

López Salinas, David Alejandro  
Sodexo Chile Spa  
Indemnización sustitutiva de aviso previo  
Rol N° 255-2020.- (O-9-2020 del Tercer Juzgado de Letras de Ovalle)

La Serena, a diez de marzo de dos mil veintiuno.

**VISTOS:**

En estos antecedentes sobre juicio del trabajo Rol 255-2020 de esta Corte, R.I.T. O-9-2020 del Tercer Juzgado de Letras de Ovalle, comparece el abogado Alejandro Cordero Rojas, en representación de la demandante, quien deduce recurso de nulidad en contra de la sentencia definitiva de fecha diez de diciembre de dos mil veinte, que rechazó la demanda de despido indebido e injustificado por estimar ajustada a derecho la desvinculación de que fue objeto el actor.

La parte recurrente invoca como primera causal de nulidad la establecida en el artículo 477 del Código de Trabajo, esto es, cuando se hubiera dictado con infracción de la ley, que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo.

Manifiesta que la sentencia ha sido dictada, por un lado, con infracción del artículo 459 N°4 del Código del Trabajo que prevé como requisito del fallo, el análisis de toda la prueba rendida, hechos que estime probados y el razonamiento que conduce a esta estimación.

Expresa que en el párrafo segundo del considerando noveno resolutivo, el juzgador afirma que los hechos del despido quedaron debidamente acreditados en base a la prueba rendida por la empleadora y demandada Sodexo, pero dicha aseveración no explicita el razonamiento que permitió arribar a esa conclusión.

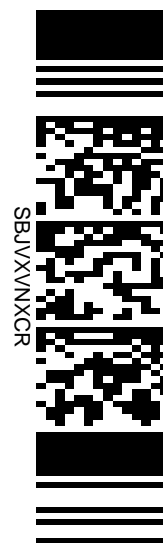
Precisa que el vicio apuntado influyó sustancialmente en lo dispositivo del fallo, pues en base a tal conclusión no motivada, rechaza la acción por despido indebido.

Agrega, por otro lado, como segunda norma transgredida, el artículo 451 N° 4 del Código del Trabajo.

Tal norma dispone, en lo pertinente lo siguiente: *“Artículo 454. En la audiencia de juicio se aplicarán las siguientes reglas:*

*1) La audiencia de juicio se iniciará con la rendición de las pruebas decretadas por el tribunal, comenzando con la ofrecida por el demandante y luego con la del demandado.*

*No obstante lo anterior, en los juicios sobre despido corresponderá en primer lugar al demandado la rendición de la prueba, debiendo acreditar la veracidad de los*



*hechos imputados en las comunicaciones a que se refieren los incisos primero y cuarto del artículo 162, sin que pueda alegar en el juicio hechos distintos como justificativos del despido.”*

Alega que el Juez *a quo*, omitió referirse en los considerandos resolutivos a la conducta que se le reprocha a su representado en la carta de despido.

Señala que la conducta basal que se le reprocha, es que trabajó bajo la influencia de la marihuana durante sus labores.

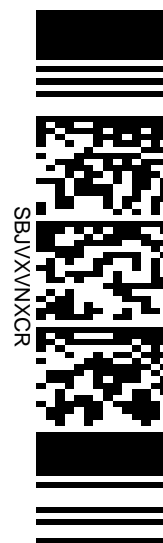
Refiere que el reglamento interno, incorporado por la demandada, señala a la letra, en el artículo 57, que define uso de drogas en la empresa: *“Consumo de drogas ilegales, como la marihuana, cocaína, LSD, heroína y otros narcóticos, o el abuso de cualquier droga, sustancia sicotrópica o estupefaciente, adquirida con o sin receta médica que usa en forma indiscriminada e irresponsable interfiera la capacidad normal del trabajador”*.

Concluye que el sentenciador al establecer que *“la sola constatación de presencia en el organismo del trabajador de sustancias alucinógenas prohibidas en un ambiente laboral, resulta ser un incumplimiento al contenido ético del contrato de trabajo, puesto que las partes subentienden que el trabajador presta sus funciones en las mejores condiciones físicas posibles, sobre todo no deberá contribuir a diezmar sus condiciones habilitantes para el trabajo, como la percepción, el ánimo, estado de conciencia y comportamiento más allá de toda norma explícita que regule este tipo de situaciones”*, evidencia que el concepto de contenido ético jurídico del contrato de trabajo, estaría por sobre las obligaciones contractuales pactadas e incluso que las obligaciones reglamentarias.

