

ALERTA LABORAL

SENTENCIA DE LA CORTE DE APELACIONES DE IQUIQUE ACOGE RECURSO DE NULIDAD FUNDADO EN EL ARTÍCULO 478 LETRA C) DEL CT, AL ESTIMAR NECESARIA LA ALTERACIÓN DE LA CALIFICACIÓN JURÍDICA DE LOS HECHOS, SIN MODIFICAR CONCLUSIONES FÁCTICAS SOBRE LA PRESENCIA DE DROGAS.

Recientemente, con fecha 19 de mayo de 2025, la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Iquique dictó sentencia en autos Rol N°22-2025, acogiendo el recurso de nulidad interpuesto por una empresa demandada, considerando que la medida de despido por consumo de drogas guarda plena proporcionalidad y en caso alguno resulta vulneratoria de la vida privada de los demandantes, como se sostuvo en la sentencia de instancia. La Corte básicamente dijo que, puesto que el objeto de los exámenes realizados al ingreso de los trabajadores a la faena corresponde al deber de protección de los trabajadores y de los terceros al interior de ella, en cumplimiento del artículo 40 del Decreto 132, del Ministerio de Minería, que establece una prohibición expresa de “presentarse en los recintos de una faena minera, bajo la influencia de alcohol o de drogas”, la medida es completamente constitucional.

Revisemos la historia procesal de la causa.

Los antecedentes del caso se remontan al 27 de diciembre de 2023, cuando a los trabajadores desvinculados se le aplicó un examen de control de drogas, con la toma de dos muestras de orina, y ambas arrojaron resultados positivos y/o confirmatorios, por lo que la empresa minera decidió despedirlos por la causal contemplada en el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, y de las obligaciones contenidas en el Reglamento Interno de la empresa.

Tras la desvinculación, los trabajadores acusados de incumplir gravemente las obligaciones que le imponía el contrato y su reglamento interno presentaron una demanda de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales, y en subsidio, despido indebido, y exigiendo el pago de las indemnizaciones correspondientes al aviso previo y años de servicio con el recargo legal correspondiente.

Así, el tribunal de primera instancia acogió la demanda de vulneración de derechos fundamentales, considerando que el empleador efectivamente habría vulnerado sus derechos fundamentales, particularmente el “Derecho a la Honra y a la Protección a la Vida Privada”, dado que el empleador habría tenido por objeto normar la conducta de los trabajadores fuera de su lugar de trabajo; pues según el sentenciador se debía distinguir entre:

- a. Presencia activa de la droga en el organismo, que puede influir en las capacidades del trabajador durante la jornada laboral.
- b. Rastros residuales que reflejan un consumo en el tiempo de descanso y que no necesariamente afectan la capacidad del trabajador en su jornada.

De tal forma, el tribunal a quo, concluye que como el examen practicado a los trabajadores no identifica si se trata de rastros residuales o una intoxicación activa, su idoneidad es cuestionable, para cumplir el objetivo, más allá del punto de corte que se refleja en el informe; razón por la que en definitiva, acoge la denuncia de tutela de derechos fundamentales, estimando que el examen no es propicio para determinar la presencia activa de drogas durante la jornada laboral.

La sentencia de primera instancia fue dictada por el Juzgado de Letras del Trabajo de Iquique en autos RIT T-30-2024, haciendo lugar a la acción de tutela laboral por supuesta vulneración de derechos fundamentales, declarando que la demandada ha vulnerado la garantía constitucional de los actores prevista en el artículo 19 N°4 de la Constitución Política, con ocasión del despido, debiendo la denunciada pagar a los actores, las sumas que se indican por los siguientes conceptos: a) Indemnización por 6 remuneraciones, prevista en el artículo 489 del Código del Trabajo; b) Indemnización sustitutiva del aviso; c) Indemnización por años de servicios; d) Recargo legal del 80% de la letra c) del artículo 168 del Código del Trabajo; e) Feriados legales y proporcional adeudados.

En contra de dicho fallo, la Sociedad Química y Minera de Chile S.A. dedujo recurso de nulidad, fundado en la causal del artículo 478 letra c), y en subsidio, en la causal del artículo 477, ambas del Código del Trabajo.

La demandada interpuso recurso de nulidad invocando la causal del artículo 478 letra c) del Código del Trabajo, por estimar que se dictó sentencia con una errada calificación jurídica de los hechos establecidos en la sentencia en base a que se asientan como hechos objetivos la presencia de drogas en los trabajadores al momento de presentarse a su jornada laboral en la faena en mina; por lo que, en definitiva, solicitan la alternación de la calificación jurídica de los mismos.

De tal forma, en la sentencia de 19 de mayo de 2025, la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Iquique estimó en relación a la causal invocada del artículo 478 letra c) del CT, que tiene su fundamento en la necesidad de alterar la naturaleza jurídica entregada por el juzgador a los hechos establecidos en el juicio. Así, para ser acogida, por disposición legal expresa, el recurrente debe respetar las conclusiones fácticas que ha establecido el tribunal inferior.

En tal contexto, el fallo hace presente que la causal objetiva por la cual fueron despedidos los trabajadores es aquella del artículo 160 N°7 del CT, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, indicando que los requisitos para su concurrencia son:

- a) El incumplimiento de una obligación contractual.

b) Que éste sea grave.

Así, analizando la cláusula QUINTA de los contratos de trabajo de los trabajadores, estos se obligan a cumplir estrictamente todas las disposiciones contenidas en el reglamento interno, normativa que en la letra d) del artículo 51 (51.1) establece que lo que se exige al trabajador es la “presencia” de sustancias y presentarse “bajo la influencia” de alcohol, reiterando que, en ese sentido, la parte demandante confunde los conceptos “presencia” con el concepto “bajo la influencia”.

