Antofagasta, a once de marzo de dos mil veinticuatro.

VISTOS:

Se substanció esta causa **RIT T-160-2022, RUC 22-4-0439014-0** del Juzgado de Letras del Trabajo de Calama, caratulada **"Fuentes con Codelco Chile"**, por procedimiento de aplicación general, iniciado por demanda de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales con ocasión de despido y, en subsidio, despido injustificado y pago de prestaciones laborales, en la que por sentencia definitiva de once de octubre de dos mil veintitrés, dictada por la Jueza titular doña Gabriela Abusabal Chacoff, se declaró que se RECHAZA la excepción de COMPENSACIÓN interpuesta por CODELCO CHILE DIVISIÓN CHUQUICAMATA, que SE RECHAZA la demanda de tutela laboral con ocasión del despido en todas sus partes impetrada por don JONATHAN EDUARD FUENTES PEÑA en contra de CODELCO CHILE DIVISIÓN CHUQUICAMATA, que SE ACOGE la demanda de despido injustificado declarándose como tal el mismo, y por tanto concluida la relación laboral entre las partes con fecha 25 de agosto de 2022 según lo previsto en el artículo 161 del Código del Trabajo, debiendo la parte demandada CODELCO CHILE DIVISIÓN CHUQUICAMATA pagar al demandante don JONATHAN EDUARD FUENTES PEÑA, las siguientes prestaciones e indemnizaciones que indica; sin costas.

La parte demandante recurre de nulidad respecto de la sentencia invocando la causal del artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, en aquella parte en que rechazó la demanda de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales, y en subsidio, la causal del artículo 477 del mismo Código, alegando infracción al artículo 168, al no condenarse en la sentencia a la demandada al pago del recargo que establece dicha norma.

Por su parte, la demandada recurre de nulidad respecto de la sentencia invocando la causal del artículo 478 letra c) del Código del Trabajo, en aquella parte en que acogió la demanda subsidiaria de despido injustificado pago de prestaciones laborales.

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

Código: RVRNXMVYWXG

Declarado admisible los recursos, se procedió a su vista, oportunidad en que alegaron los abogados de las partes.

CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que previo al análisis del recurso de nulidad interpuesto, es dable consignar que éste tiene por objeto asegurar el respeto a las garantías y derechos fundamentales, o bien, obtener sentencias ajustadas a la ley, según cual sea la causal invocada, tal como se desprende de las disposiciones que consagran los motivos que lo hacen procedente, vale decir, los artículos 477 y 478 del Código del Trabajo.

Este recurso tiene un carácter extraordinario y de derecho estricto que se evidencia, por una parte, a través de la excepcionalidad de los presupuestos que configuran cada una de las referidas causales, en atención al fin perseguido por ellas, situación que determina un ámbito restringido de revisión por los tribunales de alzada y, además, impone al recurrente la obligación de precisar con rigurosidad los fundamentos que invoca y las peticiones concretas, en la medida que su observación permite señalar certeramente el error o el vicio que se reclama, lo solicitado y la competencia de esta Corte, que queda determinada por los aspectos que el recurrente acota en su libelo, haciéndolo del modo en que la ley lo ha prescrito.

Cabe tener presente que a través de este recurso no se hace una revisión general de los hechos establecidos o del derecho aplicado, sino sólo a la luz de las causales de nulidad alegadas, se analiza el discurso judicial para determinar si incurre o no cada vicio invocado.

SEGUNDO: Que la demandante alega en forma principal la causal de nulidad del artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, esto es, cuando la sentencia haya sido pronunciada con infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, atacando el considerando Séptimo de la sentencia y alegando

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

Código: RVRNXMVYWXG

que la sentenciadora estimó que el único indicio que su parte habría señalado como antecedentes a la infracción a sus derechos fundamentales es el hecho de haberlo despedido, para luego concluir que el despido propiamente tal jamás podrá constituir un indicio de tutela por sí mismo.

Es precisamente respecto de aquello, que a juicio de su parte, se produce el vicio denunciado, dado que existe una desatención a la conexión de la prueba rendida, en relación con los hechos expuestos y la normativa legal vigente, en particular lo dispuesto en el artículo 493 del Código del Trabajo.

Indica que el acto del despido no es el indicio invocado por su parte, sino más bien -entre otros- la carta de despido, es decir, los fundamentos y los actos acaecidos "con ocasión del despido". El despido en sí mismo debe ser objeto de análisis a la luz de las alegaciones ejercidas por las partes y con la prueba rendida en juicio, para determinar si el mismo se ajusta a derecho desde sus argumentos de hecho y de derecho.

Anota que resulta pertinente establecer la razón que subyace al despido, desde que se ha denunciado vulneración de derechos fundamentales. Que, en este orden de ideas, la prueba rendida y las argumentaciones señaladas en la misma contestación de la denunciada, permiten avizorar un trasfondo de conflictividad que había con el actor, en relación a su estado de salud.