El argumento analizado influye en lo dispositivo del fallo, debido a que el centro del debate se orienta o se desvía desde el contenido de la carta de despido, al denominado contenido ético jurídico del contrato de trabajo, tal como se infiere del considerando noveno.

En forma subsidiaria, deduce la causal de la letra b) del artículo 478 del Código del Trabajo, esto es, por haber sido pronunciada con infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica.

Refiere que de la lectura del considerando resolutivo, se puede advertir que el razonamiento lógico del juez *a quo*, transgrede al menos una regla de la lógica: la de la razón suficiente.



Insiste en que no hay antecedentes que acrediten que su representado laboró bajo los efectos o bajo la influencia de una droga. Señala que fue un hecho pacífico e que con fecha 30 de diciembre de 2019, se le realizó al trabajador demandante un test de prueba de alcohol y drogas aleatorio, resultando no negativo por contener marihuana.

Agrega que en el considerando noveno, se menciona que su representado ha vertido un argumento que señala “que el resultado de los testeos de drogas, y de los cuales el demandante obtuvo un “no negativo” a la presencia de marihuana resultaría una vulneración a la intimidad de su vida privada, ámbito protegido donde el consumo de este tipo de sustancia no se encuentra penalizado”.

Indica que tal afirmación que se le atribuye al actor no está contenida en la demanda, es más, en la demanda se reconoció el hecho de haber consumido droga en la esfera privada, pero no se cuestionó la toma de muestras por parte de su empleador. Tampoco se rindió prueba de absolución de posiciones que permita llegar a esa conclusión.

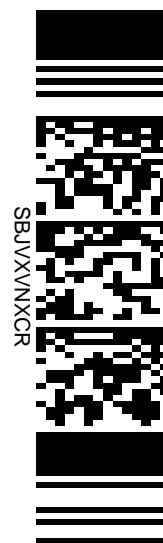
Dice que el Tribunal descarta el consumo doméstico del actor, pero como dijo la propia demandada principal, “es irrelevante de si el consumo se produjo dentro de la faena o fuera de ella, siendo lo único relevante, conforme el reglamento de seguridad minera y el RIOHS de la empresa el no presentarse al trabajo y, consecuentemente, no desempeñarse bajo la influencia de drogas ilícitas.”

Agrega que también se evidencia la infracción a las reglas de la sana crítica, con la misma omisión del elemento de la lógica, al limitarse en señalar en la sentencia que el incumpliendo detectado era de carácter grave, sin establecer algún estándar o criterio de gravedad.

Adiciona que en la sentencia de marras, se omiten consideraciones relativas a la gravedad de la conducta del actor, al perjuicio que hubiese causado a la demandada y que hubiesen hecho insostenible la relación laboral.

Al referirse a los requisitos del artículo 160 N° 7 del Código del ramo, menciona que en la especie no existe un incumplimiento a las obligaciones laborales, y menos uno de carácter grave.

Señala que no es posible acreditar, por parte del demandado principal, que se haya incumplido alguna cláusula del contrato de trabajo o reglamento interno, puesto que ni el contrato ni el reglamento prohíben el consumo de drogas o alcohol durante el período de descanso.



Respecto a la gravedad del incumplimiento, ha señalado la doctrina y la jurisprudencia que la infracción incurrida debe ser de tal magnitud que justifique el cese de la relación contractual, debiéndose considerar, entre otros aspectos, no solamente el carácter ocasional o permanente de la infracción, sino también la incidencia en la marcha normal de la empresa y el perjuicio que ocasiona a la contraparte.

Declarado admisible el recurso, se incluyó en tabla y, en su oportunidad, se procedió a la vista oyendo a los abogados de las partes.

