Illapel, diez de marzo de dos mil veintiuno

VISTOS, OÍDOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que en estos autos comparece don **Sebastián Antonio González Maldonado**, cédula de Identidad N°19.351.791-9, domiciliado en Hijuela N°2 de Batuco, Comuna de Salamanca e interpone demanda de despido injustificado en contra de **Joyglobal Chile S.A**., Rut 95.616.000-6, representada legalmente por Luis Torreblanca Pérez, ambos con domicilio en Av. Américo Vespucio N° 0631, Quillicura, Santiago. Fundamenta su demanda en los siguientes antecedentes de hecho y de derecho que expone.

Señala que con fecha 22 de mayo del año 2017 fue contratado para prestar servicios bajo vínculo de subordinación y dependencia, por su ex empleador, Joyglobal Chile S.A, en calidad de "soldador 2"; dichas labores se desempeñaron en el taller Cuncumen, específicamente en el área de mantención, reparación y armado de equipos y componentes mineros para la Empresa Minera Los Pelambres ubicada en la comuna de Salamanca.

En cuanto a la duración del contrato, este tenía el carácter de contrato indefinido, y su remuneración mensual para efectos indemnizatorios ascendía a la suma de $930.000.-

Su jornada de trabajo se distribuía en un sistema de turno de 7 días de trabajo, por 7 días de descanso.

En cuanto a su despido, expresa que el día 09 de abril de 2020, recibió carta de despido que esgrime la causal del artículo 160 número 7º del Código del Trabajo, con los siguientes fundamentos: *"En cumplimiento de lo establecido en el artículo 62 nº 22 y nº 38 del Reglamento Interno de la empresa, así como a la Política detallada de prevención de consumo de alcohol y drogas íntegramente del mismo, es que usted se sometió a un examen ocupacional el día 26 de febrero de 2020 dentro de su horario laboral, del cual el organismo administrador del seguro de accidentes del trabajo al cual la empresa se encuentra afiliada – ACHS- confirmó recientemente la presencia de Tetrahidrocanabinoide (D-9-THC) a una razón de 64 ng/ml, lo que –a partir de estudios la ciencia especializada evidencia de vuestra parte que consumió marihuana, y que además al momento en que fue tomado el referido examen –horario laboral- mantenía su estado físico y funciones*

fisiológicas influenciados por los efectos de la referida droga, lo que representa un grave riesgo en el desarrollo de sus actividades laborales de ese día y para la de sus compañeros de trabajo.

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

Señala que luego de que la empresa constatara la confirmación del resultado de dicho exámen, la empresa demandada estimó que la conducta del demandante configuró un incumplimiento a las obligaciones contempladas tanto en su contrato de trabajo como al reglamento interno de orden, higiene y seguridad de la empresa Joy Global S.A. citadas en la demanda.

Agrega que el demandante no firmó el finiquito que la empresa puso a su disposición, por no estar conforme con la causal de despido utilizada al controvertir los hechos señalados en la carta.

Expresa que él jamás consumió ningún tipo de drogas mientras se encontraba en labores, siendo falsos los hechos señalados en la carta de despido en cuanto aluden a un estado de intemperancia al momento de ingresar a funciones, además del párrafo transcrito, el día 13 de noviembre de 2019. Indica además, que atendida la data del referido incumplimiento, y materializándose el término de la relación el día 09 de abril de 2020, esto es, casi 5 meses después del supuesto incumplimiento, en la práctica existió un retraso desleal en el ejercicio de un derecho, por darse los presupuestos para ello: en primer lugar, omisión o inactividad en el ejercicio de un derecho; en segundo lugar, transcurso de un periodo significativo de tiempo; en tercer lugar, que se haya generado la confianza legítima de que el derecho no sería ejercido, y finalmente, en cuarto lugar, el perjuicio derivado del ejercicio retrasado del derecho. Agrega que todos los presupuestos estos presupuestos se configuran en el caso de autos, señalando además que en la especie se ha configurado el perdón de la causal.

