

**Calama, seis de marzo de dos mil veinticinco**

**VISTOS Y CONSIDERANDO:**

**PRIMERO:** Comparece Milton Ernesto Muñoz Ganga, chileno, trabajador dependiente, cédula nacional de identidad 12.295.347-5, domiciliado en Calle 10 Norte # 3886, ciudad de Talca, y deduce demanda por vulneración de derechos con ocasión al despido, daño moral y cobro de prestaciones laborales; y en subsidio, demanda por despido indebido, daño moral y cobro de prestaciones, en contra de GOLDER ASSOCIATES S.A., RUT 96.784.920-0, representado legalmente en virtud del artículo 4º del Código del Trabajo por Juan Ignacio Ríos Correa, cédula nacional de identidad 7.010.695-7, profesión u oficio Gerente General, ambos domiciliados para estos efectos en calle Magdalena 181, piso 3, comuna de Las Condes.

Los antecedentes de hecho y fundamentos de derecho son los siguientes: El contrato de trabajo era indefinido desde el día 27 de noviembre de 2006; era Jefe o coordinador de Terreno; su jornada no tenía limitación de horario de trabajo, en conformidad al artículo 22 inciso segundo del Código del Trabajo, pero firmaba registro de asistencia; la remuneración ascendía a \$4.206.330. El término de la relación laboral fue el 07 de julio de 2023 y suscribió finiquito con reserva de acciones el 24 julio 2023.

Indica que desde el inicio de la relación laboral, se desempeñó sin ningún inconveniente. No obstante, en la comunicación de despido se le atribuyen hechos completamente falsos e irresponsables. El 11 de junio, su colega Javier le informó que el prevencionista de riesgos lo había sometido a una prueba de alcoholtest a las 07:30 a.m., obteniendo un resultado de 0,4º. Javier añadió que el prevencionista de riesgos había golpeado la puerta de su habitación y, al no recibir respuesta, concluyó que se encontraba en estado de ebriedad y dormido. En ese momento, el prevencionista de riesgos se retiró del domicilio para continuar con sus labores. Indica que en ese momento se estaba duchando por lo que no escuchó el golpe en la puerta. Al vestirse y salir de su habitación, decidió llamar al prevencionista de riesgos para aclarar la situación, quien le aseguró que no había problema. Señala que inició su jornada laboral a las 08:00 a.m. y cerca de las 08:20 a.m. se comunicó con el transportista don José para coordinar trabajos; y cerca de las 09:00 a.m., su supervisor Eduardo Alvear desde Santiago le solicitó que fuera a ACHS para realizar una prueba de alcoholemia, accediendo inmediatamente. Una vez en la ACHS, se les informó que el prevencionista de riesgos debía estar presente como representante de la empresa. Este último coordinó la toma de muestras, donde finalmente se realizó el test de orina, el cual resultó negativo. Luego, continuó trabajando con labores menores, como el envío del informe diario del día anterior y tareas de organización en casa. Tras estos eventos, se le informó que se llevaría a cabo una investigación interna y presentó una declaración escrita. Se le solicitó que no acudiera al siguiente turno (los días 21 al 28 de junio) por la investigación en curso. Finalmente, el 07 de julio lo despiden por



las causales de incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato y por conducta inmoral. Transcribe la carta de despido.

Afirma respecto de cada argumento de la carta lo siguiente: a) Que el día 11 de junio de 2023, se encontraba bajo los efectos del alcohol. Con un examen objetivo, de un tercero externo contratado por la empresa, y teniendo los resultados de negativo el mismo día, aun así la empresa le despide por supuestas conductas inmorales. b) "Que por lo anterior me encontré impedido de prestar servicios." El registro de asistencia da cuenta del cumplimiento de sus obligaciones, y también el examen de alcoholemia que se realizó. c) "Que se comprobó lo expuesto." Los documentos anteriores dan cuenta de la contradicción de las conclusiones arribadas por la empresa, y la inexistencia de motivos plausibles para poner término al contrato de más de 17 años con la empresa. d) "Que yo reconocí la conducta de haber incitado y propiciado la adquisición y posterior consumo de sustancias alcohólicas al interior de la casa habitación provista por la empresa." Del análisis de su declaración es claro que jamás reconoce haber bebido el día 10 de junio o del día 11, de junio, lo que expone es que el día 17 de junio (estando en descanso), en la cena consumieron unas copas de alcohol de acompañamiento. e) "Que con lo anterior, se configuran las causales del artículo 160 numero 1 letra e) y número 7 del código del trabajo." Teniendo todos los antecedentes objetivos y discordantes con los hechos de la carta de aviso de termino de contrato, la empresa, igualmente procede a despedirlo dañando su honra.