**CON LO RELACIONADO Y TENIENDO PRESENTE:**

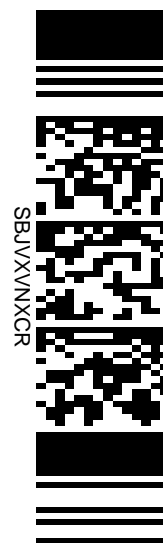
**PRIMERO:** Que la causal de nulidad deducida, establecida en el artículo 477 del Código del Trabajo, segunda parte, dice relación con una infracción de ley que ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo. Es decir, se trata de normas con carácter de *decisoria litis*

Pues bien, acusa el recurrente, en primer lugar, infracción al artículo 459 N°4 del Código del Trabajo, norma que en lo pertinente dispone que la sentencia debe contener el análisis de toda la prueba rendida, los hechos que estime probados y el razonamiento que conduce a tal estimación, todo lo cual habría sido incumplido por el juez.

Por de pronto, tal norma no revista el carácter de *decisoria litis*.

En segundo lugar, señala como infringido el artículo 451 N°4 del Código del Trabajo, disposición inexistente, y a continuación transcribe parcialmente el N°1 del artículo 454 del mismo texto que trata acerca del orden en que se deben rendir las pruebas en el juicio, pero al desarrollar las ideas, éstas consisten básicamente en críticas en orden a que el juez omitió referirse a la conducta que se le reprocha a su represado en la carta aviso, para luego efectuar alcances acerca de qué se entiende por estar o trabajar bajo la influencia de una droga, citando jurisprudencia y doctrina al efecto.

**SEGUNDO:** Que como se ha expresado, la causal deducida dice relación con la infracción a normas *decisoria litis* lo cual exige o supone la aceptación de los hechos tal como han sido determinados en la sentencia.



Es así entonces— recordando la naturaleza estricta y formal del recurso de nulidad—, que esta Corte para efectuar el análisis que propone el compareciente, deberá hacerlo a la luz de los hechos establecidos en la sentencia. Y claro, no pueden variarse de manera alguna todos aquellos que se han tenido por acreditados en la decisión jurisdiccional impugnada. Aquí no corresponde cuestionar los razonamientos y las ponderaciones de las prueba tenidas en consideración para llegar a las conclusiones fácticas, como se pretende en el recurso. Todo aquello dice relación con una especial causal de nulidad que no ha sido esgrimida. Se trata ahora de una cuestión de derecho, es decir, es un asunto estrictamente jurídico.

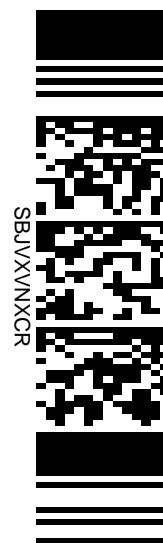
Y si a ello se une la confusión que se incurre en el libelo abrogatorio al tratar de explicar la segunda norma infringida, la causal enarbolada, en su todo, deberá ir a su indefectible rechazo.

**TERCERO:** Que la segunda causal deducida, en carácter de subsidiaria, es la contenida en la letra b) del artículo 478 del Código del Trabajo, esto es, cuando haya sido pronunciada con infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica.

Como ya se señalase en la parte expositiva del presente fallo, refiere el recurrente, en síntesis, que de la lectura del considerando resolutivo, se puede advertir que el razonamiento lógico del juez a quo, transgrede al menos una regla de la lógica: la de la razón suficiente. No hay antecedentes, dice, que acrediten que su representado laboró bajo los efectos o bajo la influencia de una droga. Agrega que también se evidencia la infracción a las reglas de la sana crítica, con la misma omisión del elemento de la lógica, al limitarse en señalar en la sentencia que el incumpliendo detectado era de carácter grave, sin establecer algún estándar o criterio de gravedad. Acusa que en la sentencia de marras, se omiten consideraciones relativas a la gravedad de la conducta del actor, al perjuicio que hubiese causado a la demandada y que hubiesen hecho insostenible la relación laboral.

De otra parte, sostiene que la causal de despido fue la del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, esto es "incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato". Sobre ella, dice, la doctrina y la jurisprudencia han sostenido que para que opere la causal invocada se requiere el cumplimiento de dos requisitos copulativos, a saber:

- a) que se trate de un incumplimiento de carácter contractual.



