical, domiciliado ubicado en [redacted], comuna de [redacted] de Almagro, quien legalmente juramentado, prestó declaración, la que consta en el registro de audio respectivo.

2.- Documental.

1.- Carta de aviso de término de contrato de trabajo de fecha 16 de octubre de 2024, remitida por la denunciada a su representado; **FOLIO 19**

2.- Comprobante de carta de aviso para terminación del contrato de trabajo, de fecha 17 de octubre de 2024, emitida por la Dirección del Trabajo; **FOLIO 19**

3.- Copia de presentación de reclamo administrativo ante la inspección del trabajo de Chañaral, de fecha 7 de noviembre de 2024; **FOLIO 19**

4.- Copia de Acta de Comparendo de Conciliación ante la Inspección Provincial del Trabajo de Chañaral de fecha 26 de noviembre de 2024; **FOLIO 19**

5.- Copia autorizada y legalizada ante notario de Declaración y Finiquito del trabajador denunciante de fecha [redacted], firmada y suscrita con la correspondiente reserva de acciones y derechos con fecha 2 de diciembre de 2024 ante el Notario Público de Viña del Mar don Francisco Fuenzalida Rodríguez; **FOLIO 19**

6.- Copia de Liquidaciones de sueldo de su representado correspondiente a los meses de junio, julio y agosto de 2024; FOLIO 19

7.- Copia de resultado Toxicológico de vello corporal emitido por el [redacted] respecto de su representado, de fecha 9 de noviembre de 2024, el cual arroja como resultado NEGATIVO para análisis de KETAMINA, con rango de detección de 3 meses; **FOLIO 19**

8.- Copia de correo electrónico remitido por don [redacted], dirigente sindical de la [redacted] y dirigido a don [redacted], gerente [redacted], de fecha 7 de noviembre de 2024, el cual tiene por asunto: "Solicitud, denuncia por no generar contra muestra de droga a [redacted], (accidente 14-09-2024); **FOLIO 19**

9.- Copia de declaración del [redacted] denunciante ante [redacted], empresa de servicios perteneciente a la [redacted] de fecha 18 de agosto de 2024 respecto de situación de salud del mismo; FOLIO 19.

10.- Copia de hoja de interconsulta ficha clínica Nº [redacted], emitida por la [redacted], de fecha 01 de agosto de 2024; FOLIO 20

11.- Copia de receta médica de su representado del medicamento DOLOTEN (TRAMAVOLTA) emitida por la [redacted] con fecha 1 de agosto de 2024; FOLIO 20

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

Código: WBMBXFZLXD

12.- Copia de solicitud de exámenes de imagenología emitida por la [redacted] con fecha 19 de agosto de 2024; FOLIO 20

13.- Copia de receta médica de su representado del medicamento KETOROLACO y NAPROXENO emitida por la [redacted] con fecha 19 de agosto de 2024; FOLIO 20

14.- Copia de resultado de ECOTOMOGRAFIA INGUINAL emitida por la [redacted], de fecha 5 de septiembre de 2024; FOLIO 20

15.- Copia de Denuncia Individual de Accidente del Trabajo (DIAT) de fecha 14 de septiembre de 2024;

16.- Set de 03 fotografías del momento en que se produce el accidente laboral que sufrió su representado con fecha 14 de septiembre de 2024, obtenidas de las cámaras de seguridad de la empresa denunciada **FOLIO 20.**

Se deja constancia que se exhibieron en el presente juicio solo 3 fotografías por parte del abogado del demandante (comparte pantalla).

17.- Copia de registro de atención primaria (accidente del trabajo) en Policlínico/servicio de urgencia, emitida por [redacted] de fecha 14 de septiembre de 2024; FOLIO 20

18.- Copia de Epicrisis del trabajador denunciante, de fecha 24 de septiembre de 2024, emitida por la [redacted]; FOLIO 20

19.- Copia de Tomografía Computada de Macizo Facial, de fecha 14 de septiembre de 2024, emitida por la [redacted]; FOLIO 20

20.- Copia de declaración de testigo de accidente de fecha 25 de octubre de 2024, emitido por el Servicio Nacional de Geología y Minería (SERNAGEOMIN); FOLIO 20

21.- Copia de entrevista clínica psiquiátrica enfermedad profesional de mi representado de fecha 21 de octubre de 2024, emitida por la médico Psiquiatra doña [redacted]; FOLIO 20

22.- Copia de Evaluación Psicológica por sospecha de patología mental laboral de mi representado, de fecha 22 de octubre de 2024, emitida por la Psicóloga doña [redacted]; FOLIO 20

23.- Informe médico psiquiátrico de su representado, extendido por doña [redacted], médico psiquiatra, de fecha 9 de enero de 2025; FOLIO 20

24.- Informe médico de su representado, extendido por la Dra. [redacted], de fecha 10 de enero de 2025; FOLIO 20

25.- Informe médico de su mandante, extendido por el Dr. [redacted], médico psiquiatra de fecha 10 de enero de 2025; FOLIO 20

26.- Copia de cadena de correos electrónicos enviados por su mandante con fecha [redacted] desde su correo [redacted] a [redacted] correo electrónico

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

Código: WBMBXFZLXD

[redacted] y con copia a [redacted] Gerente general [redacted], asunto "Trabajos no cotidianos en hornos de ánodos" con la correspondiente respuesta al mismo de fecha [redacted] de parte de don [redacted] al mismo. **FOLIO 21**

27.- Copia correo electrónico de fecha [redacted] enviado por su representado desde su correo institucional [redacted] a don [redacted], correo institucional [redacted] asunto: "Horno 2 embancado al ingreso del turno"; **FOLIO 21**

28.- Copia de cadena de correos electrónico de fecha [redacted], enviado por su representado desde su correo institucional [redacted] a don [redacted] correo [redacted] con copia a don [redacted], asunto: "Enrojecimiento de boca de gases horno 2"; **FOLIO 21**

29.- Copia correo electrónico de fecha [redacted] enviado por su representado desde su correo institucional [redacted] a don [redacted], correo institucional [redacted] asunto: "Malas condiciones en las que entregan hornos 1 después de la mantención general"; **FOLIO 21**

30.- Copia de demanda por despido indebido, deducida por el ex compañero de trabajo de su representado don [redacted] en contra de la denunciada, en los autos RIT O-8684- 2024 del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, la cual se fundamenta y trata sobre los mismos hechos denunciados en la presente causa. **FOLIO 21.**

31.- Copia Reglamento interno de orden higiene y seguridad de [redacted] año 2020, en especial su Primera Parte, capitulo X denominado "DE LOS EXAMENES DE DETECCIÓN DE CONSUMO DE DROGAS Y CONSUMO DE ALCOHOL Y LAS MEDIDAS RELACIONADAS" Art. 59 al 73 del referido reglamento; FOLIO 22 (consta en más de 200 páginas)

32.- Copia ficha clínica de su representado, Nº [redacted], emitida por la [redacted]; **FOLIO 23.**

33.- Copia ficha clínica de su representado, Nº de paciente [redacted], emitida por [redacted] ([redacted]). **FOLIO 24.**

<u>Prueba nueva documental del denunciante.</u>

34.- RESOLUCIÓN EXENTA Nº R-01-UME-57776-2025, emitida por la SUSESO (Superintendencia de Seguridad Social), de fecha 30 de abril de 2025, sobre calificación origen de enfermedad, Salud Mental. Procede otorgar la cobertura del Seguro de la Ley 16.744. FOLIO 74

35.- INFORME MEDICO, emitido por el Dr. [redacted], cirujano de tobillo y pie del [redacted], respecto de su representado y de fecha 11 de junio de 2025. El cual indica que producto de las lesiones derivadas de su accidente del trabajo fue

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

Código: WBMBXFZLXD

operado el 28 de mayo de 2025 por cuadro de fractura osteocondral e inestabilidad de tobillo. Además, secundario a su accidente evolución con lesión hombro. FOLIO 91.

Téngase por incorporada la prueba documental con lectura resumida por parte del demandante.

3.- Absolución de posiciones.

1.- [redacted], abogado, con domicilio laboral en [redacted], comuna de [redacted] de Almagro, quien prestó declaración al tenor de las preguntas formuladas por la contraria, la que consta en el registro de audio respectivo.

4.- Exhibición de documentos.

Para que la denunciada/demandada [redacted] exhiba los siguientes documentos bajo apercibimiento legal del artículo 453 N°5 del Código del Trabajo:

1. Copia de reglamento interno de orden, higiene y seguridad vigente con su constancia de su entrega al actor y debidamente suscrito por este; **CUMPLIDO (documentos 7 y 16 de la prueba del demandado)**

2. Copia de las instrucciones y procedimientos escritos con las que contaba el actor para las labores que cumplía el día 14 de septiembre de 2024. **CUMPLIDO (documentos 7 y 16 de la prueba del demandado)**

3. Registro de entrega de elementos de seguridad al actor, debidamente firmado por este; en especial los del día 14 de septiembre de 2024; **NO SE EXHIBE**

4. Registro de charlas del derecho a saber firmadas por el actor en el mes de octubre de 2024, incluida específicamente la del día 14 de septiembre de 2024; **NO SE EXHIBE**

5. Hojas de Planificación de Tareas de los meses de agosto y septiembre del año 2024 respecto a las labores que realizaba el trabajador demandante en la [redacted], debidamente firmadas por supervisor; **NO SE EXHIBE**

6. Informe investigación sumaria interna de accidente laboral grave del actor ocurrido el día 14 de septiembre de 2024; **CUMPLIDO (documento 12 de la prueba del demandado)**

7. Informe técnico o informe de investigación del Accidente del Trabajo ocurrido el día 14 de septiembre de 2024, realizado por el organismo administrador del seguro de la ley 16.744 al que se encuentra afiliada la demandada; **NO SE EXHIBE**

8. Copia de carta de término de contrato de trabajo entregada al trabajador demandante con su correspondiente comprobante de envío por carta certificada en cumplimiento de las formalidades legales. **CUMPLIDO (documento 3 de la prueba del demandado)**

12.- Hoja de vida del denunciante. **NO SE EXHIBE.**

El Tribunal resuelve: Que los argumentos ofrecidos por el demandado no resultan a juicio del Tribunal plausibles para justificar respecto de los documentos signados con los números 3, 4, 5, 7 y 12, la no exhibición de los documentos solicitada por la contraria, y siendo facultativo para el

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

Código: WBMBXFZLXD

Tribunal el apercibimiento contemplado el en artículo 453 Nº 5 del Código del Trabajo, su pronunciamiento quedara diferido. Lo anterior, sin perjuicio del mérito probatorio que esté sentenciador pueda otorgar al apercibimiento procurado en caso de hacerlo efectivo en la sentencia definitiva.

5.- Otros medios de prueba

1.- Video grabación de la cámara de seguridad de la fundición potrerillos de 14 segundos de duración, en el cual se puede apreciar el accidente sufrido por el trabajador denunciante. **(Se incorpora con su reproducción en audiencia)**

6.- Se tenga a la vista.

1.- Causa RIT O-8684-2024 del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, la cual se fundamenta y trata sobre los mismos hechos denunciados en la presente causa, en especial las siguientes piezas:

1.- Demanda; FOLIO 85

2.- Contestación; FOLIO 86

3.- Documentos acompañados tanto por la parte demandante como demandada. FOLIO 87. (Carta de despido)

7.- Oficios.

2. Respuesta oficio de [redacted], ubicada en [redacted], [redacted] de Almagro, [redacted], a fin de remita copia íntegra de la ficha clínica del actor [redacted], [redacted], con diagnóstico y tratamiento del mismo, desde enero del año 2024 a la fecha; **FOLIO 60**

3. Respuesta oficio de [redacted] de la [redacted] ([redacted]), a fin de remita copia íntegra de la ficha clínica del actor con diagnóstico y tratamientos brindados al mismo, así como el listado maestro de licencias médicas y todos aquellos antecedentes médicos de que disponga de don [redacted], [redacted]. Consta 192 páginas (Se incorpora solo la página 12) **FOLIO 72.**

5. Respuesta oficio de la Secretaria Regional Ministerial de Salud de Atacama, a fin de que remita copia del informe de investigación efectuada por la autoridad sanitaria respecto del accidente laboral sufrido por el actor [redacted], [redacted] ocurrido el día 14 de septiembre del 2024. **FOLIOS 61 al 64.**

6. Respuesta oficio de la Dirección Regional del Trabajo de [redacted], a fin de que remita copia del informe de investigación efectuada por la autoridad respecto del accidente laboral que afecto al actor [redacted], [redacted], ocurrido el día [redacted]. FOLIOS 43 al 45

7. Respuesta oficio de la Dirección Regional del Instituto de Seguridad Laboral (ISL) de la Región de [redacted], a fin de que remita copia del informe de investigación efectuada por la

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

Código: WBMBXFZLXD

autoridad respecto del accidente laboral ocurrido el día [redacted] y que afecto al [redacted] de autos [redacted]; **FOLIO 69** (adherido al oficio el denunciado)

8. Respuesta oficio del Servicio Nacional de Geología y Minería, Dirección Regional de [redacted], a fin de que remita copia del informe de investigación efectuada por la autoridad respecto del accidente laboral ocurrido el día 14 de septiembre de 2024 y que afecto al trabajador [redacted]; FOLIO 100 (adherido al oficio el denunciado)

11. Respuesta oficio del [redacted], a fin de que remita copia del informe y resultado toxicológico practico a su representado [redacted]. **FOLIOS 45 al 48.**

12.- Respuesta oficio del Centro Médico [redacted], a fin de que remita todos los antecedentes médicos e informes que tenga del actor don [redacted]. **FOLIO 56.**

TERCERO. Medios de prueba de la denunciada/demandada Que, la demandada incorporó a juicio los siguientes medios de prueba:

<u>1.- Documental.</u>

1. Comprobante de depósito de fecha 27 de noviembre de 2024. FOLIO 27

2. Declaración y Finiquito de fecha [redacted]. FOLIO 27

3. Carta de despido de fecha 16 de octubre de 2024 FOLIO 27

4. Acta de comparendo de conciliación. FOLIO 27

5. Contrato de trabajo de fecha 01 de marzo de 2006. FOLIO 27

6. Adendum al contrato de trabajo de fecha 01 de septiembre de 2010. FOLIO 27

7. Comprobante de recepción de copia de reglamento interno de Orden Higiene y Seguridad. FOLIO 27

8. Directiva sobre consumo de alcohol y drogas. FOLIO 27

9. Comprobante de recepción de copia de reglamento interno de Orden Higiene y Seguridad Sup. Mina. FOLIO 27

10. Sistema de gestión [redacted] Reducción en Hornos de Refino, Código P-GFR-FU-RM- 007 de fecha 15 de agosto de 2022. FOLIO 27

11. Reporte diario de accidentabilidad de fecha 20 de febrero del año 2025. FOLIO 27

12. Informe de investigación evento significativo con lesión [redacted] de fecha 14 de septiembre de 2024. FOLIO 27

13. Liquidación de agosto 2024. FOLIO 27

14. Liquidación de septiembre 2024. FOLIO 27

15. Liquidación de octubre 2024. FOLIO 27

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

Código: WBMBXFZLXD

16.- Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad [redacted], año 2020. FOLIO 28 y 29.