Agrega que el despido y el contenido mismo de la carta de término de trabajo, es absolutamente falso, abusivo e irresponsable, aplicándole dos causales, gravísimas no teniendo justificación alguna para ello, dañando su honra. Se refiere al concepto de honra. En la empresa llevaba desde el año 2006, ejerciendo sus funciones sin ningún inconveniente, destacándose como supervisor de terreno, para luego como jefe o coordinador de terreno y manteniendo una continuidad en su fuente laboral por casi 17 años. 2.- Se le despide por conductas inmorales, supuestamente comprobadas, señalando que estaba bajo los efectos del alcohol. 3.- El daño a su honra en la empresa y el rubro minero, siendo absolutamente un daño a su imagen personal y colectiva, con hechos falsos. 4.- No posee ninguna carta de amonestación por parte de la empresa. La forma y el contenido del despido, le llevaron a tener apoyo psicológico hasta la fecha.

Respecto de los indicios de vulneración, señala que son: 1.- Que, la empresa comienza una investigación interna. 2.- Que, los resultados de exámenes son negativos. 3.- Que, el registro de asistencia da cuenta de que prestó servicios el día que le imputan como impedido de prestar servicios en la carta de despido. 4.- Su declaración en la investigación interna es contraria a las fechas y contenido del despido. 5.- Su ex empleador, le imputó que promovió consumo de alcohol en casa provista por la empresa el día 11 de junio o antes y que había consumido alcohol viéndose imposibilitado de concurrir a trabajar. 6.- Que el despido se le comunica por teams. 7.- Que producto del



despido se encuentra en tratamiento psicológico. 8.-Que, debido a esta situación comenzó con evaluación psicológica, se le diagnostica sintomatología trastorno por estrés agudo, asociado a su despido. 9.- Que, en la práctica al impactar toda esta situación en su buena imagen, trajo como consecuencia que no encontrara trabajo aún.

En cuanto al daño moral que demanda, señala que su salud mental está deteriorada, posterior a su despido y como consecuencia de este, comienza con evaluación psicológica, caracterizado por aparición de síntomas luego de la exposición a un acontecimiento estresante, lo cual fue, la afectación a su honra profesional tanto con sus pares y sus subalternos, asociada a una investigación irregular, y carta de despido con hechos falsos dejándole en absoluta incertidumbre, a una imposibilidad de encontrar trabajo, por dichos falsos, lo que conllevó en definitiva a su estrés constante, viéndose afectada su integridad psíquica como persona. Pide que se ponga remedio y se sancione ejemplarmente al empleador. Esto le mantiene muy angustiado, incluso su ámbito familiar está profundamente afectado por esta situación. Refiere el tratamiento psicológico que ha recibido desde el 21 de julio del presente al 22 de agosto.

En sus fundamentos de derecho se refiere a los derechos fundamentales vulnerados. Luego menciona las prestaciones e indemnizaciones que está cobrando y sobre el daño moral, señala que por el daño psicológico y a la honra causado por el despido, hecho que se encuentra detallado en las conclusiones del informe psicológico, solicita que sea reparado en la suma de \$25.237.980.

En definitiva pide que: 1.- Se declare que la empresa denunciada efectuó un despido vulneratorio el 07 de julio de 2023, y acciones vulneratorias a la integridad física y psíquica consagrada en el artículo 19 n° 1 de la Constitución Política de la República y/o afectación a honra de la persona y su familia consagrada en el artículo 19 n° 4 del mismo cuerpo normativo, a razón del artículo 489 del Código del Trabajo, o lo que se estime pertinente conforme a derecho. 2.- Se declare, la adopción de medidas concretas de reparación, bajo el apercibimiento señalado en el artículo 492 del Código del Trabajo, incluidas las indemnizaciones que a su juicio procedan: a) La empresa deberá confeccionar un tríptico informativo a su costo, el que deberá contener información relativa a la importancia y protección legal de los derechos fundamentales de los trabajadores. Tal documento deberá contener el domicilio, teléfono y página web de la Dirección del Trabajo y de sus oficinas a lo largo del país, debiendo distribuirse a todos los trabajadores de la denunciada en el plazo de un mes contado desde que la sentencia definitiva quede ejecutoriada, o lo que se estime pertinente conforme a derecho. b) La demandada, deberá implementar un curso de capacitación, a su costo, relativo a tutela de derechos fundamentales de los trabajadores, al cual deberán asistir la totalidad de los trabajadores, incluyendo jefaturas. Dicha capacitación deberá ser llevada a cabo en el plazo de dos meses, contados desde que la sentencia adquiera el carácter de ejecutoriada, o lo que se estime pertinente conforme a derecho. c) La sentencia que acoja la siguiente denuncia,