Por lo expuesto y previas citas legales, solicita a este Tribunal declare el despido por él sufrido como injustificado, arbitrario, ilegal e indebido, acogiendo la

XXLSTPXFFW

demanda en todas sus partes y condenando a la demandada a pagar las siguientes prestaciones e indemnizaciones:

1.- Indemnización sustitutiva de aviso previo por $930.000.-

2.- Indemnización por años de servicio por 3 años $2.790.000.- 3.- Recargo del 50% de los años de servicio, por despido improcedente, por la suma de $1.395.000.-

4.- Feriado legal y proporcional por 21 días $651.000.-

5.- Intereses, reajuste y costas.

SEGUNDO: Que la demandada Joyglobal Chile S.A. contestó la demanda solicitando el rechazo de la misma con costas, negando los hechos en base a los que la parte demandante cuestiona los hechos contemplados en la carta de despido y las prestaciones demandadas; todo en base a los antecedentes de hecho y derecho que expresa.

Reseña los hechos contenidos en la demanda de autos, señalando que disiente del análisis efectuado por la contraria en cuanto a la existencia, en la especie, del “perdón de la causal” invocada para poner término a la relación laboral.

Reconoce la relación laboral que ligó a las partes del juicio desde el 22 de mayo de 2017 y que en el contexto de la misma tal como reza la carta de despido, fue sometido el 26 de febrero del año pasado a un examen ocupacional, el cual en su muestra y posterior contra muestra arrojó positivo a THC (marihuana) a razón de 64 ng/ml, señalando que al momento en que se tomó el referido examen, en horario laboral, el trabajador mantenía su estado físico y funciones psicomotoras influenciadas bajo la referida droga; es por ello que se estimó que su conducta verificada en horario laboral contraviene las disposiciones de su contrato de trabajo y lo dispuesto en el Reglamento de Higiene y seguridad, hechos que atendida la función que desempeñaba revisten la suficiente gravedad para configurar la causal establecida en el artículo 160 nº7 del Código del Trabajo y dar término a la relación laboral tal como ocurrió en la especie.

Agrega además que aparece como no controvertido por la parte demandante el resultado que arrojaron los exámenes, los que efectivamente acreditan el consumo de THC; que ello como resultado de la muestra tomada en examen ocupacional de 26 de febrero de 2020; que en razón del resultado

preliminar de dicho examen, es que el demandante es apartado de sus labores en la faena, toda vez que en razón de los servicios prestados por JoyGlobal S.A. a las faenas mineras se sujeta a los exámenes preventivos atento el riesgo que implica para el desarrollo de dichas faenas mineras el consumo de alcohol y estupefacientes, y asimismo para la vida y seguridad del trabajador y de los otros trabajadores.

Expresa que en materia de seguridad minera, existe normativa especial que se refiere a esta materia, contenida en el Decreto Supremo 132 que aprueba el "Reglamento de Seguridad Minera", el que incorpora una serie de obligaciones y responsabilidades para el empleador y empleado en la prevención y control del consumo de alcohol y drogas. Este instrumento visualiza cómo se debe prevenir y monitorear el consumo o abuso de alcohol y drogas desde una perspectiva de prevención de riesgos y control de pérdidas, agregando que una de las principales obligaciones de las empresas mineras y sus trabajadores con relación con el consumo de alcohol o de drogas, es que está estrictamente prohibido presentarse en los recintos de una faena minera bajo la influencia de estos.

En cuanto a la causal invocada, señala que en la especie concurren todos los presupuestos necesarios para hacer plenamente aplicable la causal, esto es:

a) existencia de obligaciones impuestas por el empleador al trabajador mediante el contrato del trabajo: extensión del contenido ético jurídico del contrato de trabajo.

b) que exista un incumplimiento de dichas obligaciones imputable al trabajador.

c) que el incumplimiento sea de carácter grave, esto es, que produzca un quiebre en la relación laboral y en la confianza entre las partes, aludiendo al principio de buena fe en la ejecución de los contratos.

En cuanto a las prestaciones demandadas, opone la excepción perentoria de compensación prevista en el artículo 464 Nº13 del Código de Procedimiento Civil, en relación con el artículo 452 inciso 2º del Código del Trabajo, fundada en que el actor había solicitado a la empresa un préstamo del que se adeudaba la suma de $749.997.-

Se reconoce adeudar al actor la suma de $538.189.- pesos por concepto de feriado proporcional.

XXLSTPXFFW

En cuanto a las otras prestaciones solicitadas, solicita el rechazo de las mismas por su improcedencia atendida la causal de despido impetrada.

