

Antofagasta, quince de julio de dos mil diecinueve.

**VISTOS:**

El desarrollo de esta audiencia celebrada en causa RUC 1840133976-7, RIT T-303-2018 del Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta, ante la Primera Sala integrada por los Ministros Titulares Sr. Oscar Clavería Guzmán, Sra. Virginia Soublette Miranda y la Abogado Integrante Sra. Macarena Silva Boggiano, para conocer del recurso de nulidad interpuesto por la parte demandada Compañía General de Electricidad, representada por Francisco Leppes López, en contra de la sentencia dictada con fecha siete de febrero de dos mil diecinueve, por el Juez del Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta, Sol María López Pérez.

Alegó por la parte recurrente el abogado Miguel Avendaño Cisternas y por la recurrida Rubén Gajardo Morales, quedando sus alegaciones registradas en audio.

**CONSIDERANDO:**

**PRIMERO:** Que se ha interpuesto recurso de nulidad por la parte demandada en contra de la sentencia definitiva dictada en el Juzgado del Trabajo de Antofagasta, que acogiendo la denuncia por despido vulneratorio, declaró el mismo lesivo al derecho de no discriminación por salud y condenó al pago de prestaciones, porque concurren tres causales de nulidad. La primera, un error de derecho en virtud del artículo 477 del Código del Trabajo; la segunda, en subsidio, por infracción a las normas de la sana crítica de acuerdo a la letra b) del artículo 478 del mismo Código; y, la última, por haberse efectuado una alteración de la calificación jurídica, según la letra c) de este mismo artículo.

Funda la primera causal en la infracción de ley, artículos 485 y 493 del Código del Trabajo, como también 1.698, 1.545 y 1.546 del Código Civil, porque en los considerandos Primero y Segundo, se deja claramente establecido la existencia del contrato de trabajo, las



funciones del trabajador y las obligaciones contenidas en el Reglamento que tipifican como grave presentarse al trabajo en estado de intemperancia, por lo tanto, el sentenciador invirtió la carga de la prueba, desconociendo el contrato de trabajo y subsecuentemente el artículo 10 del Código, como asimismo, las otras normas referidas en la medida que los indicios debía probarlos el demandante y, por lo tanto, también se violó la ley del contrato, estipulado entre las partes y el Reglamento en cuanto explica que el uso excesivo de alcohol o drogas como también presentarse al trabajo bajo la influencia del alcohol o en estado de ebriedad, bajo el efecto de alucinógenos y drogas y aún fuera del lugar del trabajo vistiendo uniforme o distintivo de la empresa, queda estrictamente prohibido, todo sin perjuicio de la facultad de poner término al contrato de trabajo en conformidad a la ley, por lo tanto, la sentencia de mérito al desconocer esta situación que la dio por acreditada, infringió las normas referidas en forma determinante en lo dispositivo del fallo, pues la aplicación correcta habría obligado a desestimar la denuncia; también alega el error de derecho porque no existe la vulneración de garantías fundamentales, especialmente la no discriminación, ya que la exoneración no se debió al hecho de que el trabajador estaba enfermo y tenía varias licencias, porque según lo establecido, después de haber hecho uso de la licencia médica, no fue despedido, quedando demostrado de acuerdo a las situaciones establecidas en la sentencia, que la desvinculación del trabajador fue por su estado de intemperancia y por eso es importante lo estatuido en los artículos 493 del Código del Trabajo y 1.698 del Código Civil, ya que quedó en evidencia que se invirtió la carga de la prueba, pidiéndose acreditar un hecho negativo, ya que se tenía conocimiento de que había padecido tuberculosis y no fue exonerado por ello, al haber trabajado en la forma en que quedó demostrado en la



sentencia, especialmente, a cargo de funciones que requieren la atención necesaria y permanente para proteger la vida de los trabajadores y de las personas en general.