Es más, desde la declaración de despido injustificado, es posible advertir argumentos que atañen a la acción principal de tutela. En primer término, la sentenciadora determina que el despido fue motivado por el quiebre a la buena fe y la confianza. Es más, luego indica, "*que la buena fe y la confianza no son fundamentos serios para desvincularlo por la causal invocada, debe existir una gravedad tal que haga imposible la continuación de la relación laboral y que el trabajador haya producido un daño y/o un acto de tal dimensión que la empresa debe desistirse*

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

Código: RVRNXMVYWXG

de él y apartarlo de sus funciones de manera definitiva". (Considerando Noveno). Luego, arguye la sentenciadora "*Que, efectivamente el denunciado no acompañó ningún test de drogas y alcohol, antes de tomar la decisión de desvincularlo, se estima que fue una decisión apresurada y sin la justificación ni la gravedad que establece la Ley, pues si bien pidió ayuda respecto a su adicción y que Codelco lo apoyó, este no pudo continuar*". Lo cual es concordante con lo sostenido por su parte en torno a que, luego de la salida de su representado de la Comunidad Terapéutica Alfa, con fecha 22 de agosto del año 2022, es despedido tres días después, sin que se le haya realizado ningún tipo de examen médico o test de drogas, para verificar los resultados de la intervención, y el cumplimiento del objetivo primario del proceso.

Como se ha expuesto, el criterio sospechoso de la discriminación sufrida por su representado es su estado de salud. El despido se realiza únicamente por que éste padece una enfermedad de adicción, que está en proceso de sanar. Desde allí es posible sostener que el despido de su representado por la causal establecida en el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, es solamente una desvinculación carácter formal, y que el motivo real a través de estos indicios ya señalados, obedecen al propósito de desvincular al trabajador producto de su estado de salud. Es la misma sentenciadora la que reconoce y establece que los fundamentos del despido son insuficientes e injustificados para ser encuadrados en la causal invocada. Todo lo cual, precisamente, supone la existencia de indicios suficientes para la realización necesaria de un ejercicio de ponderación.

En este punto, conviene recordar que frente al difícil escenario probatorio que el trabajador debe enfrentar en la denuncia por violación o lesión de derechos fundamentales, el derecho laboral chileno establece una norma regulatoria de la carga de la prueba en el artículo 493 del Código del Trabajo, que dispone: "*Cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios*

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

Código: RVRNXMVYWXG

suficientes de que se producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad".

Dichos indicios dicen relación con "*Hechos que han de generar en el juzgador al menos la sospecha fundada de que ha existido lesión de derechos fundamentales*", por lo que la prueba reducida de que se beneficia el trabajador se traduce en la prueba de hechos que generen en la jueza una sospecha razonable de que ha existido la conducta lesiva (Martínez R., l. Decisiones empresariales y principio de igualdad, Cedecs, Barcelona, 1998, p. 174).

Argumenta que la exigencia legal no requiere de una pluralidad de indicios, toda vez que lo realmente relevante, lo determinante, será la calidad y precisión del indicio que se aporte al juicio y en el juicio. Por su parte, el empleador, frente a los indicios aportados por el trabajador, se verá obligado a probar los fundamentos de la medida adoptada y su proporcionalidad, esto es, que su conducta ha obedecido a un motivo razonable y justo, cuestión que del alero de los hechos parece inverosímil.

En consecuencia, los indicios invocados por su parte radican en los hechos que subyacen al despido -injustificado- puesto, que como se ha dicho, el trabajador fue despedido 3 días después de haber sido dado de alta disciplinaria de la comunidad terapéutica, sin que haya sido objeto de algún tipo de evaluación médica respecto de los resultados del tratamiento, o de algún examen de drogas que diera cuenta de una actitud contraria a la convenida, y en palabras de la sentenciadora, de manera "*apresurada y sin la justificación ni la gravedad que establece la Ley.*"

A lo anterior, necesariamente debe sumarse lo expuesto en la contestación de la demanda, en la que expresamente se indica: "*En segundo lugar, tampoco puede calificarse de discriminatorio un despido si consideramos el contexto el cual el trabajador se desempeña. Según se*

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

Código: RVRNXMVYWXG

adelantó las faenas mineras, como una actividad riesgosa para la vida y salud de los trabajadores, tiene su propia normativa sectorial, y entre las normas que velan por dicha seguridad se encuentra la prohibición de ingresar a las faenas bajo el efecto de alcohol y/o drogas o el consumo de ellas en su interior".

Que tal fundamento, por muy cierto que sea, evidencia un trato discriminatorio, puesto que parte de la base de que su representado se presentaría a trabajar bajo los efectos de las drogas y/o alcohol, sin otro fundamento que el conocimiento que tiene la recurrida de su condición de salud. En efecto, no consta en el proceso prueba alguna que su representado se haya presentado en dichas condiciones a sus funciones normales, y mucho menos sanciones relacionadas.

En consecuencia, a juicio de su parte la existencia de indicios resulta ser clara, y la sentenciadora, en ningún caso, ha establecido que los argumentos vertidos en torno al criterio sospechoso no sean indicios o que sean insuficientes, pues sólo se limitó a reconocer como indicio "el despido", obviando todo análisis relativo a los hechos denunciados que dan cuenta de los mismos, como latamente se ha expuesto.