Finaliza, previas citas legales, el rechazo de la demanda, con condena en costas al actor.

En cuanto a la demanda reconvencional:

La parte demandada ejerce acción reconvencional de cobro de prestaciones señalando, para el evento de acogerse la acción impetrada, fundado en las mismas circunstancias señaladas para fundamentar la excepción de compensación.

TERCERO: Que con respecto a la demanda reconvencional, la parte demandante solicitó su más completo rechazo, con costas.

CUARTO: Que citadas las partes a la audiencia preparatoria, concurrieron debidamente representados la parte demandante y demandada.

Llamadas las partes a conciliación, dicho trámite se tuvo por frustrado.

QUINTO: que el tribunal fijo como hechos a probar de la causa los siguientes:

1.- Hechos y circunstancias que rodearon el despido y que se encuentran contenidos en la carta de despido.

2.- Hechos y circunstancias que acreditan el perdón de la causal alegada.

3.- Efectividad de adeudar un saldo el trabajador respecto del mutuo percibido de parte de su ex empleador, condiciones y montos pactados y adeudados.

SEXTO: Que las partes acordaron como convención probatoria, que el demandante adeuda 7 cuotas del mutuo otorgado por su ex empleador, cuyo saldo pendiente de pago es la suma de $749.997.-

SÉPTIMO: Que citadas las partes a la audiencia de juicio de rigor, ésta fue celebrada con fecha 26 de febrero de 2021, asistiendo ambas partes debidamente representadas.

En la misma la parte demandada incorporó los siguientes medios de prueba:

Documental

1. Contrato de trabajo suscrito entre las partes con fecha 22 de mayo de 2017: en lo pertinente, señala respecto de las obligaciones que le asisten al trabajador:

- Cláusula 1.2 “Cumplir con las instrucciones y políticas corporativas impartidas por el empleador por intermedio de sus superiores, incluyendo pero que sin que ello implique limitación, el reglamento interno de orden higiene y seguridad, política mundial de conducta Joyglobal, copia de los cuales declara recibir en este acto; y se obliga también, durante todo el tiempo que dure el contrato de trabajo, a desempeñar sus servicios fielmente, debiendo desplegar sus mejore esfuerzos en el cumplimiento de su cargo”.

- Cláusula 1.3

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

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

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

2. Carta de despido del demandante de fecha 09 de abril de 2020, con su respectivo comprobante de envío mediante carta certificada. En ésta además del extracto transcrito en la demanda se observa, respecto de los incumplimientos imputados al reglamento interno de la empresa, lo siguiente: “El artículo 138 n°8 obliga a *“Informar a la administración cualquier problema o situación que afecte o comprometa a JoyGlobal S.A. debido a consumo de alcohol o drogas (…),* obligación que ha incumplido por cuanto omitió informar de su estado al momento de ingresar a sus funciones el 13 de noviembre de 2019.

3. Comprobante de carta de aviso para terminación del contrato de trabajo a la Dirección del Trabajo.

4. Liquidación de remuneraciones correspondiente al periodo septiembre de 2019 a abril de 2020, con sus respectivos comprobantes de pago

5. Comprobante de feriado legal y proporcional del demandante,
que indica haber hecho uso de 11 días hábiles en mayo de 2018, 10 días entre noviembre y diciembre de 2018; y haber solicitado dos días de permiso sin goce de remuneraciones los día 9 de junio y 28 de agosto de 2019.

6. Certificado de Evaluación Laboral de Salud, Folio 2490767 del demandante Sebastián Antonio González Maldonado de fecha 26 de febrero de 2020.

7. Resultado de evaluaciones laborales del demandante Sebastián Antonio González Maldonado, de fecha de evaluación 26 de febrero de 2020.

8. Certificado de evaluación laboral de salud folio 2490768, fecha evaluación 26 de febrero de 2020.

9. Resultado de Evaluaciones laborales del demandante Sebastián Antonio González, fecha de evaluación 26 de febrero de 2020.

10. Informe exámenes individuales de don Sebastián Antonio González Maldonado, de fecha 02 de marzo de 2020. Junto a resultado de exámenes.