deberá ser publicada en el diario mural de la denunciada en su texto íntegro, sin perjuicio que cualquier trabajador pueda pedir copia de ella a la empresa. Tal publicación deberá ser realizada dentro de la semana siguiente a que la sentencia quede ejecutoriada y deberá mantenerse a los menos 3 meses a la vista de los trabajadores, o lo que se estime pertinente conforme a derecho. d) La denunciada deberá incluir en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, un capítulo relativo a Tutela de Derechos Fundamentales en un plazo máximo de un mes contado desde que la sentencia quede ejecutoriada, o lo que se estime pertinente conforme a derecho. e) La denunciada deberá pedir disculpas por escrito y públicas en Diario de Circulación Regional o Nacional, a al trabajador denunciante vulnerada, en un plazo de 1 semana de ejecutoriada la sentencia definitiva, o lo que se estime pertinente conforme a derecho. 3.- Se declare que, la denunciada deberá remitir copia de la sentencia de autos a la Dirección del Trabajo, para su registro, o lo que se estime pertinente conforme a derecho. 4.- Para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo, declarar que su última remuneración ascendió a la suma de \$3.250.472, tope de 90 uf. - Que la última remuneración para determinar la indemnización del artículo 489 es de \$ 4.201.947. De este modo y de acuerdo con lo señalado en el artículo 489, inciso tercero del Código del Trabajo, en relación con los artículos 162 y 163 del mismo código, se deberá condenar a la denunciada al pago de las siguientes prestaciones o lo que se estime conforme a derecho: A).- La suma de \$ 46.221.417, a título de indemnización especial establecida en el artículo 489 del Código del Trabajo, equivalente a once remuneraciones mensuales, habida consideración de la entidad de la infracción a los derechos fundamentales denunciados, o en subsidio, la suma menor que determine que en todo caso no podrá ser inferior a seis remuneraciones mensuales (monto que corresponde a \$25.211.682) o lo que se estime conforme a la prueba de este juicio. B.- La suma de \$ 35.755.192 por concepto de indemnización por años de servicio (11 meses). C.- Que se condene a la demandada al pago de la suma del 100% de recargo por aplicación del artículo 489 inciso 3º del Código del Trabajo, por la suma \$35.755.192, o en subsidio el 80% de recargo, esto es, \$28.604.154, por las causales aplicadas o lo que se estime conforme a derecho. D.- La suma de \$3.250.472 indemnización sustitutiva del aviso previo. E.- La suma de \$25.237.980, por concepto de indemnización por daño moral o la cifra que se determine conforme el mérito del proceso. 5.- Que, se condene a la demandada al pago de los conceptos señalados precedentemente con intereses y reajustes conforme lo dispone el artículo 63 del Código del Trabajo, o lo que se estime conforme a Derecho. 6.- Que, se condene a la denunciada al pago de costas. 7.- Todo lo que se estime conforme al mérito del proceso.

En el primer otrosí, deduce demanda por despido injustificado, indebido o improcedente, daño moral y cobro de prestaciones, por los hechos y fundamentos de derecho, que por razones de economía procesal, da por íntegramente reproducidos. Pide en definitiva se declare: 1. Que el despido del que fue objeto con fecha 07 de julio de



2023, es injustificado, indebido o improcedente, y carente de motivo plausible o lo que se estime pertinente. 2. Para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo, se declare que mi última remuneración ascendió a la suma de \$3.250.472 o lo que se estime conforme a derecho y deberá condenar a la demandada al pago de las siguientes prestaciones: a) La suma de \$ 35.755.192 por concepto de indemnización por años de servicio (11 meses).b) Que se condene a la demandada al pago de la suma del 100% de recargo por carecer el despido de motivo plausible, por la suma \$ 35.755.192 o en subsidio el 80% de recargo legal, esto es, \$28.604.154 o lo que se estime conforme a derecho. c) La suma de \$ 3.250.472 indemnización sustitutiva del aviso previo. d) La suma de \$25.237.980 por concepto de indemnización por daño moral o la cifra que se determine conforme el mérito del proceso. 3.- Que, se condene a la demandada al pago intereses, reajustes y costas.