Prueba nueva de la denunciada

17.- Demanda interpuesta por don [redacted] en causa rol O-3065-2025, caratulada [redacted] con [redacted] de Chile, seguida ante el [redacted] Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago. **FOLIO 104.**

Téngase por incorporada la prueba nueva con lectura resumida y su respectivo correlativo. Demanda por lucro cesante y daño moral por accidente del trabajo enderezada por el denunciante en el [redacted] Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

2.- Testimonial.

1.- [redacted], [redacted], enfermera, con domicilio en [redacted], [redacted] comuna de [redacted] de Almagro, quien legalmente juramentada, prestó declaración, la que consta en el registro de audio respectivo.

2.- [redacted], [redacted], Ingeniero en prevención de riesgos, con domicilio en [redacted], [redacted], comuna de [redacted] de Almagro, quien legalmente juramentado, prestó declaración, la que consta en el registro de audio respectivo.

3.- Absolución de posiciones.

1.- [redacted], cédula de identidad N° Nº [redacted], desempleado, con domicilio en [redacted], Villa Latina, comuna de [redacted] de Almagro, quien prestó declaración al tenor de las preguntas formuladas por la contraria, la que consta en el registro de audio respectivo.

4.- Oficios.

2.- Respuesta oficio de [redacted] para que: Acompañe examen médico de alcohol y drogas realizado a [redacted], cédula nacional de identidad número [redacted] con fecha [redacted]. Se acompañe el Formulario de Toma de Muestra incidente o accidente del trabajo de fecha 14 de septiembre de 2024 de [redacted], RUN Nº [redacted]. Se informe el motivo de la toma de muestra sanguínea, procedimiento seguido y resultados de este, en relación con [redacted]. **FOLIO 59.**

3.- Respuesta oficio de la DIRECCIÓN DEL TRABAJO (Región de [redacted]) para que remita las denuncias interpuestas por el trabajador [redacted], RUN Nº [redacted] en contra de su empleadora, en caso de no existir denuncia, informar este hecho. **FOLIO 43**

CUARTO: Controversia. Que, el objeto de la controversia suscitada entre las partes radica en verificar si la conducta denunciada constituye un acto idóneo de vulneración a la integridad

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

Código: WBMBXFZLXD

física y/o psíquica y honra del denunciante, para luego desentrañar si el motivo esgrimido por el demandado para sustentar su decisión de desvinculación del trabajador Sr. [redacted], se corresponde con las hipótesis contempladas en el artículo 160 nº 5 y n° 7 del Código del Trabajo.

En esta línea existen hechos que pueden ser asentados previamente por el Tribunal, para luego abocarse al análisis de las excepciones formuladas por el denunciado/demandado y en caso de ser superada las mismas se efectuará el análisis de fondo del asunto sometido a resolución del Tribunal, para finalmente analizar el cumplimiento de los requisitos que justifican la procedencia de las prestaciones de índole laboral e indemnización por daño moral que se reclaman adeudadas por el denunciante/demandante.

QUINTO: Hechos de la causa. Que, apreciada la prueba documental incorporada por las partes, confesional de la demandada y testimonial del demandado, en conformidad a las reglas de la sana crítica, se pueden sentar como hecho de la misma el siguientes:

a). Que, el trabajador **Sr. [redacted],** comenzó a prestar servicios para la empresa [redacted], el día **01 de marzo del año 2006**, en calidad de operador especialista refino y moldeo, específicamente en la fundición y [redacted] de la [redacted] de [redacted], en un vínculo contractual de carácter indefinido.

Finalizando dicha relación laboral con fecha **16 de octubre del año 2024**, puesto que se emitió por el empleador carta de aviso de despido con la misma fecha comunicando al trabajador que se pondría término a la relación laboral, esgrimiendo como causales del despido las contenidas en el artículo 160 n° 5 y nº 7 del Código del Trabajo, es decir, actos, omisiones o imprudencias temerarias e incumplimiento grave de las obligaciones del contrato por parte del trabajador.

La fecha de inicio de la relación laboral antes referida consta en el contrato de trabajo y en los anexos suscrito entre las partes los cuales fueron incorporados por la demandada y por su parte la fecha de término se extrae de la carta aviso de despido de fecha 16 de octubre del año 2024, y que fue incorporada por ambas partes.

<u>Análisis de las excepciones formuladas por la denunciada/demandada [redacted].</u>

SEXTO: Excepción de improcedencia de la acción de tutela de derechos fundamentales. Que, la denunciada alego en forma de excepción la improcedencia de la acción de tutela de derechos fundamentales, ya que a su juicio la denuncia carecería de toda prueba indiciaria para efectos de la procedencia de la acción de tutela, toda vez que todos los hechos señalados son referidos a la relación laboral y ningún hecho se ha citado como indiciario a la supuesta vulneración de derechos con ocasión al despido que es lo que se reclama en la presente causa.

Precisando que la contraria no logra aterrizar esta prueba indiciaria y solo se queda en afirmaciones carentes de veracidad y lógica, no siendo prueba indiciaria por ejemplo utilizar la potestad del empleador para poner fin al término del contrato, o designar a un trabajador a hacer una

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

Código: WBMBXFZLXD

labor que está dentro de su contrato, menos aún puede ser prueba indiciario test aleatorio de drogas y alcohol que se realizan habitualmente en la división, esto solo a modo ejemplar. En conclusión, la denunciante no señala en forma clara y precisa los hechos constitutivos de la lesión en concordancia con la acción intentada al momento del despido, pues más bien, hace reflexiones o valoración a los actos acomodadamente a sus pretensiones, incumpliendo de esta forma lo establecido en el artículo 490 del Código del Trabajo.

Que, el denunciante/demandante evacuando el traslado conferido a su vez solicito el rechazo de la excepción formulada, esgrimiendo en síntesis que esta excepción es perentoria y está relacionada con el fondo de la acción deducida, arguyendo que la denuncia formulada si contiene una descripción pormenorizada de los indicios que permitirían acreditar las conductas vulneradoras de derechos fundamentales que se denuncian por el trabajador.

SÉPTIMO: Que, en concomitancia con el quid de la excepción formulada por el denunciado, es menester precisar que el aspecto procesal de la acción de tutela laboral exige y requiere que el denunciante proporcione antecedentes de los cuales resulten indicios suficientes para estimar que se han vulnerado sus derechos fundamentales según lo prescribe el artículo 493 del Código del Trabajo y, por ende, existiendo esos indicios suficientes le corresponderá al denunciado justificar en juicio la conducta censurada por el [redacted].

Que, en este orden de consideraciones no se trata de una inversión del *onus probandi*, ya que no basta la alegación de una lesión a un derecho fundamental para que se traslade al empleador la carga probatoria, sino que sólo se procura aliviar la posición del trabajador afectado exigiéndole un principio de prueba por el cual acredite indicios de la conducta lesiva imputada, esto es, acredite enunciados sobre hechos que generen la sospecha fundada y razonable de que ha existido efectivamente la lesión alegada.

Que, de lo expuesto queda claro los momentos procesales implícitos en el precepto legal revisado, ya que al momento de analizar el texto de la denuncia y sus antecedentes se podrá aquilatar la existencia de *"indicios suficientes",* y en ese contexto será el empleador quien deberá explicar el fundamento de las medidas adoptadas y su proporcionalidad, para que posteriormente el Juzgador proceda a valorar la prueba incorporada por los intervinientes en relación con los indicios suficientes aportados por el denunciante, para luego a través de un proceso de valoración lógico-probatorio concluir la concurrencia efectiva de la vulneración de derechos denunciada.

Que, perfilado lo anterior, los indicios serán considerados como elementos esenciales a la hora de calificar la licitud o ilicitud de una afectación a los derechos fundamentales del trabajador en los términos establecidos en el mentado artículo 493, aspecto que, en definitiva, se erige no solo como una cuestión meramente procesal sino que también sustantiva en relación con la decisión de la controversia sometida a resolución por las partes, pero que objetivamente no tiene la virtualidad de afectar el ejercicio de la acción de tutela laboral por el trabajador afectado o en su defecto

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

Código: WBMBXFZLXD

sustentar el eventual rechazo *in limine* de la acción por el Tribunal como consecuencia de la baja calidad o deficiencia de los indicios suficientes, como parece procurar el denunciado en sus argumentaciones, motivo por el cual, se rechazará la excepción de improcedencia de la acción de tutela de derechos fundamentales formulada por la denunciada [redacted].

OCTAVO: Excepción de pago: Que, la demandada en su escrito de contestación esgrimió que ya fue pagada al demandante la indemnización por años de servicios por la suma de [redacted], tal como consta en el finiquito de fecha [redacted].

Que, el demandante en la audiencia preparación de juicio oral manifestó su allanamiento de forma parcial respecto de la excepción de pago formulada, por ende, el tribunal en virtud del allanamiento parcial formulado por el demandante respecto al monto de [redacted], la que, por cierto, resulta coincidente con la suma individualizada en el finiquito de fecha [redacted] y que fue suscrito por el demandante a través de mandatario con fecha [redacted], motivo por el cual, se acogerá la excepción de pago parcial alegada por el demandado en la suma precitada.

<u>En cuanto al fondo del asunto controvertido.</u>

NOVENO: Acción de tutela de derechos fundamentales. Que, el demandante ha interpuesto denuncia por vulneración de derechos fundamentales ***con ocasión del despido*****,** solicitando la declaración en el sentido que *la demandada ha incurrido actos lesivos del derecho fundamental, específicamente su integridad física y/o psíquica y su derecho a la honra por las actuaciones ilegítimas denunciadas*.

Arguye que las actuaciones de la demandada han vulnerado particularmente su derecho a la integridad física y psíquica y de la misma forma esgrime que se ha comprometido seriamente su derecho a la honra.

Es pertinente manifestar que, tratándose de juicios en procedimiento de tutela laboral, según lo preceptuado en el artículo 493 del Código del Trabajo, el denunciante tiene la carga de aportar antecedentes de los cuales resulten -*indicios suficientes*- de que se ha producido la discriminación señalada, esto es, evidenciar circunstancias materiales, señales u otros antecedentes que permitan deducir la existencia de algo o la realización de una acción de la que no se tiene un conocimiento directo. En tal evento, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

Que, como primer aspecto relevante es menester precisar que de los enunciados facticos del relato contenido en la denuncia formulada no se desprende a primera vista ningún hecho que pueda revestir la gravedad suficiente para vulnerar de manera palmaria la honra e integridad física y/o psíquica del denunciante Sr. [redacted], como consecuencia directa de actos ocurridos en el decurso de la relación laboral y/o con ocasión del despido, y que consecuentemente constituyan una

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

Código: WBMBXFZLXD

vulneración a las garantías fundamentales que enuncia vulneradas, o en su defecto actos indubitados de acoso laboral cometidos en contra del Sr. [redacted] por su ex empleador.

DÉCIMO: Concepto de actos de acoso laboral y/o discriminación laboral. Que, el acoso laboral según lo preceptuado en el artículo 2 inc. 2 letra b) del Código del Trabajo, ha sido conceptualizado como "*toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo".*

Que, en esta línea el derecho a la no discriminación laboral está contemplado en el artículo 2º del Código del Trabajo, específicamente en sus incisos segundo y tercero: *"Son contrarios a los principios de la leyes laborales los actos de discriminación"...."Son actos de discriminación las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.*

A su vez, el artículo 2 inciso 1 de la Ley n° 20.609 sobre medidas contra la discriminación expresa: "*Definición de discriminación arbitraria. Para los efectos de esta ley, se entiende por discriminación arbitraria toda distinción, exclusión o restricción* ***que carezca de justificación razonable****, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad".*

UNDÉCIMO: Que, la estructura de los tipos infraccionales analizados, contempla en primer término como elemento configurador de los actos de acoso laboral y, en consecuencia, para que una conducta pueda ser considerada como constitutiva de este ilícito la existencia de a*) una agresión física u hostigamiento que afecte la moral de la persona trabajadora; b) que puede ser realizada por cualquier medio; y c) ocasione menoscabo, maltrato o humillación.* Mientras que como elemento configurador del ilícito (actos discriminatorios) se requiere la comisión de una

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

Código: WBMBXFZLXD

-diferenciación- la cual consiste en *"distinciones, exclusiones o preferencias"* que afecten al trabajador (a) y generen en la relación laboral un estado de asimetría palmario.

Que, conviene resaltar como carga de la denunciante acreditar sus asertos al menos por vía indiciaria, en lo que respecta a los presuntos actos de acoso laboral y/o de discriminación que imputa al empleador sustentado para el caso en revisión en las circunstancias que desencadenaron el despido de la denunciante.

Que dicha diferenciación debe necesariamente conllevar como resultado para el afectado, una desigualdad de trato lo que se traduce en la anulación o alteración de la igualdad de oportunidades del trabajador (a).

DECIMOSEGUNDO: Que, de la configuración precitada se desprende con claridad que el legislador laboral excluye de esta comprensión cualquier elemento subjetivo o de intencionalidad del sujeto activo a la hora de configurar el acto discriminatorio. Se trata pues de una figura objetiva, esto es, basta para que se produzca discriminación una desigualdad de trato que se verifique a través de algunas de las situaciones discriminatorias prohibidas por la norma.