11. Aceptación de acatamiento al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de fecha 20 de marzo de 2018.

12. Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad en el Trabajo de JoyGlobal Chile S.A. En lo pertinente, se destaca de dicha prueba rendida lo siguiente:

- Artículo 63 nº 12. “Presentarse al trabajo en estado de intemperancia alcohólica o bajo los efectos de drogas y otras sustancias o bebidas estimulantes y/o psicotrópicas (…)”

-Artículo 139 nº8. “Informar a la administración cualquier problema o situación que afecte o comprometa a Joyglobal debido a consumo de alcohol y/o drogas (…)”

-Artículo 146 nº7 Que establece como falta grave a la seguridad: “Conducir vehículos, operar maquinarias o trabajar bajo la influencia del alcohol o drogas

-Número 3 del capítulo XVI de la Política detallada de previsión de consumo de alcohol y drogas.

13. Solicitud de préstamo Negociación Colectiva, de fecha 03 de enero de 2018 del demandante Sebastián González Maldonado.

14. Libro de asistencia del demandante correspondiente al mes enero, febrero y marzo de 2020, en que consta haber trabajado 30 días durante el mes de diciembre de 2019, enero 2020, febrero de 2020, marzo de 2020 y 9 días durante el mes de abril de 2020.

Testimonial:

Declaración de don **Gonzalo Rodrigo Moya Montecinos**, Administrador de Contrato de la Empresa Komatzu KMC para la faena de Cuncumen, quien legamente juramentado y dando razón de sus dichos, declaró conocer a la parte demandante, quien fue desvinculado de la empresa ya que en unos exámenes ocupacionales arrojó positivo en consumo de cannabis, hecho que contraviene al reglamento de la empresa.

Señala que el actor se desempeñaba como soldador. En el desempeño de ese cargo, trabajaba con una máquina de soldadura al reparar estructura mecánica, esmerilan, y que también trabaja con calentadores con oxígenos y gas que aceleran la combustión. En este punto, el consumo de alcohol o drogas puede llegar a ser fatal para él o a sus compañeros.

Explicando el procedimiento del examen ocupacional, agrega que éste se realiza en la jornada de trabajo del primer o ultimo día del turno, dependiendo de la persona, no pudiendo tomarse la muestra en la jornada correspondiente a descanso. Se programan para que no queden juntos. Una vez que el resultado de dichos exámenes es positivo, se entrega a recursos humanos y ellos son los que toman las decisiones al respecto; concretamente cada vez que da positivo se entrega una contra muestra al ente examinador, la que se extrae de la misma muestra tomada de forma primitiva. Señala que el examen se hizo en esta época (febrero, no recuerda bien que día). Señala que lo que se analiza es una muestra de sangre y orina: se pesquisa drogas y alcohol. Se les realiza a todos: no sabe si son cada 6 u 8 meses a 9 meses, indica que se trata de un examen anual.

El refiere que no vio al demandante el día en que se le tomó la muestra examen, y no recuerda si siguió trabajando. Al respecto, señala que éste debió haber ido a trabajar: se toman los exámenes en la mañana dentro del horario de trabajo, depende de la hora vuelven a trabajar o se van a su casa.

Señala que el demandante nunca había dado positivo en una muestra anterior, y que éste estuvo trabajando en la faena aproximadamente un año antes de los hechos. Señala no tener antecedentes de algún examen realizado en el mes de noviembre de 2019. No había antecedentes, no sabe de los sucesos señalados en la carta de despido respecto de lo ocurrido el 19 de noviembre de 2019.

Por su parte el demandante incorporó los siguientes medios de prueba:

Documental

1.- Carta de aviso de término de contrato, dirigida a don Sebastián González Maldonado por parte de JoyGlobal Chile S.A, de fecha 09 de abril de 2020.

2.- Contrato de trabajo, suscrito entre don Sebastián González Maldonado y JoyGlobal Chile S.A, de fecha 25/05/2017.

3.- Anexo de contrato de trabajo, entre don Sebastián González Maldonado y JoyGlobal Chile S.A, de fecha 01/02/2018.

Declaración de parte: Comparece en representación de la empresa demandada CLAUDIO BUSTOS, Gerente de Operaciones del Area de Recursos Humanos de Komatzu, quien declara lo siguiente:

Refiere que no conoce al demandante, y que fue contactado por los abogados de la empresa para declarar. Sabe que el demandante fue despedido por causal grave que contraviene las normas del reglamento interno, por consumo de drogas. Se le atribuye haber arrojado positivo en el examen respecto de las drogas prohibidas, entiende que respecto de cannabis. Se le indicó que arrojó dos veces positivo a cannabis dentro de la preparación del juicio, no vio los exámenes, no sabe cuando se le tomaron. No conoce el contenido de la carta y no sabe quien tomó la decisión de despedir al demandante.