El legislador laboral busca la protección de los principios fundantes de la judicatura, en particular la continuidad del empleo y su protección. De tal suerte que al establecerse de manera categórica que el despido del que fue objeto su representado es injustificado, implica necesariamente, que éste fue un acto arbitrario por parte del empleador.

Entonces, señala, resulta justo preguntarse -a la luz de la demanda-, ¿Cuál es la real razón del despido?, y es allí, donde los indicios ya señalados resuenan con lo resuelto respecto de la acción subsidiaria, respecto de la cual se establece: "*Que en consecuencia, al estimarse que no existe la gravedad que exige nuestro legislador para*

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

Código: RVRNXMVYWXG

desvincular al trabajador por la causal del articulo 160 N°7, se declarará como injustificado el despido."

Arguye que con el mérito de la prueba rendida en autos, apreciada conforme a las reglas de la sana crítica, el Tribunal adquiere el convencimiento que efectivamente el actor incurrió en actos de incumplimiento de su proceso terapéutico –acuerdo con su empleador– pero ello no es supuesto de una infracción grave de incumplimiento del contrato, pues en la especie queda claro que se trata de un incumplimiento aislado, que no guarda relación con sus funciones, y además deben constituir un incumplimiento a más de una de las obligaciones que le impone el contrato de trabajo las cuales deben haber sido conocidas de manera clara y concreta por su parte, si bien estamos de acuerdo que le dieron de alta en la Unidad Terapéutica por los razonamientos ya señalados, no se advierte claramente cual obligación infringió que constituyó tal gravedad para destituirlo, cuáles serían las consecuencias del abandono del tratamiento. Pues la ambigüedad del considerando tercero del acuerdo en caso de incumplimiento "...la facultará para adoptar las medidas administrativas y legales que corresponda" es grave.

A juicio de su parte, no resulta plausible, ante el convencimiento expuesto del que derivan indicios –además de los señalados expresamente–, se hayan descartado por la simple consideración del sentenciadora, sin existir un análisis respecto de la proporcionalidad, idoneidad y necesidad de la medida adoptada, sobre todo, cuando la conclusión final, es que el despido obedece a un actuar arbitrario de la denunciada.

Es así como a juicio de su parte el vicio que afecta la sentencia recurrida, es que se ha vulnerado las reglas de la sana crítica, en particular la regla de la lógica, en su principio de la "razón suficiente", ya que no contiene razonamiento suficiente para establecer que los indicios aportados no superan el estándar necesario para formar en el sentenciadora una sospecha razonable de la

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

Código: RVRNXMVYWXG

existencia de la vulneración alegada, por no haberse realizado un análisis que permita tal descarte, limitándose únicamente a señalar que "*En efecto, el despido propiamente tal jamás podrá constituir un indicio de tutela por sí mismo*".

Asimismo, existen contradicciones en la sentencia desde que los fundamentos vertidos para determinar el despido como injustificado, no son conectados con la acción de tutela, en particular al establecer que, "*pues en la especie queda claro que se trata de un incumplimiento aislado, que no guarda relación con sus funciones*". En efecto, no se trata de un incumplimiento de sus obligaciones laborales, sino que deviene de un acuerdo particular, cuyas condiciones además de ser ambiguas se alejan de la judicatura laboral.

En este sentido, que el haber establecido que el incumplimiento que se imputa y sus fundamentos son insuficientes para sustentar la causal invocada, necesariamente lleva a plantearnos si en la especie es posible verificar el criterio sospechoso expuesto por su parte, en cuanto a la discriminación por salud, sobre todo, cuando es la misma denunciada la que en su contestación expresa derechamente que existe que, "*sabiendo por un lado que denunciante tenida problemas de adicción al alcohol y las drogas - cuestión reconocida por él- , y, por otro lado -y siendo este el elemento central de la razonabilidad del despido-, que este no seguiría con su tratamiento por palabras también de su propia persona, la probabilidad de que el denunciante incumpliera las normas de seguridad en relación con las prohibiciones de alcohol y droga ya señaladas es alta*".

De un análisis conectado de demanda, contestación y prueba rendida, es posible advertir que existe un despido vulneratorio, que más allá de los formalismos en la emisión de una carta de despido, evidencian la razón subyacente del mismo, y que guarda relación directa con el estado de salud de su representado. Por lo tanto, el haber omitido tal

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

Código: RVRNXMVYWXG

análisis configura los vicios denunciados, que influyen sustancialmente en lo dispositivo del fallo, ya que de haberse realizado un análisis concordante de los hechos, las alegaciones realizadas y los elementos probatorios, necesariamente se habría determinado la existencia de indicios que dan cuenta de que su representado fue gravemente discriminado y que su despido radica realmente en su condición de salud.