Que, en esta línea de comprensión, cabe destacar que el denunciante no hace mención alguna respecto a cómo la desvinculación materializada por parte de su empleador, le habría ocasionado una afectación concreta en las garantías que enuncia y de qué manera aquella circunstancia se configuraría como un hecho lesivo y/o vulneratorio de estos derechos, más allá de las evidentes molestias que esta situación le ocasionó desde el momento que el denunciado/demandado hizo efectiva la comunicación de despido y el término del contrato que los vinculaba, por las causales de caducidad disciplinaria establecidas en el artículo 160 nº 5 y n° 7 del Código del Trabajo.

Sin embargo, el examen preliminar de los antecedentes aportados por el denunciante impide asumir certeza plena de aquella tesitura.

DECIMOTERCERO: Que, en cuanto a la prueba incorporada por la denunciante en la audiencia de juicio para sustentar las vulneraciones denunciadas, esta se basó fundamentalmente en prueba testimonial consistente en las declaraciones de dirigentes sindicales Sres. [redacted], [redacted], [redacted] y de la madre del denunciante Sra. [redacted].

Que, en lo pertinente el testigo **Sr.** [redacted] refirió que el trabajador Sr. [redacted] se desempeñaba como fundidor y hasta la fecha del despido llevaba cerca de 18 años trabajando en la empresa [redacted]. Explica que no recuerda la fecha exacta del accidente que sufrió el trabajador, pero sabe que cayó desde una altura de cerca de 2 metros en una zanja con líquido fundido, ya que quedo abierta una compuerta por donde se arrojaba el carbón y por este lugar el trabajador cayó desde esa altura. Refiere que el trabajador habría denunciado estas condiciones sub estándar a través de correos electrónicos remitidos a sus jefaturas desde el gerente

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

Código: WBMBXFZLXD

de la división hasta otros cargos más bajos. Señalando que el trabajador fue despedido, ya que le fue encontrada una droga luego de haberse practicado un examen de orina. Explica que en el reglamento interno están indicados los lineamientos en relación con la práctica de test o muestras de drogas y/o alcohol y en el caso del trabajador Sr. [redacted] no se siguió el protocolo para casos de hallazgo de droga. Refiere que posteriormente el trabajador se realizó por su cuenta un examen de pelo y este examen salió negativo a cualquier droga. **Contrainterrogado por el denunciado.** Refiere que al trabajador no se le tomó muestra de saliva, ya que no estaba en condiciones para la toma de esa muestra y no sabe si el trabajador Sr. [redacted] dio su consentimiento para que le practicara otro tipo de examen. Asevera que en el caso del trabajador no hubo una contramuestra. Señala que la droga que fue encontrada al trabajador es un tipo de analgésico. **Preguntado por el Tribunal.** Refiere que es habitual que los trabajadores del área fundición consuman analgésicos, pero siempre autorizados por los entes de salud de la división. Señala que al trabajador Sr. [redacted] solo se le tomó una muestra de orina y precisa que la contramuestra debe hacerse en otro recinto y siempre será una muestra de sangre y debe generarse la contramuestra dentro de 24 horas.

Que, a su vez el testigo **Sr.** [redacted], manifestó en lo pertinente que conoce al Sr. [redacted] quien se desempeñaba como operador mantenedor de refino y moldeo en la [redacted] y hasta la fecha del despido llevaba cerca de 18 años trabajando en la empresa [redacted]. Explica que el trabajador el día [redacted] en la rueda de moldeo, y otro trabajador mientras aplicaba carbón dejo una escotilla abierta y por ese motivo el trabajador cayó a la cuchara de la fundición. Señala que el trabajador denuncio a través de correos electrónicos a sus jefaturas las condiciones sub estándar en el lugar de trabajo y por esos eventos los dirigentes sindicales solicitaron una investigación interna que finalmente no se realizó. Agrega que entre las causas del accidente precisa que por la falta de personal no se capacitaba a los trabajadores nuevos y por esa razón el trabajador Sr. [redacted] fue quien dejo la escotilla abierta por donde finalmente cayó el Sr. [redacted] y luego fue trasladado al [redacted] y después fue llevado a la [redacted]. Señala que el trabajador de manera voluntaria ofreció su muestra de orina y por ese le llama la atención que el asociado haya sido posteriormente despedido. Agrega que el trabajador habría denunciado una persecución, ya que se le habrían practicado tres o cuatro exámenes aleatorios de detección de drogas en un periodo de tres a cuatro meses. Manifiesta que el trabajador fue despedido en el mes de octubre de 2024. Precisa que el reglamento interno de la empresa contempla la realización de exámenes de drogas respecto de trabajadores que hayan sufrido un accidente en la faena, pero puntualiza que solo se le podía tomar al trabajador test de saliva y no de orina. Explica que el resultado del test de drogas por muestra de orina determinó en el trabajador finalmente la presencia de la sustancia ketamina. Y en caso de ser positiva la muestra, la contramuestra debe realizarse por un organismo externo, cuestión

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

Código: WBMBXFZLXD

que no se hizo en el caso del Sr. [redacted] y por este motivo el trabajador posteriormente se realizó de forma independiente un examen de pelo en un laboratorio en Santiago. **Contrainterrogado por el denunciado/demandado.** Refiere que en su calidad de dirigente sindical era parte de las caminatas gerenciales en el lugar donde ocurrió el accidente y se conversó el tema de la falta de iluminación en la zona de trabajo. Agrega que el trabajador realizo algunas denuncias a través de correos electrónicos a sus jefaturas por las condiciones deficientes y la falta de trabajadores en la [redacted].

Que, también el testigo **Sr. [redacted],** refirió en lo pertinente que es dirigente sindical y conoce al Sr. [redacted], quien se desempeñaba como operador mantenedor especialista en la [redacted] y hasta la fecha de su despido llevaba cerca de 18 años trabajando en la empresa [redacted]. Precisa que el trabajador formuló denuncias a través de correos electrónicos a sus jefaturas por las condiciones de los procedimientos de trabajo en su área por la falta de capacitación del personal teamwork y por prácticas nuevas en la fundición sin adecuación a los procedimientos de trabajo. Agrega que por el incidente ocurrido se despidió al Sr. [redacted] y también al trabajador Sr. [redacted] por las causales del articulo 160 nº 5 y nº 7 del Código del Trabajo. Respecto del accidente explica que el hecho ocurrió alrededor de las 06:20 horas y al Sr. [redacted] se le dio instrucciones desde la sala de control para dirigirse a picar las toberas y por la escotilla que se había tirado carbón previamente la cual se había dejado abierta el trabajador cayó a la canala desde una altura de 2 metros aproximadamente, logrando el trabajador por sus propios medios salir de inmediato de la canala que esta al costado del eje, pero con lesiones y quemaduras. Señala que este accidente fue investigado por una comisión la cual concluyo que el trabajador cayó por la escotilla que a su vez otro trabajador había dejado abierta previamente, pero no se precisaba que el Sr. [redacted] tuviera alguna droga en su cuerpo, cuestión de la que solo se enteraron cuando le fue comunicado al trabajador su despido. Agrega que luego del accidente el trabajador fue trasladado al [redacted] y después fue llevado a la [redacted]. Explica que en el reglamento interno están indicados los lineamientos en relación con la práctica de test o muestras de drogas y/o alcohol ante la ocurrencia de accidentes del trabajo en la faena y en el caso del trabajador Sr. [redacted] no se siguió el protocolo correcto, ya que se debía tomar una muestra de saliva y no de orina como se hizo e incluso en caso de que resultara positiva esta muestra el trabajador tiene derecho a apelar y solicitar una contramuestra en un organismo externo, lo que finalmente tampoco se realizó por la empresa y por ese motivo el Sr. [redacted] de manera independiente se sometió a un examen de pelo para detección de drogas en un laboratorio de Santiago. Añade que entre las causas del accidente fueron consideradas la situación de la escotilla que fue dejada abierta por otro trabajador, la falta de iluminación en el lugar, la presencia de humos del proceso y la falta de capacitación de los trabajadores teamwork y en este sentido el trabajador Sr. [redacted] les dijo posteriormente que

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

Código: WBMBXFZLXD

se había olvidado de cerrar la escotilla. **Contrainterrogado por el denunciado/demandado.** Refiere que le dijeron que la contramuestra se hizo en la [redacted], la cual tiene relación directa con [redacted]. Agrega que en cuanto a las represalias que se llevaron a cabo contra el trabajador, tiene conocimiento que incluso al trabajador se le realizó un examen de drogas un día antes del accidente y cuyo resultado fue negativo, pero esto lo sabe solo por los dichos del propio Sr. [redacted], ya que él no vio ese examen y su resultado. Señala que no sabe si se le hicieron dos muestras al trabajador en la [redacted].

Que, por último, la testigo Sra. [redacted]**,** refirió que es la madre del denunciante y él trabajaba en la [redacted] por un periodo de 20 años. Explica que su hijo tuvo un accidente, ya que se cayó de cierta altura a un pozo donde pasaba el cobre líquido, eso ella lo vio en un video que circulaba. Explica que a su hijo lo despidieron porque sus jefes le inventaron que estaba drogado. Manifiesta que su hijo en lo físico se queja de los dolores en su cuerpo en su tobillo y espalda, ya que se le cayeron los dientes y en lo psicológico está muy nervioso, antes era más tranquilo y ahora tienen pesadillas en la noche. Precisa que su hijo realizo algunas denuncias sobre la seguridad en el lugar de trabajo y después que tuvo el accidente fue despedido. **Contrainterrogada por el denunciado.** Señala que ella sabe que su hijo no estaba drogado, ya que ella ha observado a personas que andan drogadas y piden dinero en la calle.

Que, en sustento de su propuesta fáctica la denunciante también incorporó en juicio prueba documental consistente en Copia de cadena de correos electrónicos enviados por su mandante con fecha [redacted] desde su correo [redacted] a [redacted] correo electrónico [redacted] y con copia a [redacted] Gerente general [redacted], asunto "Trabajos no cotidianos en hornos de ánodos" con la correspondiente respuesta al mismo de fecha [redacted] de parte de don [redacted] al mismo. **FOLIO 21**; Copia correo electrónico de fecha [redacted] enviado por su representado desde su correo institucional [redacted] a don [redacted], correo institucional [redacted] asunto: "Horno 2 embancado al ingreso del turno"; **FOLIO 21**; Copia de cadena de correos electrónico de fecha [redacted], enviado por su representado desde su correo institucional [redacted] a don [redacted] correo [redacted] con copia a don [redacted], asunto: "Enrojecimiento de boca de gases horno 2"; **FOLIO 21**; y Copia correo electrónico de fecha [redacted] enviado por su representado desde su correo institucional [redacted] a [redacted], correo institucional [redacted] asunto: "Malas condiciones en las que entregan hornos 1 después de la mantención general"; **FOLIO 21.**

DECIMOCUARTO: Que, analizados los testimonios y la documental precitada, estas probanzas se erigen como indeterminadas en relación con la propuesta fáctica de los actos de acoso y/o discriminatorios denunciados por el Sr. [redacted], y los cuales presuntamente fueron

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

Código: WBMBXFZLXD

consecuencia directa de los correos electrónicos que el trabajador envió a sus jefaturas puntualizando su preocupación por las condiciones de seguridad en la faena en que se desempeñaba, y al mismo tiempo tampoco permiten extraer con mayor precisión en que habría consistido esta presunta *distinción, exclusión o preferencia* respecto del trabajador, lo que según sus asertos conllevo la práctica de exámenes de drogas aleatorios en un periodo de dos a tres meses previos a la ocurrencia del accidente que sufrió el trabajador acaecido el día [redacted]. Y asimismo como el hecho denunciado le ocasionó al Sr. [redacted] una afectación en los derechos que estima conculcados, a saber, su derecho a la integridad física y/o psíquica y a la honra, derivados de la desvinculación posterior materializada por su empleador como consecuencia de los actos vulneratorios que acusa fueron cometidos en su contra.

Que la misma conclusión se extrae del análisis de la prueba confesional del **Sr.** [redacted], quien en lo pertinente refirió a su interrogador que se desempeña como abogado en [redacted], precisa que le trabajador Sr. [redacted] se desempeñaba como mantenedor especialista en la [redacted]. Explica que el trabajador con fecha [redacted], sufrió un accidente en las dependencias de la fundición refinería al caer de un vano que se encontraba abierto y producto de esta situación quedo con lesiones. En este sentido en caso de incidente-accidentes en la división al trabajador se le practicó de manera inmediata de ocurrido el accidente un test de drogas y alcohol y el trabajador dio positivo a la sustancia ketamina. Explica que en caso de accidente siempre se realizan investigaciones internas y si bien vio el informe no lo recuerda con tanto detalle, pero si tiene entendido que el trabajador cayo por un vano abierto y por ese motivo se generó el accidente. Señala que una vez producido el accidente el trabajador fue llevado al [redacted] y luego fue llevado a la [redacted]. Señala que el no participo en el comité de disciplina ni en la comisión investigadora, pero si sabe que el trabajador fue desvinculado el día [redacted] y desde que se tomó la decisión de despido no transcurren más de dos o tres días. Agrega que fue despedido por las causales del artículo 160 nº 5 y nº 7 del Código del Trabajo, ya que el trabajador protagonizo el accidente habiéndose encontrado bajo los efectos de la droga ketamina. El reglamento interno en el caso de toma de muestras para control o test de drogas o alcohol refiere que debe hacerse un test de saliva para detectar drogas, pero como el trabajador tenía sangre en la boca, ya que había perdido piezas dentales, por este motivo y con la autorización del trabajador se le tomó una muestra de orina. Explica que de la muestra de orina que se obtuvo del trabajador esta se dividió en dos una muestra A y una muestra B, la primera muestra dio positiva a ketamina y luego se hizo un nuevo chequeo de la muestra B con fecha [redacted] en los propios laboratorios de la [redacted] y está muestra dio nuevamente positivo a la sustancia ketamina. Señala que existe un protocolo de entrega de resultados, pero desconoce si se cumplió en este caso respecto del

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

Código: WBMBXFZLXD

trabajador Sr. [redacted]. Explica que el trabajador tiene la facultad de pedir una nueva contramuestra a costa de la división, pero desconoce si el trabajador ejerció esta facultad.