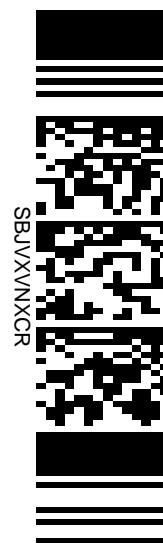
b) que dicho incumplimiento sea grave.

En relación al primer requisito, no es posible acreditar por parte del demandado principal que se haya incumplido alguna cláusula del contrato de trabajo o reglamento interno. Pues, ni el contrato ni el reglamento prohíben el consumo de drogas o alcohol durante el periodo de descanso.

Respecto a la gravedad del incumplimiento, ha señalado la doctrina y la jurisprudencia que la infracción incurrida debe ser de tal magnitud que justifique el cese de la relación contractual, debiéndose considerar, entre otros aspectos, no solamente el carácter ocasional o permanente de la infracción, sino también la incidencia en la marcha normal de la empresa y el perjuicio que ocasiona a la contraparte.

**CUARTO:** Que, es necesario consignar que en lo medular del motivo noveno del fallo en análisis, luego de haber establecido diversos hechos acordes con el mérito de la prueba rendida, no objetada por la recurrente, dio por acreditados los hechos contenidos en la carta de despido, esto es, la detección de marihuana en testeo aleatorio realizado al demandante el día 30 de diciembre de 2019 y su confirmación mediante contramuestra, todo cual, se traduce en calificar dicha situación en una conducta grave, consistente en presentarse a su lugar de prestación de servicios bajo la influencia de marihuana, droga ilícita sin prescripción.

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



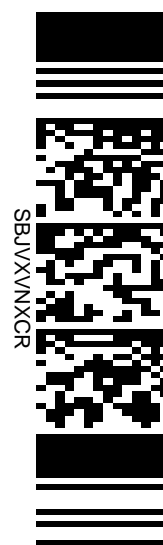
*sustancias sus capacidades. Antecedente este último que no puede ser entregado a las posibilidades de mantener aparentemente, “un accionar laboral normal o no afectado por los psicotrópicos”, puesto que esta conclusión, se encontraría subordinarla al resultado de una conducta prohibida en el ámbito laboral, y subordinada además en su concreción a otras variables como por ejemplo, la reacción o resistencia del organismo del consumidor, lo que no resulta aceptable, atendido que de esta forma la finalidad buscada por la normativa se desnaturaliza. Por otro lado se cita en la carta el artículo 42 del Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad, y se le reprocha al trabajador desvinculado, su incumplimiento de deberes, en tanto a aceptar ciertas responsabilidades y no incurrir en conductas prohibidas. En la letra a) del referido artículo impone la prohibición de presentarse al trabajo en estado de ebriedad o bajo la influencia de drogas sin prescripción.*

*La detección de marihuana en sangre del demandante, en las concentraciones no permite dudas ante el incumplimiento de esta prohibición. Mismo sentido del artículo 43, que impone tal prohibición, sin excepción.*

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

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

QUINTO: Que acerca del argumento que el juez entiende vertido por la demandante, en cuanto a que el resultado de los testeos de drogas, importaría una vulneración a la intimidad de su vida privada, ámbito protegido donde el consumo de este tipo de sustancia no se encuentra penalizado, el juez en el motivo décimo desestima tal cuestionamiento indicando que tal como se determinó en los hechos de la causa, el



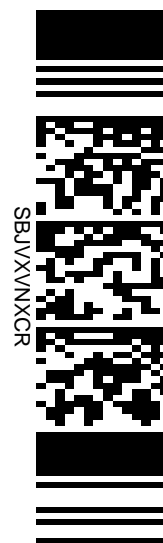
examen se realizó al cuarto día de arribar e ingresar a las faenas el trabajador desde su domicilio, agregando que tal acontecer “...permite descartar la proximidad de un consumo doméstico; que es aquello que al empleador no le interesa saber, salvo por así quererlo en trabajador en miras de someterse a un tratamiento de rehabilitación en la empresa, siendo además que la pesquisa solo tiene un umbral de detección que va desde 24 a 48 horas ( consumo muy próximo en el tiempo), tal como así concluyeron los testigos de la demandada, uno en el área de la prevención de riesgos, principal según información suministrada por el laboratorio a cargo de los exámenes; lo que hace muy poco probable presumir que las trazas que evidencian consumo sean atribuibles a una conducta desplegada en la intimidad de la vida doméstica del trabajador” .