TERCERO: Que como se ha resuelto de un modo reiterado, en la causal del artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, lo que corresponde es la revisión de las razones que sustentan la motivación probatoria y la subsecuente fijación de los hechos que se han tenido por probados, cuando en esa actividad se cometen yerros que suponen contrariar los parámetros de la lógica, de la técnica, de los conocimientos científicos o de las reglas de experiencia. En otras palabras, de lo que se trata es de fiscalizar que las razones probatorias vertidas por la juzgadora respeten esos lineamientos, lo que impone al recurrente precisar las razones que cuestiona y, enseguida, demostrar cómo y por qué las mismas contrarían tales lineamientos.

En consecuencia, el razonamiento que se puede atacar a través de esta causal es sólo el que dice relación con la valoración de la prueba rendida para tener o no por establecidos hechos determinados, no teniendo relación alguna este reproche con los razonamientos relativos a la aplicación de la ley o a la calificación jurídica de los hechos.

CUARTO: Que establecido lo indicado en el considerando anterior, cabe tener presente que de la lectura completa de la causal aparece que lo cuestionado en definitiva es que la jueza incurre en error al concluir que no existen indicios suficientes para imponer al empleador la obligación de acreditar que la vulneración de derechos no existió, es decir, lo cuestionado en realidad son las calificaciones jurídicas efectuadas por el sentenciadora al aplicar el derecho a los hechos establecidos y resolver la

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

Código: RVRNXMVYWXG

primera cuestión que puede conllevar a acoger la demanda de tutela, lo que es ajeno completamente a la presente causal, contemplando el legislador como causal para cuestionar aquello la de la letra c) del referido artículo 478 (eventualmente letra e) cuando se omite la argumentación), no invocada por el recurrente, y siendo este un recurso de derecho estricto, debe necesariamente rechazarse, al fundar la nulidad en argumentos que no guardan relación con la causal invocada.

La causal alegada, que sólo tiene por objeto revisar la valoración de la prueba plasmada en la sentencia con el único fin de determinar si las premisas que respecto de los hechos se dan por asentado o no asentado, se fundan lógica y razonablemente en la prueba rendida, no permite analizar si la conclusión a que se arriba al aplicar el derecho a los hechos son las correctas.

Cabe considerar que el recurso en parte alguna indica qué hecho que se tuvo por probado no se acreditó o qué hecho probado no se tuvo por establecido, limitándose a explicar, primero, que el sólo hecho que el despido sea injustificado hace que deba declararse que existen los indicios exigidos por la ley, y que establecida la afectación de salud y el contexto en que se realiza queda patente la discriminación en relación a dicha condición, no desarrollando ningún análisis tendiente a establecer hechos en base a la prueba rendida, dejando en claro que en realidad se ataca la conclusión de que no existen los indicios exigidos en la ley.

En consecuencia, considerando que el recurso pretende fundar la causal invocada en un vicio distinto del único incluido en la causal, no cabe sino rechazar el recurso a este respecto.

QUINTO: Que, en todo caso, la aseveración efectuada en la sentencia en orden a que no necesariamente el que el despido sea injustificado deriva en que este es con vulneración de derechos o que constituye un indicio de

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

Código: RVRNXMVYWXG

aquellos exigidos en el artículo 493 del Código del Trabajo, resulta ser correcta, pues no todo despido injustificado, indebido o improcedente vulnera derechos fundamentales, y tan es así que el legislador, al permitir presentar la demanda que pretende se declare aquello en un mismo acto que la tutela, dispone que debe interponerse en forma subsidiaria, lo que se explica porque descartada la vulneración, puede discutirse como en este caso el despido y su justificación, superado ya el rechazo de la tutela.

Por todo lo anterior, la sentencia no incurre en contradicción o error al rechazar la demanda principal y acoger la subsidiaria.

SEXTO: Que, en subsidio, se invoca por la parte demandante la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, alegando infracción al artículo 168 del mismo código al no condenar a la demandada al pago de los recargos del artículo 168, sin perjuicio de declarar que el despido fue injustificado, no obstante haberse solicitado.

Indica que la sentenciadora, luego de rechazar la denuncia por vulneración de derechos fundamentales, acogió la acción subsidiaria de despido injustificado y cobro de prestaciones, y considerando que la causal invocada por la recurrida es la contemplada en el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, esto es "*Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato*", procedía aplicar el recargo, no indicando nada al respecto la sentencia en su parte resolutiva, refiriendo que el sentenciadora omite establecer el recargo del 80% sobre la base de los años de servicios, lo que constituye una contravención legal que influye en lo dispositivo del fallo y que priva a su parte a un derecho establecido por ley. Que habiendo hecho aplicación en su totalidad del ya referido artículo 168 del Código del Trabajo, habría establecido que Codelco debe pagar a su representado un recargo equivalente al 80% sobre la base de la indemnización por años de servicios, por la suma de $18.036.010.

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

Código: RVRNXMVYWXG

SÉPTIMO: Que en relación a la causal de nulidad del artículo 477 del Código del Trabajo, esto es, que la sentencia se dictó con infracción de ley que influye en lo dispositivo del fallo, cabe tener en cuenta que la misma concierne entera y exclusivamente a la revisión del juzgamiento jurídico del caso o, lo que es lo mismo, al "juicio de derecho" contenido en la sentencia, por lo que el invocar dicha causal implica reconocer los hechos establecidos en la sentencia recurrida y aceptar como no establecidos aquellos que no se dieron por asentados, lo que para esta Corte pasan a ser inamovibles, por lo que debe analizarse si a la luz de la situación fáctica constatada en la sentencia, el sentenciadora aplicó en forma errónea o dejó de aplicar alguna norma en específico.