DECIMOQUINTO: Que, en lo que respecta a la prueba documental pertinente al punto en cuestionamiento y que fue incorporada por el denunciante, objetivamente de aquella no resulta posible colegir con claridad la existencia de un presunto contexto vulnerador de garantías fundamentales respecto del trabajador **Sr.** [redacted], puesto que en los correos electrónicos en análisis más que formularse una denuncia concreta por parte del trabajador de condiciones sub estándar a sus jefaturas con conocimiento previo de su dirigencia sindical sobre esta situación (el correo menciona el nombre del Sr. [redacted]) se refieren aspectos propios de la labor desplegada por el trabajador en la faena, a modo ejemplar en el correo electrónico de 23 de junio del año 2024, su contenido se enfoca en puntualizar ciertas circunstancias domesticas al interior del área fundición *"hornos de ánodos sector refino moldeo"* y la preocupación del trabajador Sr. [redacted] por estas circunstancias, solicitando la resolución de sus peticiones, pero sin que se exigiera en el correo en revisión ni el inicio de una investigación interna u otra medida análoga por parte de las jefaturas de la [redacted].

Que, en este sentido la conducta desplegada por el Sr. [redacted] no solo era deseable en la función que desplegaba sino que es una obligación para todos los trabajadores de la [redacted], esto de acuerdo a lo preceptuado en el artículo 57 del Reglamento Interno, el cual reza que *"Es obligación del personal de la* [redacted] *cumplir con las estipulaciones del Contrato Individual y Colectivo de Trabajo, Leyes vigentes, Políticas y Normas Divisionales, instrucciones internas y las de este Reglamento, su infracción será considerada una falta grave al contrato de trabajo.*

Especialmente estarán obligados al estricto cumplimiento de:

25º Denunciar e informar a su Supervisor directo cualquier situación anómala o irregular que se esté generando en su área de trabajo u otras dependencias de la [redacted]*, sin exclusiones.*

29º Abordar con acciones concretas cualquier condición sub estándar que detecte en su proceso de trabajo. Además, debe denunciar y poner en conocimiento de su Jefatura junto al reporte de incidente, de toda situación anormal que detecte en su área de trabajo, tales como robos, hurtos, caídas de sistema, desperfectos, averías, etc. y, de lo que pueda amenazar peligro para las personas o las instalaciones o maquinarias de la [redacted].

DECIMOSEXTO: Que, en la misma línea de comprensión el mentado correo electrónico de 23 de junio del año 2024 incluso aparece posteriormente contestado por el Sr. [redacted], gerente de la [redacted], ordenando un plan de acción sobre este asunto con tres líneas sobre las circunstancias informadas por el trabajador Sr. [redacted], de lo cual se infiere que estas problemáticas fueron abordadas de manera correcta por las jefaturas de la [redacted]. Mientras que en los demás correos electrónicos de fecha [redacted] enviado por

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

Código: WBMBXFZLXD

el Sr. [redacted] al Sr. [redacted], con asunto: **"Horno 2 embancado al ingreso del turno";** la copia de cadena de correos electrónico de fecha [redacted], enviado por el Sr. [redacted] al Sr. [redacted] con copia a [redacted], asunto: **"Enrojecimiento de boca de gases horno 2";** y el correo electrónico de fecha [redacted] enviado por el Sr. [redacted] a [redacted], asunto: "**Malas condiciones en las que entregan hornos 1 después de la mantención general"**, se aprecia por la temática de los *"asuntos"* de los correos remitidos por el Sr. [redacted], que estos solo tenían como objetivo poner en conocimientos de su jefatura directa Sr. [redacted], circunstancias domesticas relacionadas con el trabajo al interior del área fundición y la recepción de eventuales directrices por parte del Sr. [redacted], quien en relación con el correo de fecha 07 de agosto de 2024, le respondió al Sr. [redacted], ofreciendo una explicación para la problemática derivada del "**Enrojecimiento de boca de gases horno 2"**, de lo cual resulta plausible esgrimir una evidente dinámica de intercambio de información entre el trabajador y su jefatura directa en un contexto laboral.

DECIMOSÉPTIMO: Que, ahora en lo relativo a la presunta práctica arbitraria y excesiva de exámenes aleatorios de drogas respecto del Sr. [redacted], lo cierto, es que, esta afirmación no encontró corolario en la prueba incorporada por la denunciante, ya que lo puntualizado en este sentido por los dirigentes sindicales que depusieron en estrados solo se sustentó en la información que a su vez el propio Sr. [redacted] les proporciono sobre este asunto a los testigos, sin que se lograra acreditar siquiera el número preciso de exámenes aleatorios de drogas que se le practicaron al trabajador Sr. [redacted] en los meses previos al accidente laboral que sufrió con fecha [redacted].

Que, atento lo anterior se descartara las imputaciones relacionadas con la comisión de actos de represalia ejecutados por el empleador en contra del trabajador, ya que en este sentido el denunciado solo cumplió con los protocolos derivados del procedimiento especifico de control de consumo alcohol y drogas en la faena contenidos en el Reglamento Interno de orden y Seguridad de la empresa [redacted], por ende, parece más plausible para el Tribunal en este punto la explicación ofrecida por el testigo **Sr.** [redacted], quien manifestó que "el protocolo de alcohol y drogas en la división se realiza a cada trabajador involucrado en un incidente por lesión o daño de un equipo, y también se practican test aleatorios los días jueves y/o la supervisión también los puede hacer en caso de sospecha por un trabajador con halito alcohólico. Precisando que es habitual que se llame más de una vez a un trabajador a realizarse estos exámenes aleatorios", afirmaciones que resultan bastante razonables dada la naturaleza fortuita o azarosa en la selección de los trabajadores que por sorteo debían someterse a estos exámenes preventivos, motivo por el cual no se podría descartar de plano que un trabajador sea elegido más de una vez en un corto periodo, sin que de esa sola circunstancia se pueda concluir que el empleador por medio de la

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

Código: WBMBXFZLXD

práctica de estos exámenes preventivos haya materializado una conducta de represalia directa en contra del Sr. [redacted].

DECIMOCTAVO: Que, con el mérito de las consideraciones previas y del análisis particular de los medios de prueba ya singularizados, permiten arribar a la conclusión de que el denunciante Sr. [redacted], no ha logrado acreditar indicios suficientes acerca de la imputación que alega con ocasión del despido, no siendo efectivo que la denunciada con su conducta haya incurrido en un acto vulneratorio idóneo para afectar los derechos fundamentales descritos en el libelo, puesto que el procedimiento de muestreo aleatorio practicado a los trabajadores de la fundición [redacted] solo respondió a las políticas preventivas de control de consumo de alcohol y drogas de la empresa [redacted] contenidas en el Reglamento Interno de orden y Seguridad de la empresa [redacted], las cuales por cierto, fueron aceptadas expresamente por el propio trabajador Sr. [redacted], tal como consta en el comprobante de recepción de copia de reglamento interno de Orden Higiene y Seguridad. FOLIO 27, el cual fue suscrito por el trabajador con fecha [redacted], y que también aparecen consignadas en las regulaciones establecidas en la "**directiva sobre consumo de alcohol y drogas".** FOLIO 27.

Que, a mayor abundamiento y dentro del diseño contractual respectivo, el contrato de trabajo establece en su cláusula séptimo que ***"El trabajador se compromete a respetar y cumplir el "Reglamento Interno de Orden y Seguridad de la Empresa".*** En este sentido, el denunciante/demandante incumplió obligaciones e infringió prohibiciones prescritas en distintas disposiciones del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, a saber:

CAPITULO VIII

De las Obligaciones

Art. 57 Es obligación del personal de la [redacted] cumplir con las estipulaciones del Contrato Individual y Colectivo de Trabajo, Leyes vigentes, Políticas y Normas Divisionales, instrucciones internas y las de este Reglamento, su infracción será considerada una falta grave al contrato de trabajo. Especialmente estarán obligados al estricto cumplimiento de:

2º Cumplir en forma cabal y consciente con las estipulaciones contenidas en el respectivo Contrato de Trabajo, las obligaciones de su cargo y las del presente Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad. Igualmente, en su actuar, se deben ajustar a las normas generales de higiene y seguridad industrial, al Reglamento de Seguridad Minera y a todas aquellas instrucciones emanadas de circulares u otros medios de comunicación de la [redacted], incluyendo las que tengan relación con campamentos y otras áreas asociadas con la [redacted]; tales como, Reglas por la Vida, Código de Conducta de Negocios, el Reglamento Especial para Empresas Contratistas y Subcontratistas de la [redacted], contenido en la Tercera Parte de este Reglamento, en

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

Código: WBMBXFZLXD

especial, exigir y velar por el estricto cumplimiento a las empresas y trabajadores de empresas contratistas y subcontratistas.

19º Cumplir con la directriz sobre Consumo de Alcohol y Drogas, y con el procedimiento interno a efectuar frente a trabajadores que se presentan al trabajo bajo la influencia de bebidas alcohólicas, Nota Interna DSAL-GDH- 091/2009, respetando lo señalado en el Reglamento de Seguridad Minera D.S. Nº 72 y Procedimiento P- DIV-060, sobre la no admisión en los recintos de trabajo a personas que se encuentren bajo la influencia de bebidas alcohólicas.

Por lo mismo, no se podrá, y será obligación de todo trabajador, impedir y denunciar a cualquier persona, que por algún medio o acción se incurra o esté destinada a introducir, consumir, inducir al consumo, vender, traficar o estar en posesión de bebidas alcohólicas, drogas o estupefacientes en los recintos de la [redacted] *y los medios de transportes provistos por ella, hayan o no sido consumidas dentro de sus dependencias o en los medios de transporte proporcionados por la* [redacted] *para llegar o salir del lugar de trabajo.*

21º Todo trabajador que padezca de la enfermedad de alcoholismo, drogadicción y tabaquismo, en beneficio de su salud y de su calidad de vida, debe informar de forma voluntaria al Departamento de Medicina Ocupacional sobre su condición, para que se realicen las derivaciones correspondientes. ***De lo contrario, en la eventualidad de ser sorprendido en los accesos, recintos de la empresa o sector de la faena en donde desempeña funciones, bajo la influencia del alcohol, estimulantes, drogas o cualquier sustancia sicotrópica, se aplicaran las sanciones correspondientes de acuerdo a las normativas y leyes vigentes.***

22º Todo trabajador está obligado a realizarse el examen de alcotest, alcoholemia y detección de drogas y de estimulantes, en caso de asistir a su jornada laboral en estado de intemperancia alcohólica u otra causa o en caso de estar involucrado en incidentes o accidentes. *Se aplicará el procedimiento vigente al momento de la aplicación del examen. La negativa injustificada para practicarse dicho examen presumirá en su contra que el trabajador se encuentra bajo la influencia del alcohol y/o drogas y esto provocará un incumplimiento grave de las obligaciones que impone su Contrato de Trabajo.*

CAPITULO IX

De las Prohibiciones

Art. 58° Para preservar el orden y la disciplina en las áreas de trabajo, quedan estrictamente prohibidos todos los actos u omisiones que se indican a continuación, su infracción será considerada una falta grave al contrato de trabajo:

25º Introducir, consumir, inducir al consumo, vender, traficar, portar ***o estar en posesión o bajo la influencia de bebidas alcohólicas, drogas o estupefacientes en los recintos de la*** [redacted] *y en los medios de movilización otorgados o facilitados por la* [redacted]*. Se deberá además, denunciar a cualquier persona que por cualquier vía o acción pretenda introducir, consumir,*

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

Código: WBMBXFZLXD

inducir al consumo, vender, traficar o estar en posesión de bebidas alcohólicas, drogas o estupefacientes en los recintos de la [redacted] y los medios de transportes provistos por ella.

CAPITULO X

De los Exámenes de Detección de Consumo de Drogas y Consumo de Alcohol y las Medidas Relacionadas.

Art. 59 Teniendo presente lo dispuesto en los artículos 31, 40 y 43 del Reglamento de Seguridad Minera, D.S. N°132 de 2004, publicado en el Diario Oficial el 7 de febrero de 2004, y con el fin de resguardar y fomentar la seguridad laboral en el lugar de trabajo, [redacted], ha desarrollado una Política Corporativa sobre el consumo de Alcohol, Drogas y Tabaco (PADT) con el fin de prevenir el consumo de tales sustancias y otras formas de farmacodependencia en los (as)trabajadores/as, que fija sus ejes tanto en la prevención y detección precoz, como asimismo, en brindar apoyo para el tratamiento y la rehabilitación, cuando de manera preventiva así lo solicite el trabajador/a.

Sin perjuicio de lo anterior, el presente Título regula únicamente aquellos aspectos referidos a medidas de control para drogas y alcohol.

Exámenes para detección de drogas y alcohol aplicables a los (as) trabajadores/as

A. Generalidades

Art. 65°. Detección de alcohol y drogas: Los exámenes toxicológicos estarán destinados a detectar si el (la) trabajador/a examinado se encuentra bajo el efecto del alcohol y/o de las siguientes drogas ilícitas:

Canabinoides (Marihuana)

Cocaína

Anfetamina

Opiáceos

Benzodiacepinas.

En general todo tipo de drogas ilícitas, naturales o sintéticas, a que se refiere la letra g) del artículo 61 anterior.

En el evento que el examen confirmatorio aplicado, conforme las hipótesis, condiciones y procedimientos regulados en el presente Título, arroje resultados positivos implicará considerar que el trabajador se encuentra bajo los efectos de la droga (s) o el alcohol.

Art. 66° Hipótesis de aplicación: Los exámenes toxicológicos señalados en el Artículo anterior serán practicados en los siguientes casos:

a) ***Test Aleatorios: Aplicable a todos los (as) trabajadores/as de la [redacted] que resulten elegidos en forma aleatoria.***

B. Procedimiento de Aplicación

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

Código: WBMBXFZLXD

Art. 68°. Test Aleatorios. Procedimiento de sorteo para exámenes aleatorios de detección de alcohol y/o drogas contemplado en el Artículo 66° letra a) anterior:

i) Del sorteo: El sorteo de trabajadores/as a testear se realizará de forma aleatoria, de acuerdo al número interno asignado a cada trabajador según la base de datos (maestro de personal) de trabajadores de la [redacted], sin ninguna otra distinción.

El sorteo se llevará a cabo mediante el sistema computacional de tómbola electrónica, determinando el número mínimo de exámenes que la Comisión Técnico Médico Laboral establezca para el éxito de dichas pesquisas.