De tal forma, se observa la Corte, existe una tensión entre las obligaciones contractuales de los trabajadores, las políticas de seguridad de la empresa y los derechos fundamentales de los trabajadores, por lo que considera necesario realizar un análisis de proporcionalidad, a fin de evaluar si la medida adoptada por el empleador, esto es, el despido es razonable, adecuada y proporcional frente a los derechos en juego, por lo cual aplicará los siguientes criterios: a) Legitimación del objetivo; b) Principio de idoneidad; c) Necesidad de la medida; d) Principio de proporcionalidad en un sentido estricto.

Respecto al primer aspecto, efectivamente reconoce que el empleador tiene un objetivo legítimo al establecer controles de drogas, especialmente, en el sector de la minería, que implica riesgos inherentes tanto para los trabajadores como para terceros.

En segundo lugar, al analizar lo concerniente al principio de idoneidad, o se encuentren bajo los efectos de sustancias que puedan comprometer la seguridad en el lugar de trabajo, realiza una diferencia entre dos situaciones o categorías que detalla de la siguiente manera: A.- Presencia activa de la droga en el organismo, que puede influir en las capacidades del trabajador durante la jornada laboral. B.- Rastros residuales que reflejan un consumo en el tiempo de descanso y que no necesariamente afectan la capacidad del trabajador en su jornada. Por ello, concluye que el examen practicado a los trabajadores no identifica si se trata de rastros residuales o una intoxicación activa, su idoneidad es cuestionable, para cumplir el objetivo.

Sin embargo, advierte el fallo que se debe tener en cuenta que la misma sentenciadora de primera instancia, en los párrafos finales dejó establecido como hecho indubitado los hallazgos de la presencia de drogas en los trabajadores a partir de los exámenes realizados y los resultados que arrojaron. De tal manera, en todos los casos consideró y concluyó que se trató de altos o elevados niveles de presencia de drogas, que fueron detectados al momento en que los trabajadores se presentaron a iniciar sus labores y fueron sometidos a exámenes de control y detección de drogas.

En definitiva, mal puede hablarse de la existencia rastros residuales que sean producto de un consumo en el tiempo de descanso y que no necesariamente afecten la capacidad del trabajador en su jornada; puesto que, no puede servir de justificación para la conducta de los trabajadores el hecho que después de realizada la toma de muestra, hayan realizado efectivamente sus labores al menos durante dos o tres días, sin que se reportara alguna denuncia o accidente mientras cumplían sus tareas, ya que ello no elimina el hecho constatado al inicio de su turno.

Agrega el sentenciador en sede de nulidad, que, ninguna relevancia puede tener el cambio del tipo de prueba con que se hizo el examen, esto es, de saliva a orina, puesto que el mismo Reglamento así lo faculta, y desde otro punto de vista, no se explica por qué aquello puede ser una vulneración, en términos de privacidad, si no se mencionó ningún indicio o hecho relacionado con esa forma de tomar la muestra, a la que por lo demás accedieron voluntariamente.

En consecuencia, a la hora de ponderar la proporcionalidad de la medida adoptada en sentido estricto, conforme a los hechos que la misma sentencia ha tenido por acreditados, no resulta factible justificar la actuación o conducta en que han incurrido los trabajadores, que obviamente deviene de un consumo de drogas realizado en su período de descanso, como si fuera una afectación a su vida privada, toda vez que detectada la presencia de drogas en su organismo, en una cantidad que supera el estándar razonable determinado por la autoridad administrativa, necesariamente se debe garantizar un entorno de trabajo seguro, más aún en un sector de alto riesgo como es la minería. El sentido de realizar el examen al inicio de la jornada laboral es precisamente prevenir y erradicar las conductas riesgosas que podrían originarse por el consumo de alcohol y drogas.

En tal circunstancia, la manera en que el tribunal a quo de por establecidos los hechos, no se logra advertir de qué modo se concreta la vulneración a la vida privada que concluye la jueza del grado, toda vez que es un indubitado que el Reglamento Interno de la empresa, aplicable en virtud del contrato de trabajo, imponía obligaciones y prohibiciones a los demandantes y autorizaba la práctica de exámenes de orina con el objeto de detección de drogas en los trabajadores que ingresaran a la faena minera, y así lo reconoce el tribunal.

De tal forma, conforme a los hechos establecidos de manera fehaciente en la sentencia, resulta acreditado que los tres demandantes de esta causa se presentaron a trabajar con altos niveles de concentración de drogas en su cuerpo, superando los valores o puntos de corte, lo que revela la presencia de drogas, y constituye un grave incumplimiento de las obligaciones del contrato y su Reglamento Interno; por lo que la medida de despido guarda plena proporcionalidad con la gravedad de los hechos constatados y en caso alguno resulta vulneratoria de la vida privada de los demandante, como se sostuvo en la sentencia, en consideración a las

altas concentraciones de droga detectadas en los trabajadores y permiten concluir que sí se presentaron a trabajar bajo la influencia de las drogas, por existir un consumo reciente.

En razón de lo expuesto, la Corte de Apelaciones de Iquique estimó que concurre la causal de nulidad invocada en forma principal, toda vez que estando debidamente asentados los hechos que configuran la causal de despido por el Tribunal, sin que con dicho proceder se hubiere afectado alguna de las garantías fundamentales invocadas por los demandantes, por lo que resulta necesaria la alteración de la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones fácticas del tribunal inferior, acogiendo el recurso de nulidad interpuesto, por estimar que no se afectaron los derechos fundamentales de los trabajadores, y la medida tomada por el empleador guarda plena correspondencia y proporcionalidad a la gravedad de los hechos en cumplimiento de los dispuesto en el contrato de trabajo y Reglamento Interno de la empresa.

Santiago, 29 de Mayo de 2025.