Corresponde agregar que los errores se pueden encontrar bajo distintas premisas, a saber: contravención formal del texto de la ley; falta de aplicación; aplicación indebida por una interpretación y aplicación errónea. La misión asignada por el ordenamiento jurídico al tribunal de nulidad está en discernir cuál de esos significados o aplicaciones susceptibles de elegir es el mejor que se ajusta a la correcta y justa solución del caso, no estando dentro de esta causal los errores de calificación jurídica, para lo cual la ley procesal laboral contempla otra causal a invocar.

OCTAVO: Que al respecto cabe considerar que la sentencia, más allá de señalar la norma en sus sustentos jurídicos, ninguna mención efectúa al referido artículo 168, ni en sus considerandos ni en lo resolutivo, por lo que bajo ningún respecto puede sostenerse que la sentencia otorga a dicha norma un sentido diverso al de su contenido dejando de aplicarla, pues derechamente no se pronuncia sobre la petición en cuestión, sin argumentar ni decidir si procede dar lugar al pago del recargo en base a la norma en cuestión, por lo que bajo ningún respecto concurre el vicio alegado y, por lo mismo, debe rechazarse el recurso a este respecto.

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

Código: RVRNXMVYWXG

Que, como bien lo indica la sentencia, habiéndose solicitado el pago de dicha prestación, la sentencia no se pronuncia al efecto, mas dicha situación no es presupuesto de la causal invocada, sino de aquella contenida en el artículo 478 letra e) en relación al artículo 459 N°6, ambos del Codigo del Trabajo, la falta de pronunciamiento sobre una petición concreta, causal que no fue alegada por el recurrente, y siendo este un recurso de derecho estricto que no puede modificarse una vez presentado, el errar en la causa deriva en el rechazo de la alegación en cuestión.

NOVENO: Que, en consecuencia, se rechazará el recurso de la parte demandante en todas sus partes.

DÉCIMO: Que, por su lado, la parte demandada dedujo recurso de nulidad invocando la causal de la letra c) del referido artículo 478, en relación a aquella parte de la sentencia que acoge la demanda subsidiaria, alegando que la sentencia incurre en error de calificación jurídica al estimar que la infracción imputada no es grave y declarar que el despido es injustificado.

Agrega que el fallo recogió expresamente lo siguiente:

A. Según consta en el "Informe de Alta Administrativa" emitido por la Comunidad Terapéutica Alfa, el Sr. Fuentes incurrió en diversos incumplimientos de sus obligaciones mientras se encontraba en tratamiento de rehabilitación.

En específico, fue sorprendido "usando un celular de su propiedad el cual se le retira indicándole a él y su familia que era una falta grave a los reglamentos de la comunidad. El día 18 de Agosto fue sorprendido nuevamente ocupando un celular, siendo que la vez anterior se le había indicado que quedaba condicional. Situación que vuelve a repetir el domingo 21 de agosto, extrayendo el celular de la oficina de los Terapeutas. Frente a esto externaliza responsabilidad justificando por extrañar a su familia, sin embargo luego reconoce que no quiere cambiar y que quiere

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

Código: RVRNXMVYWXG

volver a consumir, a pesar de las consecuencias que pueda traerle en todos los ámbitos de su vida. Reconoce estar en la Comunidad sólo para cumplir tiempo establecido de 6 meses, sin valorar las atenciones ni terapias. Esto se ve reflejado en las terapias, siendo poco participativo, sin evidenciar empatía por compañeros y con actitud distante".

B. El Acuerdo (documento a través del que el Sr. Fuentes se obligaba a someterse a rehabilitación) disponía expresamente que, para todos los efectos legales, éste se reputaría como un anexo de contrato de trabajo y, por tanto, el incumplimiento de las obligaciones a las que se refería dicho Acuerdo constituyen incumplimiento de obligaciones laborales.

C. Que, en virtud de lo dispuesto en el Acuerdo, el empleador estaba facultado para aplicar, en caso de incumplimiento por parte del Sr. Fuentes, las medidas administrativas y legales que correspondieran.

Indica que en ese contexto, a diferencia de lo planteado por la sentencia, su parte considera que los incumplimientos reprochados al Sr. Fuentes, y que se tuvieron por acreditados en la sentencia en comento, fueron lo suficientemente graves para configurar la causal de despido invocada y aplicada. De esta forma, mediante la presente causal de nulidad, su parte pretende que los mismos hechos determinados por la sentenciadora se recalifiquen jurídicamente como constitutivos del supuesto a que se refiere el N°7 del artículo 160 del Código del Trabajo, por éstos ser lo suficientemente graves para dar lugar a dicha causal.