Los representantes sindicales siempre podrán estar presentes en la etapa de sorteo.

Para tal efecto, el encargado PADT deberá siempre informar a los representantes sindicales que corresponda el día, hora y lugar del sorteo.

El encargado PADT, además, deberá verificar que se cumpla con los requisitos de generalidad e impersonalidad del sorteo y levantará un acta que contendrá al menos los siguientes datos: día, hora, asistentes y N° SAP o equivalente de los trabajadores sorteados, la que será visada por el representante de Comisión Técnico Médico Laboral en cada caso.

El Acta deberá ser firmada por todos los intervinientes una vez terminado el proceso de selección

La comunicación de los trabajadores/as sorteados se hará mediante correo electrónico a primera hora de la mañana del día en que se verificará el testeo, dirigido al Gerente del área a que pertenezca el (la) trabajador/a sorteado y a su jefe directo de éste, con el propósito que éste último notifique personalmente a cada uno de los (as) trabajadores/as sorteados, para que asistan durante la misma jornada laboral a la realización de tales exámenes.

ii) Obligatoriedad de asistencia y realización del examen aleatorio: Los exámenes tendrán el carácter de obligatorios para el (la) trabajador/a que resulte sorteado.

La negativa del(la) trabajador/asorteado a realizarse el examen facultará a la [redacted] para imponer sanciones conforme lo dispuesto en el presente Reglamento. La negativa a practicarse el examen será considerada una falta grave a las obligaciones de seguridad que requiere el desempeño en las faenas mineras.

De la misma manera, será sancionada la Jefatura directa del (la)trabajador/a sorteado, o cualquiera otra persona que se constate haya negado o entrabado la comparecencia del trabajador/a a la realización del examen.

iii) Toma de muestras aleatorias: La toma de muestras aleatorias se realizará en los lugares físicos que se determinen por parte de la Comisión Técnico Médico Laboral, resguardando la intimidad y privacidad de todos los(as) trabajadores/as, bajo la supervisión del Encargado PADT.

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

Código: WBMBXFZLXD

Para estos efectos se procederá a recolectar por parte del personal médico designado dichas muestras, siguiendo protocolos clínicos aprobados y afianzados para resguardar la fidelidad de los resultados, en particular en cuanto su almacenamiento y cadena de custodia

Los representantes sindicales de los trabajadores sorteados podrán siempre estar presentes en esta etapa del procedimiento. Para tal efecto, el encargado PADT, deberá informarles con la anticipación necesaria, en el mismo día en que tendrá lugar la aplicación de test, el lugar y hora en que se llevará a efecto.

Por razones de seguridad, de ser positivo el resultado de la muestra inicial, el Encargado PADT, deberá informar al Gerente del área a que pertenezca el(la) trabajador/a y a su jefe directo, quienes deberán disponer el envío del trabajador/a hasta su domicilio o residencia. El trabajador/a deberá presentarse a sus labores regulares en la siguiente jornada o turno que le corresponda según su sistema de turnos.

Una vez que se presente el trabajador/a y antes del inicio de sus labores, éste será sometido a un nuevo examen de detección de alcohol o drogas, según corresponda, para cuyo efecto tal examen se sujetará a procedimiento de detección regulado en el artículo 71 siguiente, para dar así cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 40 y 43 del Reglamento de Seguridad Minera. (sic) (La cursiva y negrita es nuestra)

DECIMONOVENO: Que, luego de la revisión pormenorizada de los procedimientos contenidos en el Reglamento Interno de orden y Seguridad de la empresa [redacted], no se infiere que la denunciada haya forzado de manera arbitraria o injusta al trabajador Sr. [redacted] para cumplir con la práctica de test aleatorios de detección de alcohol y/o drogas en la faena o en su defecto con la obtención de muestras de orina con posterioridad a que el denunciante haya sufrido el accidente laboral el día [redacted], ya que en ambos escenarios la práctica de estos exámenes resultaba obligatoria para los trabajadores de la [redacted], sin que resulte plausible predicar que su despido ulterior por las causales del artículo 160 nº 5 y nº 7 del Código del Trabajo pueda considerarse objetivamente como el corolario de las vulneraciones denunciadas por el actor en su libelo.

De esta manera, lo precedentemente concluido constituye fundamento suficiente para proceder al rechazo total de su denuncia de tutela, según se dirá en lo resolutivo.

VIGÉSIMO: Acción subsidiaria. Causal de despido y fundamento de la desvinculación. Que, los motivos esgrimidos por la demandada en la carta de despido corresponden a las causales reguladas en el artículo 160 nº 5 y n° 7 del Código del Trabajo.

Que, en cuanto a la justificación del despido, el Tribunal tiene presente el contenido de la misiva, la cual consigna las causales previstas en el artículo 160 n° 5 y nº 7 del Código del Trabajo, esto es, actos, omisiones o imprudencias temerarias e incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato en los siguientes términos:

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

Código: WBMBXFZLXD

"Los Hechos que configuran las causales invocadas dicen relación con sendas desviaciones detectadas en el cumplimiento de sus obligaciones contractuales. En concreto, con fecha 14 de septiembre del 2024, luego de protagonizar un grave accidente en el ejercicio de sus labores en el área de Refino y Moldeo de la Gerencia de Operaciones Fundición y Refinería de [redacted]*, se le practicaron los exámenes de detección alcohol y drogas de rigor conforme al Procedimiento de Detección de Consumo de Drogas y Alcohol contenido en nuestro Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, exámenes que arrojaron resultado alterado en drogas, dando positivo para "KETAMINA"... "Lo anterior, indudablemente constituye un acto, omisiones o imprudencia temeraria que afecta a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de estos en los términos del articulo 160 Nº 5 del Código del Trabajo, máxime, si se tiene en consideración que usted sufrió un grave accidente laboral encontrándose bajo los efectos de esta sustancia, que obligo a la suspensión de la faena"... "En este orden de ideas, la presencia de drogas ilícitas en su organismo y la nociva influencia que esos elementos causan en un trabajador, contravienen abiertamente esta obligación que es inherente a la naturaleza del contrato de trabajo, más aún en una faena minera que exige de todos sus sentidos para realizar una labor segura, encontrándose estrictamente prohibido presentarse en los recintos de una faena minera, bajo la influencia de alcohol o de drogas (art. 40 Decreto 132 Reglamento de Seguridad Minera). Es más, suena lógico pensar que el accidente protagonizado por usted se produjo por una desatención a las condiciones del entorno, lo que perfectamente pudo haberse generado por no haber estado usted trabajando en sus cinco sentidos".... "Por tanto, el hecho de haber protagonizado un accidente grave encontrándose bajo la influencia de drogas ilícitas, constituye no solo un acto o imprudencia temeraria que afectó no solo su salud, la seguridad y el funcionamiento del establecimiento, sino que además, un incumplimiento de las obligaciones que le impone el contrato de trabajo que necesariamente debe ser calificado como grave, al haber incurrido en una conducta expresamente prohibida en el Reglamento Interno de la empresa, como lo es, "Introducir, consumir, inducir al consumo, vender, traficar, portar o estar en posesión o bajo la influencia de bebidas alcohólicas, drogas o estupefacientes en los recintos de la* [redacted] *y en los medios de movilización otorgados o facilitados por la* [redacted]*".... "Por todo lo anterior, la medida de desvinculación adoptada es congruente con lo dispuesto en el Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad de la* [redacted]*, siendo esta proporcional al incumplimiento que se le reprocha".* (sic)

En relación con lo precitado cabe señalar que el articulo 454 n°1 del Código del Trabajo, establece que es carga del empleador acreditar los fundamentos facticos consignados en la carta de despido, sin que pueda alegar posteriormente en el juicio hechos distintos como justificativos del despido.

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

Código: WBMBXFZLXD

VIGÉSIMO PRIMERO: Despido improcedente. Que, se ha peticionado por la demandante que se declare que el despido del Sr. [redacted] fue injustificado y, en consecuencia, se condene al pago de los conceptos e indemnizaciones legales que solicita. En este sentido cabe señalar que conforme a lo dispuesto en el artículo 453 inc. 1 del Código del Trabajo, es el empleador demandado quien tiene la carga de la prueba tendiente a acreditar que se cumplieron las formalidades al momento del despido y, por ende, que se configuraron los hechos relatados en la carta de despido y en los que se funda la causal legal invocada.

Que, con el mérito de la prueba documental allegada por la demandada [redacted] y por el propio demandante, en este caso, carta de aviso de término de contrato de trabajo de fecha 16 de octubre de 2024, remitida por la denunciada a su representado -folio 19-, junto a comprobante de carta de aviso para terminación del contrato de trabajo, de fecha 17 de octubre de 2024, emitida por la Dirección del Trabajo -folio 19-, se descartará cualquier cuestionamiento en este punto, ya que la demandada acreditó que dio cumplimiento a las formalidades legales del despido.

VIGÉSIMO SEGUNDO: Que, en lo que respecta a las causales invocadas por el empleador para sustentar el despido del trabajador, luego del análisis de la prueba documental incorporada por ambas partes y la prueba testimonial incorporada por el demandado rendida a través de los dichos de los testigos **Sres.** [redacted] **y** [redacted], se desprende que el trabajador Sr. [redacted] fue despedido por la ejecución de presuntos actos contrarios al diseño contractual, en relación con el procedimiento específico de control de consumo drogas en la faena y las normas contenidas en el Reglamento Interno de la empresa [redacted].

Que, en este sentido la testigo Sra. [redacted] manifestó en lo pertinente que en su calidad de enfermera de salud ocupacional y tiene la responsabilidad sobre el programa de alcohol y drogas que se ejecuta para los trabajadores de [redacted], en caso de accidente, por sospecha y por concursos internos. Señala que las muestras se practican en los policlínicos de las faenas. Explica que el accidente que sufrió el Sr. [redacted] fue de carácter grave, y se les señalo que el trabajador tenía lesiones en la boca. Agrega que la primera atención del trabajador se llevó a cabo en el [redacted] y luego fue derivado por su gravedad a la [redacted]. En la clínica el procedimiento se hizo a través de una muestra orina, ya que el trabajador tenía lesiones en la zona de la boca y por ese motivo no se podía practicar muestra de saliva y examen de alcotest y el trabajador firmo consentimiento para la obtención de muestra de orina. Refiere que esta muestra de orina salió alterada con la sustancia ketamina y ella tiene conocimiento que de este resultado se hizo contramuestra y eso lo sabe por la médico de la administración delegada (SATEP). Añade que por su experiencia no existe manera de alterar un examen de orina de negativo a positivo. **Contrainterrogado por el denunciante.** Precisa que el procedimiento de toma de muestra se realizó de acuerdo con el reglamento interno de higiene y seguridad vigente. El examen se practicó en la [redacted] y el resultado del examen puede demorar de una a dos horas

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

Código: WBMBXFZLXD

aproximadamente. Señala que la contramuestra se realizó en la [redacted], pero ella no sabe porque este resultado no se le notificó al trabajador, ni cuánto tiempo paso entre la muestra y la contramuestra. Explica que entre los trabajadores de la división en el último año si ha habido un aumento en el consumo de ketamina en la comunidad. Puntualiza que si algún trabajador hubiera consumido algún opiáceo o benzodiazepina con autorización en razón de un tratamiento médico esa circunstancia debe declararse previamente y eso valida el resultado del test. **Preguntada por el Tribunal.** Señala que ella nunca estuvo con el trabajador presencialmente y su función consistió en activar el procedimiento de alcohol y drogas en la [redacted]. Explica que según el reglamento interno en caso de accidente laboral se debe practicar al trabajador afectado examen de muestra de saliva y alcotest y solo de manera excepcional para drogas se puede realizar examen de orina y de muestra de sangre para el alcotest. Explica que la muestra y la contramuestra en el trabajador se realizaron con la muestra de orina que se había obtenido con su consentimiento. Agrega que la ketamina es un anestésico que se utiliza para los animales.

Que, a su vez el testigo Sr. [redacted], refirió en lo pertinente que se desempeña como ingeniero en prevención de riesgos en la gerencia de salud y gestión ocupacional en el área [redacted]. Explica que el 14 de septiembre alrededor de las 06:50 horas en las tareas de moldeo anódico el trabajador cae por una escotilla al tazón de cobre desde donde logró salir por sus propios medios. Refiere que otro trabajador agregó carbón por esta escotilla y no procedió a cerrar esa escotilla, lo que fue causal del accidente, situación que no es normal en este tipo de proceso. Agrega que posteriormente el trabajador fue derivado al [redacted] y luego es derivado a la [redacted] de [redacted]. Manifiesta que el protocolo de alcohol y drogas en la división se realiza a cada trabajador involucrado en un incidente por lesión o daño de un equipo, y también se practican test aleatorios los jueves y/o la supervisión también los puede hacer en caso de sospecha por un trabajador con halito alcohólico. Señala que es habitual que se llame más de una vez a un trabajador a realizarse estos exámenes aleatorios. **Contrainterrogado por la denunciante.** Señala que la primera atención del trabajador se hizo en el policlínico [redacted], pero desconoce los tratamientos médicos que se le suministraron. **Preguntado por el Tribunal.** Precisa que el trabajador que compartía labores el día del accidente con el Sr. [redacted] y quien dejo la escotilla abierta se llama [redacted] y agrega que este trabajador también fue sancionado y despedido de la empresa.

Que, también se rindió absolución de posiciones del **Sr.** [redacted], quien interrogado por el denunciado/demandado precisó que si recibió copia del reglamento interno de orden y seguridad y también de la carta de despido por el finiquito. Refiriendo que el día que ocurrió el accidente si otorgó su consentimiento para la práctica del examen de orina para la detección de drogas.