En cuanto al procedimiento de exámenes ocupacionales, señala que cuando un trabajador arroja positivo, se hace la segunda muestra y se aplica la causal contenida en el reglamento interno; la sanción es despido por incumplimiento grave. Y que se hacen dos test: un test primero que arroja positivo y luego un test confirmatorio.

Señala que no sabe lo que ocurrió el 13 de noviembre de 2019, nadie le informó.

Testimonial:

Tania Jael Cortés Roco, dueña de casa, cuyas declaraciones no aportan al esclarecimiento de los hechos de la presente causa.

Exhibición De Documentos:

1. Liquidaciones de remuneraciones de los últimos 6 meses trabajados por el actor.

2. Comprobante de otorgamiento de feriado legal o proporcional de los últimos 2 periodos trabajados.

3. Reglamento Interno de la Empresa de Orden Higiene y Seguridad, y el comprobante de entrega de reglamento interno al trabajador Sebastián González Maldonado.

4. Descriptor del cargo de don Sebastián González Maldonado en su cargo de soldador segundo.

5. Resultado de los exámenes ocupacionales tomado a don Sebastián González Maldonado con fecha 26 de febrero de 2020 y de la respectiva contramuestra.

6. Registro de asistencia de los meses de Noviembre y diciembre de 2019, Enero, Febrero, y Marzo de 2020.

7. Contrato colectivo suscrito por la empresa JoyGlobal Chile S.A. y el Sindicato de Trabajadores PyH Komatsu.

La parte demandante tiene por cumplida la diligencia de exhibición de documentos por la parte demandada, con excepción del registro de asistencia del mes de abril del 2020, la parte demandada señala que dicho registro no existe ya que la faena se cerró por la pandemia.

Solicita se haga efectivo el apercibimiento respecto del período de vacaciones del año 2019, haciéndose efectivo el mismo en los términos que se expresarán.

OCTAVO: Que, es preciso señalar que el despido es una sanción determinada por el empleador, en uso de su poder disciplinario, que es a la vez parte de su poder de dirección. Como tal es la sanción más grave y onerosa que contempla el ordenamiento jurídico laboral, que implica la ruptura del vínculo y, desde un punto de vista material, significa privar de su fuente de sustento intempestivamente a un trabajador y a su grupo familiar, por lo cual el estándar de prueba que se exige al empleador que ha invocado la causal de despido es alto, tanto respecto a las circunstancias formales del despido como de la circunstancias específicas que rodearon al término de la relación laboral.

En estos términos, y teniéndose por acreditado en mérito de la prueba rendida el cumplimiento de las formalidades legales del despido al tenor de los hechos a probar en los términos del artículo 162 del Código del Trabajo, cabe analizar la concurrencia en esta causa de los supuestos fácticos invocados en la carta de despido cuya existencia fue acreditada y posteriormente en la afirmativa de lo anterior, es necesario analizar los presupuestos relativos a la justificación de la causal invocada.

NOVENO: Que el artículo 454, número 1, inciso segundo, del Código del Trabajo, dispone lo siguiente: "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."

DÉCIMO: Que en razón de lo anterior y de acuerdo al tenor del relato formulado en la carta de despido del trabajador acompañada a estos autos, cabe señalar que conforme a la prueba documental y testimonial rendida por la parte demandada, valorada en conformidad a las normas de la sana crítica, se tiene por fehacientemente acreditados los siguientes hechos:

1.- Que existió entre las partes una relación laboral entre el 22 de mayo de 2017 al 9 de abril de 2020, donde el demandante sr. González Maldonado se desempeñaba en calidad de soldador II en la faena de Cuncumén, Salamanca.

Su jornada de trabajo se desarrollaba por un sistema de turnos de 7 días de trabajo por 7 días de descanso.