Anota que la sentencia, a la hora de calificar la gravedad de los incumplimientos en los que incurrió el actor, razonó de la siguiente forma: "*que la buena fe y la confianza no son fundamentos serios para desvincularlo por la causal invocada, debe existir una gravedad tal que haga imposible la continuación de la relación laboral y que el trabajador haya producido un daño y/o un acto de tal dimensión que la empresa*

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

Código: RVRNXMVYWXG

debe desistirse de él y apartarlo de sus funciones de manera definitiva".

Así, la sentencia de primera instancia, a la hora de analizar si el incumplimiento a que se refiere la carta de despido era o no grave, exigió la concurrencia de los siguientes requisitos: (a) que tras el incumplimiento le sea imposible al trabajador y al empleador seguir adelante con la relación laboral; y (b) que el trabajador que incumple haya generado un daño al empleador.

Que respecto de lo primero hace presente que los incumplimientos que le fueron reprochados al Sr. Fuentes (y que se tuvieron por acreditados) efectivamente hicieron imposible, al menos para Codelco, seguir adelante con la relación laboral que mantenía con éste, por las siguientes razones: I. Su representada, al dedicarse a la Industria Extractiva Minera Nacional, se encuentra obligada por lo dispuesto en el Reglamento de Seguridad Minera, y, en particular, por lo dispuesto en su artículo 31 de éste, norma que establece que "*La Empresa minera debe adoptar las medidas necesarias para garantizar la vida e integridad de los trabajadores propios y de terceros, como así mismo de los equipos, maquinarias, e instalaciones, estén o no indicadas en este Reglamento. Dichas medidas se deberán dar a conocer al personal a través de conductos o medios de comunicación que garanticen su plena difusión y comprensión*".

A mayor abundamiento, el Reglamento, en su artículo 40 indica que "*Está estrictamente prohibido presentarse en los recintos de una faena minera, bajo la influencia de alcohol o de drogas. Esto será pesquisado por personal competente, mediante un examen obligatorio que se realizará a petición del Supervisor responsable. La negativa del afectado al cumplimiento de esta disposición dará motivo a su expulsión inmediata del recinto de trabajo, pudiendo requerirse, si fuera necesario, el auxilio de la fuerza pública para hacerla cumplir, en conformidad con los procedimientos previstos en la legislación vigente*".

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

Código: RVRNXMVYWXG

Por último, el artículo 43 del mismo cuerpo legal señala que "*Se prohíbe la conducción de vehículos o la operación de equipos pesados automotores por personas que se encuentren bajo la influencia del alcohol y/o drogas, o que se determine que son consumidores habituales de estas sustancias*".

En ese contexto, siendo un hecho pacífico el que el trabajador se encontraba en una rehabilitación de drogas y que dicha rehabilitación no pudo seguir adelante por los incumplimientos referidos en la carta de despido, para Codelco se hizo imposible seguir adelante con la relación laboral que mantenían, toda vez que esta última se encontraba legalmente vedada de permitir el trabajo del actor en su calidad de "Electromecánico Mayor Subestaciones".

Argumenta que la División Chuquicamata de Codelco es una faena minera que entraña graves riesgos y peligros, tanto para trabajadores como para proveedores y terceros ajenos. En ese contexto, es dable considerar que, tras los incumplimientos en los que incurrió el demandante (y que, reiteramos, se tuvieron por acreditados en autos), para su representada fue imposible seguir adelante con la relación laboral que los unía, pues aquello significaba pasar por alto que el Sr. Fuentes era adicto a la cocaína, que no había cumplido con el tratamiento y programa convenido que, por tanto, no era posible que éste prestara servicios sabiendo de su adicción, incurriendo así en una clara negligencia y poniendo en peligro la vida y salud no solo del mismo demandante, sino también de otros trabajadores y terceros. Así, reitera que a un nivel práctico, también fue imposible para Codelco seguir adelante con la relación laboral que tenía con el Sr. Fuentes.

Señala que difiere del criterio plasmado en la sentencia relativo a que, para efectos de configurar la causal del artículo 160 N°7 del código del ramo, sea esencial que los incumplimientos hayan causado un daño a la Empresa. Lo anterior, pues no se puede cuantificar un abuso de

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

Código: RVRNXMVYWXG

confianza o un potencial/eventual daño, como sucede en autos. Así las cosas, el daño material (o patrimonial) que exige la sentencia no debiese ser un factor o criterio determinante a la hora de evaluar la procedencia de la causal de "incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato".

Concluye que es claro que en el caso de autos es necesaria la alteración de la calificación jurídica de los hechos sin alterar las conclusiones fácticas del tribunal inferior, por lo que solicita acoger el recurso, y dictar sentencia de reemplazo rechazando la acción subsidiaria de despido injustificado y declarando –en definitiva– que los incumplimientos en los que incurrió el demandante fueron graves y que, por tanto, el despido cursado a éste por parte de Codelco tuvo el carácter justificado en los hechos a los que se refiere la carta de aviso de término.