Subsidiariamente, reclama las otras dos causales, partiendo por la de la letra b) por haberse alterado la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, especialmente, el principio de la razón suficiente que se incurre en el considerando séptimo de la sentencia que señala: *"Que de acuerdo a la discusión principal vertida en los escritos de discusión incorporados por las partes, es posible establecer que el quid del asunto es determinar la existencia de discriminación en el despido del actor, fundado en la enfermedad que padeció relativa a la TBC Pulmonar, así como determinar, si el despido es justificado. Conforme el mérito de la prueba rendida por la parte demandada consistente en la testimonial rendida por los tres testigos que comparecieron en estrados, Juan González, Diego Vargas y Alexis Zambrano, todos contestes en el hecho que el actor al efectuársele un examen de alcoholtest el día 30 de julio pasado, resultó positivo, cuestión que también es reconocida por el propio demandante en la prueba confesional, y lo que consta además en los documentos referidos en la letra c) del motivo precedente, antecedentes que en definitiva permiten concluir que el despido en su oportunidad, fue motivado por la detección de alcohol en la sangre del señor Reyes, cuestión que no quedó plasmada en la carta de despido, al no ser fundada la causal aplicada"*

Como también el considerando Undécimo *"Que este orden de ideas, mediante la documental aportada como exhibición requerida por el denunciante y la no exhibida, relativas las primeras a las cartas de amonestación emitidas y enviadas a sus trabajadores por infracción al artículo 36 del reglamento sobre prohibición a presentarse bajo la influencia del alcohol en noviembre del 2017 y junio del 2018, sin que se acredite por la denunciada igual trato que el otorgado al actor, en cuanto se haya dispuesto la desvinculación por la causal de caducidad de incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato a los trabajadores amonestados. Luego, respecto de las segundas, siendo aplicable el apercibimiento dispuesto en el artículo 453 N°5 del Código del Trabajo, todas relativas a los exámenes de alcohol y drogas realizados en el año 2017 y 2018 -no exhibidos y sin que se justifique de manera alguna su incumplimiento-, deberá darse*



aplicación al apercibimiento señalado, en cuanto se estimará probada la alegación hecha por el denunciante en orden a la existencia de discriminación al actor frente a otros compañeros quienes en idénticas condiciones de infracción al reglamento, no fueron despedidos, cuestión que se concluye además y está en armonía con los razonamientos vertidos en los considerandos precedentes."

Porque de la simple lectura los hechos establecidos para acoger la vulneración además de los contenidos en la demanda son meras suposiciones, llegando incluso a conclusiones forzadas y antojadizas pues existe senda prueba que demostraba la enfermedad del trabajador y que en nada afectó la operatividad de la empresa, porque él siguió prestando sus servicios en otras áreas que permitieran al trabajador concurrir al CESFAM para su tratamiento de tuberculosis y que el único motivo de vinculación fue la detección del alcohol en su sangre, por lo tanto, la enfermedad tratada y sanada no fue el motivo del despido, sino su estado de ebriedad. En este punto, también reclama la vulneración de las máximas de la experiencia cuando la sentencia desestima la inexistencia de la discriminación por enfermedad, porque si bien es poco usual que una empresa despida al trabajador, después de que este se encontraba con su alta laboral y no durante los seis meses que duró el tratamiento, sí está dentro de las máximas que una empresa que trabaja con líneas de alta tensión sea rigurosa con sus trabajadores que se presenten bajo los efectos del alcohol, "más aún si existen precedentes que lo confirman, entonces cabe preguntarse: si al resto de los trabajadores que se presentan bajo la influencia del alcohol sólo lo sancionan querrá decir que nunca podrá desvincularse a estos". Asimismo, según los documentos y los testigos, la sentencia alteró el onus probandi en los términos expresados en la causal primera y, en subsidio, dice que los mismos hechos debieran calificarse correctamente, y por ello, concurre el motivo de nulidad de la letra c) del artículo 478 del Código del Trabajo,



pidiendo que se anule la sentencia y se dicte una de reemplazo que rechace la denuncia y demanda.

**SEGUNDO:** Que la recurrida solicitó el rechazo del recurso porque no concurren ninguna de las tres causales invocadas desde que la situación fáctica planteada no cumple con los requisitos mínimos exigidos en el artículo 454 N° 1 inciso segundo del Código del Trabajo, ya que la carta de despido no contiene la motivación y, por lo mismo, todas las alegaciones efectuadas con posterioridad son extemporáneas, sin que sea esta la vía para introducir al debate los hechos ya acreditados en la causa, en cuanto es la actuación propia de la empresa la que demostró la diferencia de trato acreditándose la discriminación por los tres aspectos que fueron comprobados en cuanto no se discute la ingesta de alcohol, sino que ello está aprovechado sobre la base de la enfermedad que padecía, la incomodidad que causaba en la empresa y el trato diferenciado porque los demás trabajadores a lo menos ocho entre el 2017 y el 2018 se encontraban en las mismas condiciones, por ello debe excluirse la primera causal y en lo referente a la segunda, reclama justamente el cumplimiento de las normas de valoración porque el hecho es un despido sin causal y, por lo tanto, no pudo haber motivación, la diferencia de trato quedó corroborada con ocho casos similares, incluso uno reincidente, y que solo fueron amonestados y que la enfermedad de tuberculosis por prescripción médica desarmaba el sistema de trabajo, no solo porque fue dado de alta, sino porque específicamente el tratamiento lo obligaba acudir al consultorio diariamente, de manera que debe excluirse por lógica formal al comprobarse la diferencia de trato, la motivación distinta y las consecuencias de su enfermedad para la empresa. Por ello también la máxima de experiencia, porque a propósito de la tutela debe investigarse el verdadero motivo oculto que no era más que el desarme del sistema laboral de la empresa, como consecuencia indeseada para la forma de