**SEGUNDO:** Comparece Cristóbal Raby Biggs, abogado, mandatario judicial y en representación de la demandada Golder Associates S.A., sociedad comercial, con domicilio para estos efectos en calle Magdalena 181, piso 3, comuna de Las Condes; y contesta la demanda solicitando el rechazo de la misma, con expresa condenación en costas.

En sus argumentos de hecho y fundamentos de derecho, indica que niega expresamente todos los hechos expuestos en la demanda, con excepción de los siguientes en los casos que corresponda: Reconoce que el actor ingresó el 27 de noviembre de 2006; que desempeñó el cargo de Jefe o coordinador de Terreno; que con fecha 07 de julio de 2023 se puso término al contrato de trabajo por aplicación de las causales del artículo 160 N°1, letra e), y N°7, ambos del Código del Trabajo. Controvierte el monto de la remuneración, indicando que su última remuneración ascendía a \$ 2.811.947.-, y se componía de sueldo base por la suma de \$ 2.637.780.- y gratificación por la suma de \$ 174.167.-, excluyendo todo otro concepto de remuneración esporádico o asignación no constitutiva de remuneración, conforme a liquidación de remuneraciones de junio de 2023. Dicha base de cálculo, para los efectos de las indemnizaciones referidas en el artículo 172 del Código del Trabajo, debe considerar el límite de 90 unidades de fomento (UF) del último día (30 de junio de 2023) del mes anterior al pago (24 de julio de 2023), es decir, \$ 2.977.814.-, tomando en cuenta el valor de la UF por la suma de \$ 33.086,83. Niega que el despido sea indebido; que se haya vulnerado sus derechos fundamentales; y que se le haya causado daño moral.

En relación con la acción de tutela, señala que no se cumple con lo dispuesto en el artículo 490 del Código del Trabajo, no contiene la enunciación clara y precisa de los hechos. No se aportan indicios de vulneración de derechos fundamentales ocurridos en la fecha en que se le comunicó su despido, esto es, el 07 de julio de 2023. Tampoco se individualizan a las personas que, supuestamente, actuando en representación de la empresa, en su calidad de empleadores, hubieran incurrido en conductas vulneratorias de derechos fundamentales con ocasión del despido, ni se aportan antecedentes de



contexto, señalando el tiempo o lugar en que se habrían producido. Ahora bien, no solo se ha incumplido la norma legal en cuestión, sino que, además, tampoco se cumple con el requisito o carga procesal de acompañar a la denuncia todos los antecedentes en los que se fundamente; que acompaña una serie de documentos, sin embargo, ninguno de ellos constituye en sí un indicio de vulneración de derechos y garantías fundamentales con ocasión del despido. Analiza cada documento acompañado por el actor.

Sobre el fondo de la acción de tutela, sostiene que no incurrió en una vulneración de derechos y garantías fundamentales del actor con ocasión de su despido e incluso durante la vigencia de la relación laboral, por cuanto los hechos señalados no son efectivos y tampoco se fundan en pruebas indiciarias de vulneración efectiva a su persona acompañadas a la denuncia de tutela laboral.

De la acción de despido indebido, indica que se despidió por dos causales de caducidad que indica la carta y se cumplió con las formalidades para proceder al despido. También transcribe la carta de despido. Afirma que los hechos que motivaron el despido recaen sobre conductas indebidas, atendiendo el cargo, funciones, experiencia y lugar de prestación de servicios del extrabajador; de carácter grave, atendida la actividad económica minería en que el extrabajador prestaba servicios, así como la normativa que resulta aplicable en la especie y que el actor infringió; debidamente comprobadas, a partir de la investigación llevada a cabo por la empresa; que consistió en una conducta inmoral, por cuanto el actor facilitó e incitó al consumo de alcohol en un recinto de la empresa dispuesto para su alojamiento durante su período de turno; y que afectó a la empresa; por cuanto impidió al extrabajador prestar sus funciones normalmente en terreno en los términos convenidos en el contrato, por cuanto su ingreso en la faena del mandante hubiera significado un grave daño a la imagen de la empresa, así como un peligro de daño a la propiedad y al medio ambiente, exposición a conflictos y eventuales sanciones por incumplimientos contractuales y normativos.