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

**SEXTO:** Que así planteado el asunto, y expuestos que han sido los extremos de la causa, habrá de señalarse que, contrariamente a los que sostiene el recurrente, ninguna de sus críticas o impugnaciones tiene el peso suficiente para concluir que el juez en su actividad intelectual haya incurrido en una infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica. Por cierto que el principio de la razón suficiente, cuya presencia cuestiona el recurrente, vaya si no ha sido cumplido por el sentenciador, como queda en evidencia en los motivos del fallo que han sido transcritos.

Es dable recordar que el artículo 456 instruye al juez indicándole que al apreciar la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, debe expresar las razones jurídicas y las simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia, en cuya virtud les asigne valor o las desestime. En general, añade la norma, debe tomar en especial consideración la multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión de las pruebas o antecedentes del proceso que utilice, de manera que el examen conduzca lógicamente a la conclusión que convence al sentenciador.

Todo aquello ha sido cumplido por el juzgador, puesto que su decisión para dar por establecida la causal de caducidad del contrato laboral, qué duda cabe, ha sido fruto del análisis y ponderación de una situación de hecho que ha concretado a virtud de las pruebas analizadas y de los hechos que ha dado por establecidos.





Lo expresado, con la debida reflexión, aleja con rigor cualquier atisbo de infracción manifiesta a las reglas de la sana crítica que se le achaca al sentenciador.

Por lo señalado, la causal de nulidad será desestimada, y con ella, por cierto, el arbitrio anulatorio en su totalidad.

Por estas consideraciones y lo dispuesto en los artículos 456, 474, 477, 478, 479, 481 y 482 del Código del Trabajo, se decide: Que se RECHAZA el recurso de nulidad deducido en contra de la sentencia definitiva de fecha diez de diciembre de dos mil veinte, la cual, por consiguiente, no es nula.

No se condena en costas al recurrente por estimar que dedujo el arbitrio por existir entendible propósito.

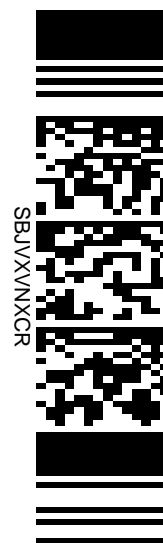
Redacción del ministro don Juan Pedro Shertzer Díaz.

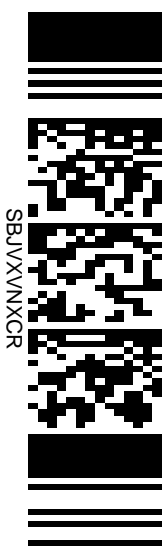
Regístrese y devuélvase.

Rol N° 255-2020.

Pronunciado por la Primera Sala de esta Corte de Apelaciones, integrada por los Ministros titulares señor Juan Pedro Shertzer Díaz, señora Marta Maldonado Navarro y el Ministro suplente señor Jorge Corrales Sinsay.

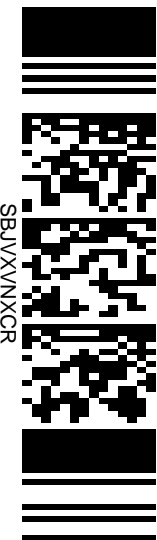
En La Serena, a diez de marzo de dos mil veintiuno, notifiqué por el estado diario la resolución que antecede.





Pronunciado por la Primera Sala de la C.A. de La Serena integrada por los Ministros (as) Juan Pedro Enrique Shertzer D., Marta Silvia Maldonado N. y Ministro Suplente Jorge Corrales S. La Serena, diez de marzo de dos mil veintiuno.

En La Serena, a diez de marzo de dos mil veintiuno, 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 06 de septiembre de 2020, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>