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

Código: WBMBXFZLXD

VIGÉSIMO TERCERO: Que, asimismo, conforme consta de la documental incorporada por ambas partes y en particular de la revisión pormenorizada de la carta de despido, se puede extraer que la hipótesis fáctica contenida en la carta de despido para justificar la desvinculación del demandante corresponde a la siguiente: *"**En concreto, con fecha 14 de septiembre del 2024, luego de protagonizar un grave accidente en el ejercicio de sus labores en el área de Refino y Moldeo de la Gerencia de Operaciones Fundición y Refinería de [redacted], se le practicaron los exámenes de detección alcohol y drogas de rigor conforme al Procedimiento de Detección de Consumo de Drogas y Alcohol contenido en nuestro Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, exámenes que arrojaron resultado alterado en drogas, dando positivo para "KETAMINA"**... "Lo anterior, indudablemente constituye un acto, omisiones o imprudencia temeraria que afecta a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de estos en los términos del artículo 160 Nº 5 del Código del Trabajo, máxime, si se tiene en consideración que usted sufrió un grave accidente laboral encontrándose bajo los efectos de esta sustancia, que obligo a la suspensión de la faena"...* (sic) (la cursiva y negrita es nuestra)

VIGÉSIMO CUARTO: Que, asentado lo anterior corresponde entonces verificar si la conducta imputada al trabajador **Sr.** [redacted], puede ser encuadrada dentro de la hipótesis de ejecución de actos contrarios en específico a lo preceptuado en distintas disposiciones del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (RIOHS) de la empresa [redacted] y el consecuente incumplimiento grave de las obligaciones del contrato derivada de esta situación por parte del trabajador.

VIGÉSIMO QUINTO: Naturaleza de la causal de despido esgrimida por el empleador. Que, en primer lugar, la causal de despido por ejecución de actos, omisiones o imprudencias temerarias del trabajador se encuentra establecida en el artículo 160 N° 5 del Código del Trabajo, en cuanto señala que; "*Art. 160. El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales: (...)*

5.- Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos.

En consecuencia, la terminación del contrato está supeditada a las siguientes hipótesis, a saber, por la comisión de actos, omisiones o imprudencias temerarias. En este sentido los "actos" a los que alude la norma presuponen una acción del trabajador, una actividad de hecho, en el sentido que él ejecuta un movimiento corporal que trae como consecuencia un determinado resultado o un cambio en el mundo exterior. Ese movimiento corporal refleja una actividad externa dirigida por la voluntad del trabajador a un objetivo determinado. Y esa acción, por cierto, no es neutra; por el

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

Código: WBMBXFZLXD

contrario, para que se produzca el reproche laboral resulta esencial que ocurra una determinada consecuencia. De allí que el legislador sancione en primer término una conducta positiva del trabajador, reflejada en una consecuencia no deseada por el ordenamiento jurídico y que afecta a bienes jurídicos relevantes.[1]

En esta línea, para que el acto sea constitutivo de infracción laboral, resulta indispensable que la conducta reprochada haya afectado los bienes jurídicos a los que se refiere el Código (v. gr., la seguridad o el funcionamiento del establecimiento, o la seguridad, actividad o salud de los trabajadores). Esta exigencia deja al descubierto la antijuridicidad de la conducta, siempre y cuando dicho comportamiento no haya sido permitido por el contrato o por el ordenamiento legal. Con todo, en ambos casos, la ley laboral parece partir de la base que la conducta reprochada se llevó a cabo con intención y con clara comprensión de lo que se estaba ejecutando. Es decir, los actos u omisiones que reprocha el artículo 160 N° 5 del Código Laboral, se vinculan en parte con una mínima conciencia de la ilicitud del comportamiento, de modo tal que el trabajador ejecutó la conducta con intención y voluntad de afectar. Sólo de esa manera puede explicarse la estructura que utiliza este numeral, el cual distingue entre figuras dolosas (actos u omisiones) y culposas (imprudencias temerarias).

Que, como se observa, la conducta sancionada en el numeral 5° con la terminación del contrato de trabajo, sanciona las figuras culposas. En efecto, cuando se hace referencia a las "imprudencias temerarias" se intenta vincular la acción u omisión dentro del marco propio de la imprudencia cuestión que permite concluir que tanto el dolo como la culpa están incorporados en esta específica hipótesis extintiva (aun cuando no se requiere en todos los casos de la concurrencia de un dolo o intención específica de afectar). No obstante, resulta evidente que el Código Laboral no sanciona cualquier imprudencia, sino que aquella que tiene el carácter de temeraria, equiparando la imprudencia con la culpa lata. Siguiendo a la jurisprudencia nacional, la imprudencia temeraria deja al descubierto una conducta extremadamente imprudente o con una negligencia considerable que se acredita de forma clara y precisa.[2] Lo expuesto obliga a descartar de la hipótesis del artículo 160 N° 5 del Código del Trabajo, todas aquellas conductas meramente negligentes, y que son menos intensas que la imprudencia temeraria.

VIGÉSIMO SEXTO: Que, perfilado lo anterior, el tipo infraccional al que se refiere el artículo 160 Nº 5 del Código del Trabajo, cuando sirve de fundamento para poner término a una relación laboral, requiere la acreditación clara y precisa del carácter *'temerario'* de la conducta imputada al trabajador y de igual manera el -nexo causal- consistente en la afectación, ya que en puridad el Código del Trabajo no exige un resultado perjudicial para aceptar la causal. Sólo se

[1] Irureta Uriarte, Pedro. Efectos extintivos de un contrato de trabajo derivados de la ejecución de actos, omisiones o imprudencias temerarias. Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso XLIV (Valparaíso, Chile, 1er semestre de 2015) [pp. 461 - 490]. op. cit. p. 464.
[2] Ibid.

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

Código: WBMBXFZLXD

limita a señalar que el comportamiento del trabajador debe traer aparejada una alteración mínima, una afectación, de ciertos bienes jurídicos que el mismo precepto se encarga de precisar, esto es, la seguridad o el funcionamiento del establecimiento o la actividad, seguridad y/o salud de los trabajadores. (Indemnidad de los trabajadores) De esta manera, la norma circunscribe el ilícito al hecho de que se afecte la actividad de los trabajadores, para que estos queden libres y exentos de todo peligro, daño o riesgo.

VIGÉSIMO SÉPTIMO: Que, bajo la premisa propuesta en el motivo precedente, el elemento caracterizador de esta causal de despido disciplinario busca mantener o resguardar que las actividades o funciones propias del establecimiento no se vean afectadas por un determinado acto, omisión o imprudencia temeraria del trabajador. Desde esta perspectiva, el fundamento de la causal y la procedencia del despido concurre cuando ha habido negligencia por parte del trabajador, aun cuando la misma no le haya producido a la empresa o a otros trabajadores daños reales o efectivos.

Respecto de este último punto, la comprobación de la conducta indebida del trabajador, por su parte, deja al descubierto un estándar mínimo que asegure la acreditación de los hechos fundantes de la causal. Dicha acreditación logra constatar objetivamente los presupuestos materiales de la infracción permitiendo que el juez laboral declare la procedencia del despido por la comisión de un acto evidente de imprudencia temeraria ejecutado por el trabajador, ya que lo exigido por el Código Laboral, en definitiva, es una alteración y no necesariamente la producción cierta de un daño.

VIGÉSIMO OCTAVO: Que, la imprudencia temeraria del trabajador deja en evidencia la gravedad de la infracción que se imputa al trabajador al punto que el Código Laboral equipara esta imprudencia con la culpa lata (*gross negligence*), entendida como ausencia de diligencia mínima exigible a todas las personas, incluso a las más negligente, pero esta gravedad deberá ser evaluada por el Juez en relación con las circunstancias concurrentes en cada caso específico, aunque siempre deberá partirse de la base que la conducta que se le reprocha al trabajador no tiene una justificación plausible y/o razonable y reviste caracteres relevantes de gravedad, aquilatándose esta tesitura, desde la perspectiva de la justificación propuesta por el propio trabajador, o que en su defecto se pueda inferir por el juez de los hechos contenidos en la carta de despido.

Que, en este sentido la explicación justificativa permite resolver el test de culpabilidad de la conducta infraccional imputada y, por ende, exige al trabajador que fundamente las razones de su actuación y al mismo tiempo permite determinar si el hecho imputado como infraccional alcanza el estándar de justificación mínimo (siempre en el marco de una alteración y no la producción de un daño concreto), en el contexto de *"test de gravedad de la conducta"* que permita calificar la entidad del acto, omisión o imprudencia, estructurando los límites de la conducta reprochada que el legislador no considera digna de protección jurídica y por esa razón permite la extinción del contrato de trabajo sin derecho a indemnización para el trabajador imprudente.

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

Código: WBMBXFZLXD

Por lo tanto, en el esquema propuesto, al empleador le corresponderá acreditar la comisión de una conducta sub estándar y al trabajador, por su parte, le tocará acreditar que su conducta no constituye una imprudencia temeraria.

VIGÉSIMO NOVENO: Que, por consiguiente, debemos abocarnos a la verificación y/o existencia de una -imprudencia temeraria- o conducta sub estándar del trabajador en la ejecución de los hechos que le fueron imputados por el empleador en la carta de despido.

TRIGÉSIMO: Que, corresponde entonces verificar si la conducta imputada al trabajador Sr. [redacted] puede ser encuadrada dentro de la hipótesis de ejecución de actos, omisiones o imprudencias temerarias del trabajador que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, y el consecuente incumplimiento grave de las obligaciones del contrato que conllevó esta situación por parte del Sr. [redacted].

Que, en este punto y de lo desarrollado en los basamentos previos, ha quedado establecido que la conducta desplegada por el demandante Sr. [redacted] el día [redacted], en la faena de la fundición [redacted] de la [redacted], se encuadra dentro de una acción teñida por una *-imprudencia temeraria-*, ya que sufrió un siniestro laboral como consecuencia de una actuación inapropiada al mantener en su cuerpo una sustancia estupefaciente ilícita (ketamina), y como consecuencia de ello no permaneció atento a las condiciones propias de su labor al caer por la plataforma que transitaba sin percatarse que la escotilla central estaba abierta a tazón de moldeo con material fundido (cobre), lo que resulto acrecentado a su vez por la conducta imprudente desplegada por el trabajador Sr. [redacted], quien, por cierto, igualmente fue despedido por la causal contemplada en el artículo 160 nº 5 del Código del Trabajo.

Que, la dinámica del accidente sufrido por el Sr. [redacted] esta consignada en la prueba documental incorporado por el demandado denominada "INFORME DE INVESTIGACIÓN EVENTO SIGNIFICATIVO CON LESIÓN [redacted] CAÍDA DISTINTO NIVEL DESDE PLATAFORMA A TAZÓN DE MOLDEO Y CONTACTO CON MATERIAL FUNDIDO" y en el cual se establece que los actos sub estándar de ambos trabajadores se erigieron como las causas inmediatas del accidente, el Sr. [redacted] en su calidad de operador mantenedor calificado no cierra escotilla central después de la carga de carbón, según procedimiento P-GFR-FU-RM-021 y el Sr. [redacted] en su calidad de operador mantenedor no verifica las condiciones del entorno de la plataforma mientras camina a dirigirse a realizar el repaso de piquera del equipo, transita por plataforma sin percatarse que escotilla central está abierta, cayendo por vano de escotilla a tazón en nivel inferior con contacto con material fundido, lo que le ocasiono lesiones consistentes en un trauma facial con lesión en labio y lesión dental, lesión en tobillo derecho, hombro izquierdo y quemadura superficial a nivel lumbar.

TRIGÉSIMO PRIMERO: Que, en resumen y considerando las disquisiciones ofrecidas en los basamentos previos, se puede concluir que el trabajador Sr. [redacted], quebrantó

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

Código: WBMBXFZLXD

con su conducta el reglamento interno de orden y seguridad de la empresa [redacted] en lo que respecta a la prohibición absoluta de permanecer bajo la influencia de drogas y/o sustancias estupefacientes en los recintos de la división, establecida en el artículo 58 nº 25 del Reglamento Interno, prohibición que debe vincularse con lo regulado en el Decreto 132 que aprueba el Reglamento de Seguridad Minera del Ministerio de Minería, que en específico en su artículo 40 inc. 1 prescribe que *"Está estrictamente prohibido presentarse en los recintos de una faena minera, bajo la influencia de alcohol o de drogas"*. Acreditando el demandado con la prueba incorporada en juicio, la calificación de la conducta imputada como sustento de la causal de despido, como un comportamiento abiertamente negligente o imprudente de cierta entidad llevado a cabo por el trabajador en su actividad, y que efectivamente tuviera la potencialidad de afectar los bienes jurídicos resguardados por la norma, a saber, la seguridad de la empresa o de los trabajadores y/o la salud de éstos.

TRIGÉSIMO SEGUNDO: Que, en conclusión, el despido por la causal en estudio debe sustentarse bajo la premisa que la conducta que se le reprocha al trabajador no tiene justificación alguna y reviste caracteres relevantes de gravedad, pero como el requisito de la gravedad se encuentra inserto en todo el diseño normativo del numeral 5º del artículo 160 del Código del Trabajo, esa afectación debe ser cualitativamente relevante y de una cierta entidad, que permita al Juzgador concluir que los actos, omisiones o imprudencias del trabajador efectivamente alteraron de modo significativo la ejecución de las tareas del personal de la empresa, tesitura que finalmente logró ser acreditada en este proceso por el demandado.

Que, luego de analizada la prueba de ambas partes, se colige que la justificación propuesta por el trabajador en su libelo no ha resultado respaldada y permite considerarla como inadecuada para explicar la conducta realizada por el Sr. [redacted] y, en consecuencia, resultaba procedente su desvinculación por su empleador por la causal del articulo 160 N° 5 del Código del Trabajo, y consecuencialmente propalar como resultado de lo anterior el incumplimiento graves de las obligaciones del contrato por parte del trabajador, como presupuesto adicional de la causal establecida en el N° 7 de la norma precitada.

TRIGÉSIMO TERCERO: Que, en abono de lo reseñado en el motivo precedente, se concluye que los medios de prueba rendidos en estos antecedentes por la parte demandada resultaron suficientes para acreditar la conducta sub estándar y/o la imprudencia temeraria del trabajador Sr. [redacted].

Que, entonces apreciadas las pruebas rendidas conforme a las reglas de la sana crítica, importando con ello tomar en especial consideración la gravedad, concordancia, multiplicidad y conexión de aquellos medios probatorios incorporados por las partes al proceso, han sido acogidas las infracciones contractuales imputadas por el empleador al trabajador Sr. [redacted], por

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

Código: WBMBXFZLXD

lo que se configura la causal de terminación invocada por el primero al ejercer el despido directo, en consecuencia, la demanda debe ser rechazada.