Que su remuneración para efectos de lo dispuesto en el artículo 162 del Código del Trabajo, asciende a la suma de $930.000.-

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

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

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

En efecto, si bien existe certeza del resultado positivo a THC de las muestras y contramuestras de orina tomadas el día 26 de febrero de 2020, que de acuerdo con el libro de control de asistencia corresponde al primer día de su turno – aunque de acuerdo con éste también se sometió a exámenes el día 25 de febrero- lo cierto es que ese día aparece toda la jornada bajo el rubro "exámenes"; apareciendo medio día del 27 de febrero trabajado, el día 28 de febrero trabajado, y el día 29 con "permiso".

Es así que, a la luz de dicha probanza, no aparece reflejado lo señalado en la carta de despido; esto es, que en su calidad operario sorprendido cometiendo una falta grave a la luz del contrato, del reglamento interno de higiene y seguridad de la empresa, y del reglamento de seguridad -DS 132 del año 2004- fue separado de sus funciones en el acto de ser sorprendido bajo los efectos de las drogas.

En cuanto a los hechos invocados en la carta de despido respecto de la situación acontecida el 13 de noviembre de 2019, conforme el registro de asistencia acompañado por el empleador de dicho mes, el trabajador se encontraba con descanso; y en los días posteriores concurrió a su jornada sin observaciones. Es más, se da cuenta de que ni el testigo ni el representante de la empresa tenían conocimiento de que el trabajador concurriera a sus labores estando bajo la influencia de sustancias ilícitas, ninguno de los días mencionados en la carta.

Lo anterior hace que cobre más sentido aquello alegado por la parte demandada, aduciendo un error de redacción en la carta de despido respecto del incumplimiento contractual del 13 de noviembre de 2019 en virtud del cual la parte demandante sustenta su tesis del perdón de la causal y ejercicio desleal y tardío del empleador de poner término a la relación laboral -sin perjuicio de no reconocer consumo de sustancias durante la jornada de trabajo-.

Sin perjuicio de ello, atendida la gravedad de la sanción impuesta, hablar de "errores de redacción" para justificar la falta de sustento de los hechos descritos

en la carta resulta injustificado y contrario al principio *nemo auditur propter turpitudinem allegans.* Asimismo, la estructura de la carta daba a entender, a juicio de esta juez, que la situación de consumo de sustancias ilícitas de parte del trabajador distaba de ser un hecho aislado; que se habría verificado en dos ocasiones que aparecen refrendadas además aparecen refrendadas con el dato científico aportado por el resultado de los exámenes.

Que sin perjuicio de lo razonado precedentemente, y encontrándose acreditado el principal supuesto que dio origen a las causales invocadas, esto es, haber dado positivo a consumo de THC a un examen ocupacional cuya muestra fue tomada durante la jornada de trabajo, cabe en primer lugar analizar si este hecho resulta suficiente y pertinente para justificar el despido invocado.

DÉCIMO SEGUNDO: Que al respecto, cabe tener presente que la prueba aplicada para detectar el consumo de drogas se utilizó una prueba de detección de delta-9-tetrahidrocannabinol (THC). Este tipo de pruebas no puede determinar con exactitud cuándo fue el consumo de la sustancia y en qué cantidad, pudiendo pasar más de nueve días en que el activo permanezca en los fluidos corporales. Así entonces y tal como señaló el testigo de la parte demandada, dicho consumo puede haberse verificado en su jornada de descanso, y tratándose de un consumidor no habitual –según el mismo testigo las pruebas anteriores fueron negativas - la permanencia en su cuerpo puede ser aún mayor, considerando además que estamos frente a una persona de contextura delgada[1].

Es así entonces que no probándose por la demandada la hipótesis de gravedad mayor -de consumo durante la faena- y que en la especie que nos encontramos frente a un positivo a consumo aislado que bien podría deberse a un consumo efectuado durante el descanso del trabajador; es en este sentido que ante la calificación de gravedad de dicha conducta en el reglamento de la empresa precitado, y la normativa de prevención de riesgos en las faenas mineras, ha de primar en esta ocasión el derecho a la protección a la vida privada y la intimidad, norma contemplada en el artículo 19nº4 de nuestra Carta Fundamental, garantía que conjuntamente con la aplicación de la protección integral al trabajador y

[1] Fuente: https://myhealth.ucsd.edu/Spanish/RelatedItems/167,cannabinoid_screen_urine_ES#:~:text=El%20an%C3%A1lisis%20de%20marihuana%20en,son%20inferiores%20a%20este%20nivel.