UNDÉCIMO: Que en relación a esta causal de nulidad, cabe tener presente que la misma concierne entera y exclusivamente a la revisión del juzgamiento jurídico del caso o, lo que es lo mismo, al "juicio de derecho" contenido en la sentencia, en este caso, a la calificación jurídica de los hechos asentados a la luz de la norma *decisoria litis*, y siendo ésta una causal de derecho, para el presente recurso los hechos fijados por el tribunal a quo son inamovibles, por lo que debe analizarse si ante dicha situación fáctica, el sentenciadora efectuó una calificación jurídica errada, en los términos planteados por el recurrente, en tanto su libelo recursivo limita el análisis y declaración de esta Corte, como se dijo.

DUODÉCIMO: Que, en lo pertinente, son hechos establecidos, y que en todo caso las partes no discuten, los siguientes:

1.- La parte demandante se desempeñaba como empleado de la demandada desarrollando funciones en su calidad de "Electromecánico Mayor Subestaciones" en la

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

Código: RVRNXMVYWXG

División Chuquicamata de Codelco, teniendo contrato vigente hasta la fecha del despido.

2.- Durante el desarrollo de sus labores, salvo aquella invocada para justificar el despido, el trabajador no registra otros incumplimientos laborales y, especialmente, no ha ingresado a sus faenas bajo los efectos del alcohol y las drogas. Si bien este último punto no es expresamente reconocido, lo cierto es que no existe por la demandada ninguna otra imputación, lo que permite inferir lo afirmado, conforme lo sostiene la sentenciadora.

3.- Que durante el desarrollo de la relación laboral, y habiendo reconocido el trabajador la adicción a la cocaína y el alcohol al empleador, conforme los programas de prevención y tratamiento en el marco de los sistemas de salud vigentes en la Empresa, se firma acuerdo entre las partes para someterse al tratamiento, asumiendo el empleador la obligación de financiar el tratamiento y seguir cumpliendo con sus obligaciones laborales, y el trabajador a una serie de obligaciones que dicen relación con dar cumplimiento a las obligaciones que le imponga del tratamiento, a no abandonarlo, interrumpirlo o suspenderlo unilateralmente y no incurrir en nuevo consumo, acordándose expresamente que "*El incumplimiento de cualesquiera de las obligaciones a que se obliga el trabajador en virtud del presente instrumento se reputará, para todos los efectos, como un rechazo formal del trabajador al tratamiento y facultará a la División para poner término inmediato al apoyo que le entrega en el marco del presente instrumento, y en consecuencia, la liberará de los compromisos que asume para con el trabajador y la facultará para adoptar las medidas administrativas y legales que corresponda*".

4.- Que en virtud de aquello el trabajador ingresa el día 14 de abril de 2022 a la Comunidad Terapéutica ALFA, en cumplimiento a lo dispuesto por el personal médico dependiente del mismo empleador.

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

Código: RVRNXMVYWXG

5.- El día 22 de agosto del año 2022 la Comunidad le da alta disciplinaria en atención a que el denunciante no manifestó disposición a cumplir con el tratamiento médico que dicha institución implementó para su rehabilitación, dado que no cumplió con los objetivos básicos del proceso y reiteradamente quebrantó las normas fijadas por dicha Comunidad en su tratamiento, agregándose que el Sr. Fuentes habría sido expulsado de la Comunidad por haber hecho uso de un celular en dos ocasiones, advertido que no debía hacerlo, quebrantando las normas fijadas por dicha Comunidad en su tratamiento, manifestando, además, su intención de continuar en el consumo de alcohol y drogas.

6.- Que en virtud de aquello el trabajador fue despedido con fecha 25 de agosto 2022 invocando el empleador el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el Contrato, según carta que en extenso se transcribe en la sentencia, fundado en el hecho indicado en el número anterior, 25 de agosto 2022.

DECIMOTERCERO: Que la causal de despido cuyo aplicación hace el empleador es la contemplada en el artículo 160 N°7 que dispone 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*".

DECIMOCUARTO: Que, dicho lo anterior, comparte esta Corte la primera conclusión de la sentenciadora en relación a que el acuerdo referido en el N°3 del considerando Duodécimo, formaría parte de su contrato de trabajo y que, por tanto, puede tenerse por acreditado el incumplimiento de las obligaciones contractuales, siendo el punto en debate relevante si dicho incumplimiento es de gravedad, ya que no todo incumplimiento laboral del trabajador justifica el despido, sino que sólo aquel que es grave.

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

Código: RVRNXMVYWXG

Sobre el incumplimiento del contrato, corresponde mencionar que en el presente caso, conforme a las políticas de la empresa, reglamento interno y contratos colectivo e individual, las partes válidamente acordaron el mutar las obligación de prestar los servicios por la de someterse al tratamiento para superar la adicción al alcohol y drogas, para que así pudiera seguir existiendo la relación laboral atendidas las complicaciones que las adicciones pudieren presentar para el funcionamiento de la faena, por lo que el incumplimiento de las obligaciones del referido acuerdo tienen el carácter de incumplimiento laboral, independiente de ocurrir aquello fuera de las obligaciones originales del contrato o del hecho de gozar de licencia médica, desde que precisamente la nueva obligación debía cumplirse en dicho espacio de tiempo y en dichas circunstancias.