TRIGÉSIMO CUARTO: Que, la segunda causal de despido invocada por el demandante corresponde a la preceptuada en el artículo 160 del Código del Trabajo, reza que *"El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales:*

7- Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

Que, en el contexto nacional se ha dicho que su explicación, en cuanto su naturaleza jurídica, descansa en que *"la obligación de una de las partes es la obligación de la otra y violando un contratante cualquiera de las cláusulas del contrato, sean éstas expresas, tácitas o subentendidas, será causal suficiente para poner término al vínculo contractual*". Esto último ha permitido entender su naturaleza jurídica desde la lógica civilista, particularmente desde la *"condición resolutoria del contrato",* pudiendo ser demandada la extinción por la parte diligente al no cumplirse por la contraria lo pactado. De igual forma se ha dicho que esta causal es subjetiva y voluntaria, "*ya que guarda relación con hechos o faltas atribuibles a las partes o a la conducta de alguna de ellas, dando origen a un despido justificado, en el que si bien media un acto aparentemente unilateral de uno de los contratantes, tiene como fundamento la falta u omisión de la otra parte, falta que autoriza para justificar el despido"*, entendiéndola como una expresión del poder disciplinario del empleador, en concreto como una sanción en el contexto de pena privada, a propósito de sus funciones preventivas, tanto general como especial.

Es por lo anterior que no podemos caracterizar la causal del despido por incumplimiento grave como una figura residual, en el sentido de ser sobrante, excedente o secundario del resto de las causales disciplinarias, ni tampoco como una figura genérica, esto es, una hipótesis causal común o base de despido, sino más bien como causa de contenido abierto e indeterminado de infracciones convencionales graves, que se delimitan por estándares de aplicación y ponderación. Lo anterior excluye la subsunción de hipótesis imperfectas del artículo 160 del Código del Trabajo en dicha causal.

Que, se ha postulado por la doctrina que en nuestro país esta causal opera de manera bidireccional, ya sea cuando el término del contrato laboral encuentra su origen en la voluntad del empleador, como así también en la voluntad del trabajador por el incumplimiento de las obligaciones patronales, esta última posibilidad consagrada por expresa mención del artículo 171 del C.T.[3]

TRIGÉSIMO QUINTO: Que, de lo reseñado se extrae más allá de las constataciones anteriores, debido a su amplia redacción y referencia a fuentes obligacionales diversas, se ha

[3] Domínguez Montoya, Álvaro y otro. EL DESPIDO DISCIPLINARIO POR INCUMPLIMIENTO GRAVE DE LAS OBLIGACIONES LABORALES EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO CHILENO. REVISTA DE DERECHO UDEC n° 241 (enero - junio) 2017. op. cit. p. 12.

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

Código: WBMBXFZLXD

caracterizado como una hipótesis de despido con un contenido causal abierto y amplio, que comprende aspectos fácticos que no encuentran un correlato en los supuestos habilitantes sustantivos de validez del artículo 160 del Código del Trabajo. Esto produce una absorción de motivos de despidos imperfectos, convirtiéndola en una causal de difícil delimitación, que termina por alejarse de los contornos fijados al poder disciplinario, desfigurando su finalidad como garantía frente a la arbitrariedad.

TRIGÉSIMO SEXTO: Que, en este sentido se acreditaron por el demandado a través de la prueba documental y testimonial precitada los aspectos de gravedad de la causal invocada, analizados desde el punto de vista de los requisitos de la causal, esto es, el incumplimiento de una *"obligación laboral"* y que este incumplimiento contractual sea de carácter grave, para lo cual se debe tener en cuenta diversos aspectos, entre otros, el perjuicio económico que pudiere haber ocasionado la conducta denunciada.

En razón de lo anterior, existe un cierto consenso para determinar el alcance de la causal, estando determinado por el contenido obligacional que se haya estipulado por escrito (contenido expreso); las obligaciones o deberes de conducta que naturalmente se entienden incorporados (contenido ético del contrato de trabajo); y aquellas obligaciones que derivan de la dinámica fáctica de la relación de trabajo, que puedan configurar obligaciones no contenidas en el contrato escrito pero que se subentienden en razón de la prestación laboral concreta (cláusulas tácitas o subentendidas), todas las cuales pueden emanar de diversas fuentes normativas (contrato, ley, costumbre, reglamento interno, etc.)[4] De lo expuesto se extrae que ya sea por la vía integradora del contenido obligacional del contrato de trabajo por efecto del artículo 1.546 del Código Civil, como por la incorporación a su contenido de las obligaciones y prohibiciones que forman parte de otros cuerpos propios de la relación laboral, v.gr. el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, el empleador será quien, de manera preferente, definirá las hipótesis a las que resultará aplicable el castigo que eventualmente podrá imponer al trabajador en caso de inobservancia de las obligaciones y prohibiciones contenidas en el contrato de trabajo, por tanto, una hipótesis de despido disciplinario como corolario del poder sancionatorio del empleador, deberá por tanto, someterse siempre a criterios estrictos de "tipicidad".

TRIGÉSIMO SÉPTIMO: Que, en relación con la conducta denunciada por el empleador, los testigos **Sres.** [redacted] y [redacted], fueron precisos en los detalles que ofrecieron en estrados respecto de la situación que ocasiono el despido del trabajador, según lo ya consignado en el considerando vigésimo segundo.

TRIGÉSIMO OCTAVO: Que, luego de la revisión del texto de la carta de despido y en particular de la preceptiva contenida en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa [redacted], se desprende la existencia de obligaciones y prohibiciones específicas que

[4] Ídem. p.15 y 16.

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

Código: WBMBXFZLXD

recaían sobre los trabajadores de la [redacted] en lo relativo al consumo de sustancias estupefacientes.

TRIGÉSIMO NOVENO: Que, la normativa indicada debe vincularse directamente con la responsabilidad del trabajador Sr. [redacted] frente a las directrices establecidas según la política de prevención frente al consumo drogas de la empresa [redacted] contenidas en su Reglamento Interno y que en puridad habían sido puestas en conocimiento del trabajador por medio del comprobante de recepción de copia de reglamento interno de Orden Higiene y Seguridad. FOLIO 27, el cual fue suscrito por el trabajador con fecha [redacted], y que también aparecen consignadas en las regulaciones establecidas en la "directiva sobre consumo de alcohol y drogas". FOLIO 27 y consecuencialmente las implicancias y eventuales sanciones derivadas de la inobservancia de estas políticas de prevención.

CUADRAGÉSIMO: Que, en la línea propuesta por gravedad de la conducta la doctrina ha considerado que esta debe consistir en un acto que *"afecte en su esencia el acatamiento de las obligaciones contractuales"* y que sea de tal magnitud que determine necesariamente el quiebre de la relación laboral e impida la convivencia normal entre uno y otro contratante; o bien, tratarse de conductas del trabajador que lesionen y/o amenacen en cierto modo la estabilidad de la empresa. En otras palabras, la conducta del trabajador debe ser un impedimento para que continúe en la empresa, puesto que pone en peligro el equilibrio de intereses jurídicos establecidos a través del contrato de trabajo.[5]

Que, en términos muy concretos, la gravedad del incumplimiento se pondera en base a la magnitud, volumen, entidad o importancia del incumplimiento en correlación con la posibilidad o imposibilidad de hacer posible la continuidad de la relación laboral, siendo el despido la única respuesta posible en cuanto sanción. Lo anterior determina que el incumplimiento debe estar identificado claramente con la medida adoptada y que pueda ser probado, como así también, vinculado estrictamente al contrato de trabajo o demás instrumentos integrantes del diseño contractual respectivo. Al respecto se ha dicho por la doctrina nacional que la calificación *"es una cuestión de hecho, cuya determinación queda entregada al prudente arbitrio judicial"*.

Queda claro de lo esgrimido arriba que el demandado logró acreditar los aspectos considerados para calificar como -*grave*- la conducta endilgada al trabajador, puesto que el propio Reglamento Interno (RIOHS) en su articulado establece que el objetivo de los controles preventivos es impedir que los trabajadores laboren dentro de la empresa bajo los efectos de estas sustancias (alcohol o drogas), todo ello porque, el prestar servicios en condiciones inadecuadas, es un riesgo tanto para la salud del trabajador como para los demás trabajadores, este objetivo se plantea para

[5] Munita Luco, Enrique. El perjuicio económico como elemento de configuración de la gravedad del despido. Revista Chilena de derecho del trabajo y de la seguridad social©, vol. 5, no 9, 2014. op. cit. p. 66.

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

Código: WBMBXFZLXD

controlar y prevenir accidentes y no opera como un requisito a la contratación o continuidad en el empleo.

Aspecto que se ve más intensificado si se considera la labor habitual que desempeñaba el trabajador Sr. [redacted] en calidad de operador especialista refino y moldeo específicamente en la fundición y [redacted] de la [redacted] de [redacted], con los riesgos ínsitos que conlleva el ejercicio de estas funciones bajo los efectos de sustancias estupefacientes ilícitas.

CUADRAGÉSIMO PRIMERO: Que, a mayor abundamiento debemos considerar además lo preceptuado artículo 69 del Reglamento Interno *"Test con ocasión de accidentes/incidentes o sintomatología. Procedimiento de aplicación de exámenes toxicológicos de detección de consumo de alcohol y drogas señalados en el Artículo 66° letras b) y c)",* el cual reza que ***"Los exámenes a que se someterán los trabajadores/as que se encuentren en las hipótesis de aplicación señaladas en las letras b) y c), serán aquellos descritos en las letras a) y b) del artículo precedente, esto es, Alcotest (y alcoholemia para confirmación) y test de drogas por saliva, y serán obligatorios"…..****"En el lugar, el facultativo a cargo del Policlínico o del Servicio de Emergencia, luego de informar al trabajador el test que se le aplicará, procederá a tomar la muestra que corresponda, la que será sometida al test pertinente"…..****"De resultar positiva la muestra, el facultativo a que se refiere el inciso anterior, procederá solicitar al contra chequeo de la contra muestra, conforme lo dispuesto en las letras a) y b) del artículo 67 anterior"…..****"Sin perjuicio de lo anterior, y por razones de seguridad, de ser positivo el resultado de la muestra inicial, el facultativo a cargo del Policlínico o del Servicio de Emergencia, según corresponda, deberá informar al Jefe directo del trabajador/a, quien deberá disponer el envío del(a)trabajador/a hasta su domicilio o residencia. El (la)trabajador/a deberá presentarse a sus labores regulares en la siguiente jornada o turno que le corresponda según su sistema de turnos"….****"Una vez que se presente el (la) trabajador/a y antes del inicio de sus labores, éste será sometido a un nuevo examen de detección de alcohol o drogas, según corresponda, para dar así cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 40 y 43 del Reglamento de Seguridad Minera".* (La cursiva y negrita es nuestra)

CUADRAGÉSIMO SEGUNDO: Que, perfilado este contexto, la exigencia de justificación de la conducta imputada al trabajador nos reconduce a los criterios generales que la jurisprudencia ha esgrimido respecto de la racionalidad y sensatez de la explicación justificativa. Por ello, cada vez que exista precepto legal, reglamentario o circunstancias de indudable valor que disculpen la inobservancia del trabajador a las reglas del diseño contractual respectivo, no resultaría factible aplicar la causal.

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

Código: WBMBXFZLXD

Por el contrario, cada vez que no exista razón alguna o bien cuando se aleguen razones inciertas, inadecuadas o insuficientes, no habrá justificación.[6]

Que, en este punto el demandante esgrimió que de forma voluntaria accedió a la toma de muestra de orina a lo cual no estaba obligado en ese momento, ya que dentro del propio reglamento interno de orden, higiene y seguridad de [redacted] no se indica nada respecto de examen de orina para drogas, solo refiriéndose para dicha función (detección de droga) al examen toxicológico, el cual según su comprensión debía practicarse únicamente a través de una muestra de saliva.

Que, las afirmaciones del demandante en este sentido serán descartadas, puesto que el propio Reglamento Interno establece en el artículo 67° *"De los exámenes toxicológicos": "El examen toxicológico consistirá en un procedimiento técnico que, mediante el* ***análisis de una muestra de saliva, matriz de orina, aire expirado (o sangre, sólo para confirmatorio de Alcohol)*** *que permita establecer que el (la)trabajador/a se encuentra bajo los efectos de alguna de las drogas señaladas en el artículo 65° anterior o de alcohol"*, por ende, la muestra de orina si está contemplada para el caso de exámenes toxicológicos y como el Sr. [redacted] luego de sufrido el accidente el día [redacted], presentaba múltiples lesiones en la zona de la boca con la perdida inclusive de piezas dentales, por este motivo en concreto y tal como lo confirmaron en estrados la testigo Sra. [redacted] y el absolvente **Sr.** [redacted]**,** se resolvió tomar solo una muestra de orina, la que a su vez se dividió en muestra (1) y contramuestra (2), la que por lo demás fue obtenida con la aquiescencia del trabajador **Sr.** [redacted], quien incluso en su **absolución de posiciones** confirmo que el día que ocurrió el accidente si otorgó su consentimiento para la práctica del examen de orina para la detección de drogas, lo que parece esperable puesto que en el caso de accidentes del trabajo la obtención inmediata de muestras para la práctica de exámenes de alcohol u toxicológicos, resulta absolutamente obligatoria para el trabajador involucrado, para de esa manera descartar cualquier responsabilidad de este último en el accidente/incidente.

CUADRAGÉSIMO TERCERO: Que, en la misma línea la demandante también propugnó que el empleador no cumplió con la forma y el protocolo de toma de muestra y test de droga, sino que el "supuesto resultado" del test seria incorrecto, ya que con fecha **28 de octubre de 2024**, tan solo 12 días después del malicioso despido, su representado a fin de probar fehacientemente su inocencia, se vio en la necesidad de viajar a Santiago, debiendo incurrir y soportar todos los gastos encontrándose ya cesante, con la finalidad de someterse a un test de droga en el [redacted], oportunidad en la cual, a fin de acreditar la falsedad de los hechos imputados por la demandada, decidido someterse a un test de droga de pelo, el cual es mucho más efectivo y tiene sobradamente mayor alcance temporal que un test rápido de saliva o de orina,

[6] Irureta Uriarte. Pedro. La falta injustificada o sin aviso previo del trabajador que perturba gravemente la marcha de la empresa. Revista de Derecho U. Austral. VOLUMEN XXIX - Nº 2. junio 2016. op. cit. p. 81.