En cuanto al daño moral, indica que el resarcimiento del daño moral es propio de la acción de tutela contemplada en el artículo 485 del Código del Trabajo, y no de aquella contemplada en el artículo 489 del mismo cuerpo normativo. Con todo, desde ya conviene destacar que resulta evidente la falta de argumentación con que el actor plantea esta pretensión. En efecto, solo se limita a solicitar la desproporcionada suma de \$ 25.237.980.-, sin aportar antecedentes concretos que fundamenten dicha cifra. Así las cosas, la falta de sustento de esta alegación es patente, sin perjuicio que será carga del actor probar íntegra y fehacientemente el supuesto daño moral que dice haber sufrido mediante los medios que le franquea la ley, junto con cumplir a cabalidad con los requisitos doctrinarios y jurisprudenciales para determinar la efectiva responsabilidad de la demandada.

**TERCERO:** Se llamó a las partes a conciliación, la que no se produjo. Acto seguido se recibió la causa a prueba, fijándose los siguientes hechos a probar:



1. Haber vulnerado los derechos a la vida, integridad física y psíquica, honra y dignidad del trabajador por la denunciada, en los términos expuestos por el denunciante. Antecedentes, hechos y pormenores. En la afirmativa, vinculación con el despido.

2. Efectividad de los incumplimientos señalados por la demandada en la carta de terminación de contrato y antecedentes que acrediten la corroboración de dichos hechos. En la afirmativa, antecedentes que justifiquen la gravedad de los mismos.

3. Haber sufrido daño extrapatrimonial el actor como consecuencia de los hechos que reclama como vulneratorias. En la afirmativa, responsabilidad de la demandada y cuantía del daño.

4. Remuneración pactada y efectivamente percibida por el trabajador, conceptos que la componían.

**CUARTO:** La parte denunciante incorporó la siguiente prueba:

**DOCUMENTAL:** 1. Anexo de contrato de trabajo entre Golder Associates S.A. con Milton Muñoz Ganga de 01 de enero de 2022. 2. Carta de aviso de término de contrato dirigida a Milton Muñoz Ganga de 7 de julio de 2023. 3. Registro de asistencia del denunciante de mayo y junio de 2023. 4. Informe psicológico de la Universidad Católica del Maule emitido por Rogelis González, Psicóloga de 22 de agosto de 2023. 5. Set de 3 últimas liquidaciones de remuneraciones de los meses de abril, mayo y junio de 2023. 6. Copia Finiquito del trabajador de 7 de julio de 2023. 7. Informe de exámenes individuales y resultado de exámenes ACHS a Milton Muñoz Ganga, de 11 de junio de 2023. 8. Contrato de trabajo entre Golder Associates S.A. con Milton Muñoz Ganga, de 27 de noviembre de 2006. 9. Copia de declaración a mano de Milton Muñoz. 10. Captura de pantalla de WhatsApp de conversación con Eduardo Alvear, coordinador de terreno sobre Test de alcoholemia del 11 de junio de 2023. 11. Captura de pantalla de WhatsApp de conversación con Marcos Carrasco, prevencionista de riesgos, sobre ficha de ingreso toma de muestra alcoholemia enviada a las 10:59 Am, del día 11 de junio 2023. 12. Finiquito suscrito por la empresa del trabajador Javier Farías Estay de 1 de septiembre de 2023.