primacía de la realidad, torna como necesario en la especie dar mayor protección a este aspecto de la vida del trabajador que a la decisión tomada por el empleador

DÉCIMO TERCERO: Que lo señalado en el considerando anterior no implica desconocer el ejercicio de las facultades de dirección y organización del empleador y por sobre todo su obligación de mantener la seguridad en la faena dando cumplimiento específicamente en lo contemplado dentro del artículo 184 del Código del Trabajo y a la normativa reglamentaria. El punto es, que si no existe una puesta en riesgo efectiva o una infracción que pueda calificarse como lo suficientemente grave, siempre le cabe al empleador la posibilidad de adoptar otro tipo de medidas de carácter preventivas o de rehabilitación ante la presencia de consumo fuera de la jornada de trabajo.

Al respecto, resulta necesario tener presente que la determinación de la gravedad de la conducta expuesta en la carta de despido corresponde a una calificación que ha sido entregada de forma exclusiva a los tribunales competentes, quedando en consecuencia, prohibido a las partes elevar a tal categorías determinadas obligaciones y prohibiciones. Al respecto, es posible concluir que las obligaciones que se han dado precedentemente establecidas, en este caso, en el contrato de trabajo, pueden ser a juicio del demandado cumplidas o incumplidas, pero no puede de antemano dar un valor preestablecido a los incumplimientos, en la especie, como sostener que el resultado positivo que acredita consumo de drogas, en este caso, marihuana, es una conducta grave que debiese estimarse como inadmisible y generadora de la mayor sanción laboral, como es el despido.

Dicha gravedad debe determinarse ex post, en base al análisis del hecho objetivo y determinando todas las circunstancias previas y concomitantes que procedan ser valoradas en la especie, toda vez que, si se efectuara un análisis contrario, permitiría y sería usual que todo empleador elevaría las prohibiciones y obligaciones impuestas al trabajador al rango de incumplimientos graves con las consecuencias nefasta que ello acarrearía a la seguridad en el empleo.

DÉCIMO CUARTO: Que de forma conjunta a determinar la gravedad de la conducta ha de razonarse si el castigo aplicado por el empleador resulta proporcionado a la misma. En lo pertinente, tal como sostiene la doctrina, la proporcionalidad constituye un límite de las facultades del empleador para evitar

su ejercicio arbitrario, considerando en el caso en concreto, que el demandante no contaba con otras amonestaciones o resultados de exámenes que acreditaren un consumo riesgoso de sustancias, tal como lo declaró el testigo de la parte demandada.

DÉCIMO QUINTO: En consecuencia y si bien en la especie se acreditó un incumplimiento de las obligaciones emanadas del contrato de trabajo e instrumentos asociados, aquél no reviste la gravedad necesaria para poner término a la relación laboral, considerando que al trabajador se le priva de las indemnizaciones legales, reconociendo el incumplimiento de normas de seguridad ello no ocurrió en la faena misma, por lo que no se puso en riesgo la propia integridad del trabajador y sus compañeros.

Con lo expuesto, no queda más que declarar injustificada la causal esgrimida por el empleador y contemplada en el artículo 160, número 7 del Código del Trabajo.

DÉCIMO SEXTO: Que, en definitiva, estimando que en la especie se vulneró el principio de proporcionalidad al adoptar la medida de despido, es que se acogerá la demanda y se ordenará el pago de la indemnizaciones legales, además del recargo legal correspondiente a la causal invocada por el empleador, que conforme el artículo 168 letra c) del Código del Trabajo asciende al 80% de la indemnización por años de servicio.

En consecuencia, se ordenará el pago de las siguientes indemnizaciones y prestaciones:

1.- Indemnización sustitutiva de aviso previo por $930.000.-

2.- Indemnización por años de servicio por 3 años $2.790.000.-

3.- Recargo del 80% de los años de servicio, por despido improcedente, por la suma de $2.232.000.-

4.- Feriado proporcional por 17 días por $567.000.-

5.- Intereses y reajustes.

En cuanto al feriado legal demandado, sin perjuicio del apercibimiento probatorio solicitado, no se hará lugar a dicha solicitud, atendido que en la demanda no se expresa fehacientemente cual es el período demandado por concepto de compensación de feriado legal, defecto y falta de pretensión que no es posible subsanar por esta judicatura.