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

Código: WBMBXFZLXD

asegurando una eficacia de 03 meses o 90 días de detección de cualquier tipo de droga, examen que arrojo, en forma inapelablemente y expresa, como resultado: NEGATIVO PARA KETAMINA.

Que, estas afirmaciones también serán descartadas puesto que el propio Reglamento Interno en el mentado articulo 67 letra c) establece claramente que *"**El (la) trabajador/a que no esté conforme con los resultados obtenidos del muestreo, podrá solicitar el análisis de una nueva contra muestra a algún organismo competente en la materia, a costo de la** [redacted]. Esta facultad la podrá ejercer en cualquiera de las hipótesis de aplicación de test que regula el artículo 66 precedente".* (La cursiva y negrita es nuestra)

Que, atento lo anterior, el procedimiento en revisión estipulaba la posibilidad de que el trabajador afectado pudiera someterse a una contramuestra que demostrara de manera científica la eventual existencia de un error en los resultados registrados por los exámenes toxicológicos con muestra de orina. Pero inexplicablemente el trabajador Sr. [redacted] resolvió rechazar esta prerrogativa y la eventual justificación plausible de lo ocurrido a través del análisis de la contramuestra de orina obtenida el mismo día del accidente a realizarse en un organismo externo, para de esa manera desentrañar algún posible error en el resultado del exámen toxicológico y por el cual previamente se había verificado la presencia de la sustancia ilícita (ketamina) en su organismo. Arguyendo el demandante la práctica posterior de un examen toxicológico independiente (con muestra de pelo de barba) el cual a su juicio tendría la virtualidad de descartar cualquier consumo de drogas en un periodo post consumo de hasta 03 meses, pero pareciendo omitir en su narrativa que por regla general una vez que se consume una sustancia estupefaciente, el cuerpo comienza a metabolizarla inmediatamente descomponiendo la molécula o modificando químicamente la sustancia ingerida para facilitar su eliminación final del organismo, y aunque el vello corporal (barba) es aceptado para las pruebas toxicológicas (drogas), su tasa de crecimiento es más variable que el cabello de la cabeza, lo que puede dificultar la determinación exacta de la ventana de detección de sustancias estupefacientes en el organismo y, por ende, no puede servir como un baremo confiable para contrastarlo con los resultados positivos obtenidos de la muestra y la contramuestra practicados en la orina del trabajador, máxime, si este examen toxicológico independiente se realizó con muestras de vello corporal obtenidas solo el día **28 de octubre del año 2024**, esto es, casi 45 días después de acaecido el accidente protagonizado por el Sr. [redacted], como consta de la información contenida en la copia de resultado Toxicológico de vello corporal emitido por el [redacted] de fecha 09 de noviembre de 2024, practicado al Sr. [redacted], el cual arroja como resultado NEGATIVO para análisis de KETAMINA, con rango de detección de 3 meses. Folio 19.

Que, en definitiva para el caso *sub judice* no existió explicación justificativa alguna por parte del Sr. [redacted], ni en la audiencia de juicio o en su libelo, para refutar fehacientemente el resultado de los exámenes toxicológicos obligatorios de detección de drogas

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

Código: WBMBXFZLXD

practicados luego de acaecido el accidente sufrido por el trabajador o en su defecto para sustentar su reticencia a solicitar *a posteriori* el examen toxicológico de contramuestra a costa de la división, según el procedimiento establecido en el Reglamento Interno (artículo 67 letra c), y aunque el actor procuró explicar esta situación aduciendo la existencia de una conducta vulneratoria de garantía fundamentales por parte de su empleador al momento de obtenerse la muestra de orina (afectando su integridad psíquica y/o física u honra) esta tesitura ya fue descartada, por ende, al no existir una justificación plausible por el trabajador ante el incumplimiento grave de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo imputada por su empleador y que, por cierto, fue acreditada en el juicio oral por el demandado, por lo que resulta plenamente procedente la desvinculación al haber inobservado el trabajador de manera palmaria las obligaciones que le imponía su contrato de trabajo, derivadas directamente de las normas contenidas en el Reglamento Interno de la empresa. (RIOHS).

CUADRAGÉSIMO CUARTO: Del hecho que el despido de la demandante resultó ser justificado. Que, la sanción de la causal contemplada en el artículo 160 n° 7 del Código del Trabajo, se considera la más grave impuesta por la comisión de una falta laboral, pues conlleva la disolución de la relación laboral y la pérdida de las indemnizaciones por término de contrato. Con todo, una vez aplicada la causal por parte del empleador, si el trabajador la impugna ante el Tribunal del Trabajo, el juez deberá valorar la conducta para resolver si corresponde a una infracción que amerite extinguir el contrato de trabajo sin derecho a indemnización alguna.[7]

Que, debido a lo expuesto pormenorizadamente en los considerandos previos, se concluye que la causal invocada por el empleador fue correcta y con ello que el despido del actor fue justificado y/o procedente.

CUADRAGÉSIMO QUINTO: Daño moral. Que, no obstante, haberse rechazado la denuncia de tutela de derechos fundamentales formulada por la Sr. [redacted] y también la demanda subsidiaria de despido injustificado, el Tribunal considera pertinente pronunciarse sucintamente en cuanto a esta pretensión indemnizatoria.

Que, la demandante en razón de la denuncia de tutela de derechos fundamentales y la demanda de despido injustificado, solicita el pago de una indemnización por daño moral, destinado a resarcir, disminuir o atenuar las consecuencias en la esfera psíquica y física de la trabajadora generadas por la destitución de la cual fue objeto por parte de la denunciada, daño moral que en el caso de autos cuantifica en la suma de $300.000.000.

CUADRAGÉSIMO SEXTO: Que, para la correcta inteligencia de la indemnización procurada por el denunciante/demandante y sus implicancias directas en relación con el despido de un trabajador, cuestión que podría generar eventuales perjuicios extrapatrimoniales, posibles de ser resarcidos o reparados por el responsable de los mismos, es necesario precisar que, para este caso en específico se trataría del daño moral experimentado por el trabajador a causa de las vulneraciones

[7] Véase, sentencias ICA Santiago, Rol 1.543-2007 de fecha 27-12-2007, y SCS Rol 802-2008 de fecha 17-03-2008.

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

Código: WBMBXFZLXD

de derechos y/o perjuicios que denuncia en su acción de tutela y/o despido injustificado, y que tendrían un motivo plausible para ser vinculadas con las causales de despido esgrimidas por el empleador y que, como consecuencia directa de lo anterior provocaron la inmediata cesación del vínculo laboral con la empresa demandada.

CUADRAGÉSIMO SÉPTIMO: Que, para analizar la procedencia de este tipo de perjuicios es necesario puntualizar que el daño moral ha sido entendido de diversas formas por la doctrina; sin embargo, por regla general, se alude a los perjuicios generados en intereses que pertenecen a la persona misma, o a bienes que no están dentro de la categoría de patrimoniales. En este sentido, la procedencia del daño moral procedería básicamente cuando al trabajador se le imputan en la carta de despido conductas ética y/o moralmente reprochables, o conductas que podrían ser constitutivas de ilícitos penales y que, en consecuencia, atentan contra el honor del trabajador. Lo anterior ya sea cuando esto conlleve una hipótesis única o pluricausal de falsas imputaciones, y que tengan como consecuencia directa un perjuicio de naturaleza moral en el trabajador desvinculado, lo que para el caso en revisión no ocurriría puesto que la decisión de desvinculación del Sr. [redacted] se produjo a raíz de una investigación laboral seguida en contra del trabajador.

Que, para la doctrina mayoritaria la procedencia de una indemnización adicional del daño moral por tutela de derechos fundamentales y/o despido injustificado implicaría una doble indemnización del mismo daño. Tal sería lo que acontecería, en este caso, si se admite que el trabajador pueda reclamar una indemnización adicional a la que fija el Código Laboral, puesto que la indemnización tarifada tiene por finalidad la compensación o reparación de los daños causados al trabajador por el despido y/o desvinculación vulneratoria de derechos.

Según lo dicho, para determinar la procedencia o no de una indemnización extratarifaria tendiente a reparar el eventual daño moral que el despido pudiera haber ocasionado al trabajador, es de suma importancia dilucidar la naturaleza jurídica de la indemnización laboral por tutela laboral, puesto que si se atribuye a esta indemnización una naturaleza compensatoria o reparatoria del daño, no procedería otra indemnización adicional, dado que ello implicaría una doble indemnización o cúmulo de indemnizaciones. En cambio, si se atribuye a la indemnización laboral una función o naturaleza no reparatoria del daño, evidentemente que si procediera una indemnización adicional. Bajo esta última comprensión la evolución de la jurisprudencia y doctrina laboral actual en nuestro país nos llevaría a igual conclusión de que resulta procedente una indemnización adicional por daño moral.

Que, incluso para los autores que aceptan la reparación del daño moral como consecuencia del despido vulneratorio de derechos, reconocen que tal reparación debe ser excepcional, para determinados casos en que se cumplan ciertos requisitos. Así lo entiende el profesor Sergio Gamonal quien postula que: "*Como la reparación adicional sólo puede admitirse en situaciones*

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

Código: WBMBXFZLXD

excepcionales y no en cualquier despido"... "señalan los siguientes criterios a fin de determinar si la entidad del daño moral amerita su indemnización: a) Si existen motivaciones antijurídicas, espurias o persecutorias, b) Si hay una especial intención de lesionar al trabajador; y c) Si el comportamiento del empleador es particularmente antijurídico y vulnera intereses cautelados por el ordenamiento laboral ."

CUADRAGÉSIMO OCTAVO: Que, habiéndose descartado la acciones de tutela de derechos fundamentales y de despido injustificado y/o improcedente interpuesta por el Sr, [redacted], no se vislumbra que el actuar de su empleador materializado a través de las causales invocadas para la desvinculación del trabajador hayan tenido la entidad suficiente para mancillar o atentar contra la esfera psíquica del demandante, puesto que las sensaciones de disgusto, ira, contrariedad y/o indignación de este último, no dan lugar por sí solas a la pretensión de resarcimiento perseguida, por ello, la referida indemnización sólo puede ser entregada en forma justificada cuando se haya demostrado que, efectivamente, se generaron los menoscabos que alega el denunciante/demandante, en la extensión que se reclama y cuyo origen radique en la actuación dolosa o culpable, y a la vez vulneradora de derechos fundamentales realizada por la entidad empleadora.

Que, en conclusión, la prueba del daño moral es trascendental en este tipo de juicios, al constituir el elemento que fundamenta la decisión del Tribunal de consignar sumas de dinero para satisfacer a la víctima, de lo cual se extrae que, debe tratarse de un daño moral distinto del *"normal"* que produce la ruptura intempestiva de la relación laboral, máxime, si esta desvinculación derivo directamente del ejercicio de las potestades disciplinarias que la propia normativa laboral reconoce al empleador, motivo por el cual se rechazará la indemnización por daño moral perseguida por el denunciante/demandante.

CUADRAGÉSIMO NOVENO: Valoración de la prueba y prueba desestimada. Que, la prueba se apreció de conformidad a las reglas de la sana crítica, y el resto de la prueba incorporada y no valorada en nada modifican las conclusiones expuestas *ut supra*, las que no se ven alteradas en particular por la demás prueba documental incorporada por ambas partes y que aparece singularizada en los considerandos **segundo y tercero**, al igual que la prueba de oficios y demás medios de prueba incorporadas por la parte denunciante/demandante y el denunciado/demandado, desestimándose de igual manera el apercibimiento del articulo 453 N° 5 del Código del Trabajo solicitado por la denunciante/demandante y cuyo mérito probatorio ha resultado irrelevante en lo sustancial para resolver la materia controvertida.

QUINCUAGÉSIMO: Costas. Que, conforme lo dispone el artículo 445 del Código del Trabajo, en relación con lo preceptuado en el artículo 144 del Código de Procedimiento Civil, y dado que fueron rechazadas todas las pretensiones de la denunciante/demandante, no obstante, el

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

Código: WBMBXFZLXD

Tribunal estima que esta tuvo motivo plausible para litigar, por lo cual cada parte asumirá el pago de las costas originadas durante el proceso.

Por estas consideraciones y, visto además lo dispuesto en los artículos 4, 5, 7, 8, 67, 70, 79, 160 Nº 5 y Nº 7, 432, 446, y siguientes, 456, 459 y 496 del Código del Trabajo; artículo 144 del Código de Procedimiento Civil; Artículo 1698 del Código Civil, y demás normas pertinentes, **se declara:**

I.- Que, **se rechaza** la excepción de improcedencia de la acción de tutela de derechos fundamentales, opuesta por la demandada [redacted] en contra del demandante.

II.- Que, **se acoge** parcialmente la excepción de pago formulada por el demandado [redacted] solo por la suma de [redacted].

En cuanto a la acción por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido:

III.- Que, **se rechaza** la denuncia interpuesta por [redacted], en contra de la denunciada [redacted], representada legalmente por [redacted], y, en consecuencia, se declara que [redacted], no ha incurrido en la lesión de derechos fundamentales imputada.

En cuanto a la acción subsidiaria por despido injustificado y prestaciones laborales.

IV. - Que, **se rechaza** la demanda por despido injustificado y/o improcedente interpuesta por [redacted], en contra de la demandada [redacted], representada legalmente por [redacted] y, en consecuencia, se declara que el despido del trabajador fue procedente y/o justificado.

V.- Que, **cada parte** pagará sus costas.

Devuélvanse los documentos a las partes, una vez ejecutoriada la sentencia.

Regístrese, notifíquese y archívese, en su oportunidad.

RUC: 25- 4-[redacted]

RIT: T-3-2025.

Pronunciada por **ROBERTO** [redacted], Juez Titular del Juzgado de Letras con competencia en materia laboral de [redacted] de Almagro.

En [redacted] de Almagro a seis de noviembre de dos mil veinticinco, se notificó por el estado diario la resolución precedente.

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

Código: WBMBXFZLXD

Roberto Javier Gahona Rojas
JUEZ
Juzgado de Letras de Diego de Almagro
Seis de noviembre de dos mil veinticinco
14:11 UTC-3