DECIMOQUINTO: Que en consecuencia, para resolver el recurso, lo único que resta por determinar es si el incumplimiento tiene la gravedad para justificar la medida aplicada por el empleador.

Al respecto, cabe tener presente que la gravedad de los hechos es un concepto normativo, no definido en la ley, siendo la jurisprudencia la que le ha dado contenido, al determinar en cada caso si concurre tal gravedad, ponderándola en base a la magnitud, entidad o importancia del hecho, en relación con la posibilidad o imposibilidad de hacer posible la continuidad de la relación laboral, aplicándose la causal en las circunstancias que el despido es la única respuesta posible como sanción, al producirse por el incumplimiento necesariamente el quiebre de la relación laboral, al afectarse en esencia el acatamiento de las obligaciones de una de las partes.

En el caso en estudio, atendidos los hechos establecidos, esta Corte comparte la conclusión de la sentenciadora en cuanto no concurre dicha gravedad, primero, por estimar que para las partes al suscribir el acuerdo no era un incumplimiento grave, porque nada dispusieron al

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

Código: RVRNXMVYWXG

efecto, sino que únicamente se dijo que el incumplimiento sólo se tendría como un rechazo formal del trabajador al tratamiento, mas no se le otorga el carácter de incumplimiento grave de las obligaciones del contrato, como fácilmente pudieron acordarlo si aquella hubiese sido la voluntad de ambas, siendo relevante que en vez de aquello sólo se dejó a salvo la posibilidad de adoptar las medidas administrativas y legales que corresponda, sin referencia alguna a un posible despido, como fácilmente pudo establecerse, como se dijo.

Lo anterior cobra relevancia al analizar la situación de hecho existente al momento en que se firma el acuerdo, desde que a dicha fecha no se había acreditado algún hecho que pudiese justificar el despido, pues no existe ningún antecedentes acerca de que el trabajador ingresó a faena bajo el efecto del alcohol o las drogas, no siendo causal de despido en su caso la adicción desde que no aparece de la prueba rendida (y tampoco se ha alegado) que aquel condujera vehículos en la faena (el reglamento de seguridad minera en lo alegado prohíbe el trabajar bajo los efectos de dichas sustancias y el conducir bajo efectos de las mismas o por consumidores habituales de estas sustancias, artículos 40 y 43).

En consecuencia, considerando que al no haber incurrido el trabajador en causal que autorice *per se* el despido conforme a su contrato original, ni antes o durante el tratamiento, pues no está acreditado que se hubiese presentado a trabajar bajo la influencia de las drogas o que hubiese conducido vehículo en la faena (cualquiera de dichas situaciones sin dudas sería grave por el riesgo que crea respecto de terceros), el incumplimiento al contrato en que incurrió bajo ningún respecto puede calificarse de grave, sobre todo considerando que aquel no fue de las obligaciones principales, cuales eran someterse a tratamiento y no consumir droga y alcohol, sino de una obligación accesoria, como era no comunicarse con el exterior de la comunidad

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

Código: RVRNXMVYWXG

terapéutica sin autorización médica, como bien lo sostiene la sentencia, sin efectuar previamente exámenes para determinar el consumo (que pudieron exigirse conforme al acuerdo firmado), aparece injustificado, según lo concluye la sentencia recurrida.

DECIMOSEXTO: Que, así las cosas, no habiendo incurrido la sentencia recurrida en error de calificación jurídica al estimar que el incumplimiento del contrato no fue grave, se rechazará también el recurso de nulidad deducido por la parte demandada.

DECIMOSÉPTIMO: Que habiéndose rechazado los recursos de ambas partes, no se le condenará al pago de las costas del recurso.

Por estas consideraciones y visto, además, lo dispuesto en los artículos 477 y siguientes del Código del Trabajo, **SE RECHAZA**, **sin costas**, los recursos de nulidad interpuestos por la parte demandante y por la parte demandada en contra de la sentencia de once de octubre de dos mil veintitrés, dictada en causa RIT T-160-2022, RUC 22-4-0439014-0, del Juzgado de Letras del Trabajo de Calama.

Regístrese y comuníquese.

Rol 502-2023 (Laboral)

Redacción del ministro titular señor Juan Fernando Opazo Lagos.

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

Código: RVRNXMVYWXG

Virginia Elena Soublette Miranda
Ministro
Corte de Apelaciones
Once de marzo de dos mil veinticuatro
11:56 UTC-3

Juan Fernando Opazo Lagos
Ministro
Corte de Apelaciones
Once de marzo de dos mil veinticuatro
12:04 UTC-3

Álvaro Francisco Tello Núñez
Abogado
Corte de Apelaciones
Once de marzo de dos mil veinticuatro
13:58 UTC-3

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

Código: RVRNXMVYWXG

Pronunciado por la Segunda Sala de la C.A. de Antofagasta integrada por los Ministros (as) Virginia Elena Soublette M., Juan Opazo L. y Abogado Integrante Alvaro Francisco Tello N. Antofagasta, once de marzo de dos mil veinticuatro.

En Antofagasta, a once de marzo de dos mil veinticuatro, 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

Código: RVRNXMVYWXG