DÉCIMO SÉPTIMO: Que en cuanto a la excepción de compensación, siendo un modo de extinguir las obligaciones, se encuentra contemplada en el Título XVII del Libro Cuarto del Código Civil, preceptuando al efecto el artículo 1655 del aludido texto legal: "*Cuando dos personas son deudoras una de otra, se opera entre ellas una compensación que extingue ambas deudas, del modo y en la forma que van a explicarse* (...)".

DÉCIMO OCTAVO: Que, conforme a la prueba documental incorporada por la demandada se ha podido acreditar que el actor solicitó un préstamo de negociación colectiva, según da cuenta la solicitud de préstamo de fecha 03 de enero de 2018, que el actor según este documento percibió la suma de $2.000.000.- pagaderos en 24 cuotas.

Asimismo, las partes arribaron, a título de convención probatoria, que respecto de dicho crédito el demandante adeuda 7 cuotas del mutuo otorgado por su ex empleador, cuyo saldo pendiente de pago es la suma de $749.997.-

DECIMO NOVENO: Que por lo expuesto, se acogerá la excepción de compensación opuesta por la demandada, rechazándose la demanda reconvencional deducida por la parte demandada, la que descansaba sobre los mismos fundamentos esgrimidos para sustentar la excepción de compensación, por lo cual de acogerse se estaría en presencia de un enriquecimiento sin causa en favor del empleador; amén de oponerse en forma subsidiaria a la excepción que se acoge y esgrimiendo una causa de pedir errónea; toda vez que lo cobrado es una suma de dinero cuya causa de pedir es un contrato de mutuo y no una "prestación" en el sentido laboral de la palabra dicha.

VIGÉSIMO: Que toda la prueba rendida e incorporada en este juicio por las partes ha sido analizada y valorada de conformidad a las reglas de la sana crítica, no alterando aquella no mencionada en nada lo resuelto en el presente fallo.

VIGÉSIMO PRIMERO: Que se estima que la parte demandada no fue totalmente vencida y que tuvo motivo plausible para litigar, por lo que no se le condena en costas. Ello en relación a los intereses prevalentes y que subyacen en la decisión adoptada por el empleador y que se defendió en juicio, sin perjuicio de lo resuelto por esta juez respecto a la justificación de dicha decisión.

Por estas consideraciones y lo dispuesto en los artículos 1, 2, 3, 5 a 11, 21, 22, 34, 35, 41, 42, 44, 54 a 58, 67, 73, 153, 154, 159, 160 Nº7, 162, 163, 168, 172, 173, 178, 184, 420, 423, 425 a 432, 434 a 438, 440 a 462 y 485 a 495 del Código del Trabajo; se declara:

I.- Que, acoge la demanda de despido injustificado y cobro de prestaciones interpuesta en representación de **Sebastián Antonio González Maldonado** en contra de **Joyglobal Chile S.A**. todos ya individualizados debiendo la demandada pagara al actor las siguientes prestaciones:

1.- Indemnización sustitutiva de aviso previo por $930.000.-

2.- Indemnización por años de servicio por 3 años $2.790.000.-

3.- Recargo del 80% de los años de servicio, por despido improcedente, por la suma de $2.232.000.-

4.- Feriado proporcional por 17 días por $567.000-

5.- Intereses y reajustes

II.- Que, las sumas ordenadas pagar deben ser reajustadas y devengan intereses conforme a las reglas dispuestas en artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

III.- Que, se acoge la ***excepción*** de ***compensación*** intentada por la demandada, por lo que a las sumas que se ordena pagar precedentemente se le deberá imputar la cantidad de $749.997.-

IV.- Que atendido lo resuelto precedentemente, se rechaza la demanda reconvencional de cobro de prestaciones.

V.- Que, cada parte pagará sus costas.

Regístrese, comuníquese y archívese en su oportunidad.

RIT O-25-2020
RUC 20- 4-0279366-0

Dictada por doña FRANCISCA PAULINA DE LOS ANGELES PAVEZ CEPEDA, Juez Titular del Juzgado de Letras de Illapel.

XXLSTPXFFW

En Illapel a diez de marzo de dos mil veintiuno, se notificó por el estado diario la resolución precedente.

Francisca Paulina Pavez Cepeda
Fecha: 10/03/2021 15:20:31

XXLSTPXFFW

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