desarrollar el trabajo, siendo la actitud de la demandada contumaz desde que no concurrió a la absolución de posiciones, desconoció los hechos del despido y le incomodó el tratamiento de shock que implicó la licencia médica para evitar la propagación de la enfermedad y el tratamiento subsecuente que durante el trabajo diariamente debía concurrir, como se dijo, al consultorio. Por último, respecto de la tercera causal explica que no concurre porque los hechos se han entrelazado y bien calificado en la medida que hay una concatenación entre la enfermedad, el tratamiento diferenciado y el despido inmotivado, por ello se demuestra la discriminación en razón de enfermedad, destacándose que la empresa se negó a acompañar los exámenes de resultado de alcoholemia de los otros trabajadores, lo que constituye un argumento demostrativo de la ocultación del verdadero motivo del despido.

**TERCERO:** Que para resolver la nulidad planteada debe dejarse establecido que en el considerando sexto se tuvieron como hechos acreditados los siguientes:

*A) que el actor mediante contrato de trabajo de fecha 2 de marzo de 2017 inició prestación de servicios para la empresa demandada, en funciones de Electricista semi Senior, siendo modificado por anexo de fecha 1 de junio de 2017 a funciones de Electricista Senior;*

*B) que con fecha 1 de agosto de 2018 el actor es desvinculado conforme carta de despido por la causal de Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo, según artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, sin invocar hechos que justifiquen la causal referida, remitiéndose por correo certificada y dejando el comprobante en la Inspección del Trabajo;*

*C) que con fecha 30 de julio de 2018, el actor se somete a test de alcohol y registra un 1,15 g/l de alcohol; reconociendo con esa misma fecha mediante declaración que no está en condiciones de realizar su trabajo por estar bajo los efectos del alcohol;*



D) que conforme evaluación preocupacional emitida por la Mutual de Seguridad de fecha 14 de marzo de 2017, consta que el actor presenta lesiones cicatriciales antiguas, sin compromiso de capacidad pulmonar, sin contraindicación de trabajo, con vigencia hasta el 1 de febrero de 2018;

E) interconsulta por previsión, de fecha 12 de marzo de 2018, indica con actual tratamiento por TBC pulmonar por su Cesfam, y certificado de atención de 19 de marzo de 2018, que certifica que actor se encuentra en tratamiento por tuberculosis pulmonar con buena respuesta, sin contagio. Asimismo, informe de evaluación ocupacional de fecha 20 de marzo de 2018, concluye que examen de salud realizado alteraciones que impidan su desempeño en gran altura geográfica;

F) tres licencias médicas del actor por diagnóstico desde el 26 de enero al 11 de marzo de 2018;

G) conforme correos electrónicos según documental N°14, 15 y 20, da cuenta del programa de tratamiento y charlas sobre la tuberculosis tanto del actor como para el grupo de trabajadores de la empresa; copias de fotografías de charlas a trabajadores de la empresa, etc;

H) conforme el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad de la empresa, se encuentra establecido dentro de la Prohibiciones de Orden, Título XII, artículo 41 letra b), que "queda estrictamente prohibido a los trabajadores de la empresa, presentarse al trabajo bajo la influencia del alcohol o en estado de ebriedad, bajo efecto de alucinógenos o drogas, y aun afuera el lugar de trabajo vistiendo uniforme o distintivo de la empresa..." conforme al artículo 42: "La empresa reconoce el abuso y la adicción a las drogas, así abuso y dependencia del alcohol, es una enfermedad posible de remediar mediante tratamiento médico. La empresa podrá establecer un sistema de control de anti-drogas para prevenir este tipo de enfermedad que pone en riesgo la seguridad de sus trabajadores. A los trabajadores cuyos resultados den resultado positivo, se les solicitará que se incorporen al tratamiento adecuado, proporcionando la empresa las facilidades necesarias. Este tipo de control abarca a la totalidad de los trabajadores de la empresa sin distinción alguna...";

HGXVLOXCXK



*I) que, la empresa Minera Escondida Limitada y la demandada Empresa Eléctrica Antofagasta S.A., suscribieron un contrato con fecha 1 de septiembre de 2015, de prestación de servicios el que a la fecha se mantiene vigente; conforme certificados de cumplimiento laboral ejerció los derechos de información de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 183 C del Código del Trabajo;*

*J) que de acuerdo al promedio mensual de los tres últimos meses trabajados, cada uno por treinta días, esto es mayo, junio y julio de 2018, la remuneración para efectos del artículo 172 del Código el Trabajo asciende a la suma de \$ 1.409.579.-*

Además, en el considerando octavo se sostuvo que la parte denunciada no dio justificación a la causal aplicada para desvincular al trabajador, porque no señaló "ni siquiera genéricamente los hechos en que se funda la medida adoptada, sin que tampoco hiciera alusión a alguna norma de carácter reglamentaria o cláusula contractual que estimara infringida, que pudiera dar luces sobre los incumplimientos imputados, o las razones de la decisión del término, lo que conforme a lo dispuesto en los artículos 162 inciso primero y 454 N° 1 párrafo 2 del Código del Trabajo debía hacerse en la respectiva misiva" por lo que resulta extemporáneo dar las justificaciones en la contestación de la demanda, según la sentencia, y por ello concluyó que el despido era injustificado. También en el considerando siguiente razonó la vulneración a la garantía a no ser discriminado porque el actor padeció de tuberculosis pulmonar que fue superada mediante al tratamiento adecuado y, por lo tanto, no podía tratarlo como un reincidente en cuanto no había querido someterse a un tratamiento de rehabilitación sin que haya existido una explicación suficiente por la parte patronal en cuanto al motivo que tuvo en consideración para no aplicar sus propias directrices.

**CUARTO:** Que en suma, no ha existido discusión en este conflicto sobre las funciones que cumplía el trabajador, especialmente lo indispensable que era el





estado y condición de salud, por lo mismo, el trabajador reconoció su estado de ebriedad, declarando que no estaba en condiciones de realizar su trabajo al encontrarse bajo los efectos del alcohol, lo que se dejó como hecho establecido según la reseña precedente, sin que se haya discutido que la contra muestra se efectuó a las 14:52 horas, demostrándose que el trabajador "electricista senior" estaba bajo la influencia del alcohol.

**QUINTO:** Que asimismo, puede leerse en la demanda como también en la reflexión segunda donde se hace la reseña de la pretensión, que para ello la verdadera motivación que animó a la denunciada para el despido ilícito fue la discriminación, porque en el mes de marzo, luego de efectuarse un control rutinario para la detección del consumo de alcohol y droga, arrojó resultado positivo, siendo inmediatamente notificado de su despido, sin dar cumplimiento al reglamento interno que señala la posibilidad de un tratamiento adecuado proporcionando por la empresa las facilidades necesarias, ni siquiera se le permitió al trabajador la realización de la correspondiente contra muestra, más si la contraria no se ajusta con la conducta tenida con los demás trabajadores cuando ellos son detectados con "indicios de consumo". Por ello estimó que la verdadera razón para el despido no fue la ingesta de alcohol, sino como estaba al tanto de la enfermedad que padecía, se transformó en un estorbo para el empleador, ya que había otros trabajadores que alentaban a no acercarse porque tenía tuberculosis.

**SEXTO:** Que de la reseña efectuada surge claramente la infracción de derecho de los artículos 10, 485, 493 del Código del Trabajo, porque independientemente que la carta de despido no contenga los hechos, constitutivos del fundamento de la exoneración, la forma que el trabajador lo ha cuestionado, demuestra claramente que tuvo perfecto conocimiento de haber sido despedido por su estado de



HGXLQXCXK

intemperancia al momento de presentarse a trabajar, lo que fue incluso reconocido por él, y no hay discusión en la causa como hecho establecido de las funciones que cumplía, por lo tanto constituye una infracción grave independientemente de lo que señale el contrato, cuyo desconocimiento por parte del sentenciador, representa un error de derecho determinante en lo resolutivo del fallo y que por lo demás causa un potencial perjuicio a la seguridad de los trabajadores del demandante, la empresa y la ciudadanía en general dado que sus funciones exigen lucidez indispensable para evitar peligros connaturales a su función.

**SÉPTIMO:** Que el error en la calificación jurídica de los hechos acreditados en la sentencia, como también planteados por las partes sin que exista discusión sobre el ingreso en estado de ebriedad, la circunstancia de no encontrarse en condiciones para trabajar, y la enfermedad que padeció, se centra esencialmente en el desconocimiento de las consecuencias lógicas que fluye de la discusión en cuanto el tratamiento del estado de ebriedad al ingreso del trabajo, por lo tanto, no ha habido indefensión y el incumplimiento formal de la exigencia legal en cuanto la carta de despido debe contener los hechos en que se funda, ha sido convalidado y corregido por las propias partes, sobre los temas de discusión en cuanto a la ebriedad y su enfermedad sin que dentro de los hechos establecidos pueda demostrarse una animadversión por la enfermedad que padeció y al tratamiento de que fue objeto, más aún, si el propio trabajador demandante sostiene que fue inmediatamente despedido por su intemperancia alcohólica.

Recuérdese que si se trata de un servicio público o de una empresa privada, se incurre respectivamente, en una falta de servicio o negligencia grave que constituye la exigencia causal de la obligación a una indemnización de perjuicios por parte de terceros



por daños o perjuicios causados por mantener a un trabajador en funciones en estado de intemperancia, empresa pública o privada, por lo mismo, la calificación de grave no puede pasar desapercibida o atenuada a propósito de un reglamento, que por lo demás solo establece una potencialidad en la posibilidad de un tratamiento.

**OCTAVO:** Que en lo referente a la discriminación, por la enfermedad que padecía y el apercibimiento en cuanto efectivamente habrían existido otros trabajadores, incluso uno reincidente que habían tenido un trato distinto porque solo fueron amonestados, la verdad que el razonamiento lógico se origina del estado de intemperancia del trabajador por las funciones que cumple y aunque la empresa presente casos distintos, el error ha sido grave dada la naturaleza de sus funciones y estas equivocaciones no pueden justificar un motivo oculto, máxime si el trabajador ha sido irresponsable en una forma distinta a los otros ocho trabajadores, desde que demostró ingesta de alcohol frente al tratamiento de antibióticos que tuvo por su tuberculosis, lo que es una prescripción de conocimiento ordinario y que obviamente agrava la conducta, por lo tanto, acreditado como está la ingesta de alcohol, comprobado en horas de la tarde, respecto de funciones de alto riesgo, el despido no puede considerarse como un motivo oculto para una discriminación por enfermedad. Debe recordarse que tampoco hay discusión y constituye un hecho inequívoco la actitud del empleador de haberlo exonerado inmediatamente que se comprobó la ingesta de alcohol.

Por lo razonado y establecido procede acoger el recurso de nulidad, haciéndose inoficioso y contradictorio el pronunciamiento de las demás causales, debiendo dictarse a continuación la sentencia de reemplazo que corresponda.



Por estas consideraciones y, visto además, lo dispuesto en los artículos 478 y siguientes del Código del Trabajo, **SE ACOGE**, sin costas, el recurso de nulidad interpuesto por la parte demandada Compañía General de Electricidad y se anula la sentencia dictada en esta causa Rit T-303-2018 de fecha siete de febrero pasado del dos mil diecinueve, debiendo dictarse sin nueva audiencia pero separadamente la sentencia de reemplazo que corresponda.

Regístrese y comuníquese.

**Rol 71-2019 (RPL)**

Redacción del Ministro Sr. Oscar Clavería Guzmán.



Pronunciado por la Primera Sala de la C.A. de Antofagasta integrada por los Ministros (as) Oscar Clavería G., Virginia Elena Soubllette M. y Abogada Integrante Macarena Silva B. Antofagasta, quince de julio de dos mil diecinueve.

En Antofagasta, a quince de julio de dos mil diecinueve, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.



Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en <http://verificadoc.pjud.cl> o en la tramitación de la causa.  
A contar del 07 de abril de 2019, la hora visualizada corresponde al horario de invierno establecido en Chile Continental. Para la Región de Magallanes y la Antártica Chilena sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>.