**PRUEBA TESTIMONIAL:** Comparece a declarar, previamente juramentado, el siguiente testigo: 1. **Mario Cristóbal Lucero Soto**, Cédula de Identidad N°13.939.952-8, técnico minería, con domicilio en Avenida Central N°076, Lo Espejo. Declara que conoce al demandante, él llevaba mas tiempo que el testigo quien ingreso en septiembre de 2011 hasta el 2018. El demandante ya estaba en la empresa. Durante este tiempo fuimos supervisores en varios proyectos. El rubro de la minería es complejo en cuanto a demanda de tiempo, carga laboral, turnos estresantes. Ingresar a trabajar en el mundo minero es complejo, es difícil entrar y fácil salir. El desempeño del actor era bueno, por eso llegaron a liderar mucho tiempo varios equipos. Para poder llevar un equipo de gente tienes que ser bueno y para la demandada, que es una empresa grande, tienes que ser bueno. Dice que se enteró por terceros que Milton fue despedido, le dijeron que salió por



alcohólico. Esto le llamo la atención porque se hacen exámenes rutinarios por alcohol y drogas, de forma random. Cualquier trabajo en minera es cero alcohol y le llamó la atención lo del demandante. Tuvo colegas que le contaron, colegas de Arcadis donde trabaja el testigo. Cuando supo lo llamó por teléfono porque no lo podía creer, le cuesta creer que haya sido por alcohol. Lo conoce el tiempo que estuvo en Golder y para él el demandante es intachable. Ahora esta en Arcadis y lo cuestionaron por el motivo del despido de Golder. Lo vetaron y te dejan fuera del rubro. El demandante estaba bastante afectado, lo ve en lo delgado que está, cabizbajo. Cuando tienes un liderazgo tienes un desplante distinto que el demandante hoy día no tiene. En la actualidad es supervisor en Arcadis. Lo declarado le consta porque lo ve en el día a día, trabajan juntos, la misma labor que hacían en Golder. Debe llevar un año y el testigo lleva 4 años y medio, le llama la atención el cambio tan radical, de una persona muy activa a ser otra persona. Arcadis se relaciona con empresas del mismo rubro, trabajan a la par con Golder, son competencia, tienen proyectos en común. Golder tiene un tramo de una ingeniería y Arcadis tiene otro y trabajan en conjunto, ocupan la misma bodega, mismas dependencias, se relacionan a diario con gente de Golder y el testigo también. **A LA CONTRARIA**, el año 2020 ingreso a Aradis, desde que salió de Golder estuvo en otras empresas y en la minería. Desde el 2018 al demandante lo llamó una vez. Eso es todo el vínculo que tiene. No vio al demandante personalmente desde que el testigo se fue de Golder, hasta ahora en Arcadis. Ambos lideraban el mismo equipo porque eran contra turno, era supervisión de sondaje, calicata, movimiento de tierras, etc. Cero alcohol es durante el turno completo, porque dependes de las instalaciones de la empresa., porque tienes muchas cosas a cargo, equipo, camionetas, lo dice el Reglamento Interno, depende del proyecto el turno. Los turnos en Golder son 10 por 10, rotatorios en algunos casos, día y noche. Se pernocta en hoteles o en casas que tenía Golder. Alguien de Arcadis le dijo el rumor del despido del demandante. No le consta que lo echaron por alcohólico y cuando habló con él le dijo que si lo habían despedido por alcohol. Textual le dijeron que lo despidieron por borracho, en los términos de la minería. El demandante estuvo mas de medio año sin trabajo, no tiene certeza porque no es amigo del demandante.

**PRUEBA PERICIAL:** Comparece a declarar, previamente juramentado el perito psicólogo, don **Mario Carvajal Rojas**, quien expone las conclusiones de su informe pericial y responde a los apoderados de las partes, en síntesis pues su declaración consta íntegramente en el registro de audio, lo siguiente: Indica que se desempeña hace 25 años como psicólogo y como perito especializado cerca de 15 años, ha realizado en laboral unos 30 peritajes. Áreas de afectación, la individual con indicadores de ansiedad y depresión; el área de la relación matrimonial con aislamiento, perdida de comunicación, sexualidad; área social con retroceso de habilidades sociales, inseguridad que le produce el contacto con otros: en el área laboral decaimiento social, decaimiento en sus



capacidades, que antes tenía. En el área del ocio, tiempo y esparcimiento, también hay una disminución, no tiene interés en realizarlas y escasez de dinero. Los niveles de afectación se miden en cuantas áreas están afectadas, en este caso casi la totalidad de las áreas, por lo que sería moderada, está disminuida por su capacidad de resiliencia que lo mantiene medianamente funcional. Explica los instrumentos que utilizó. En el caso del daño psicológico aplica entrevista de Fariña y Arce, orientada para identificar daño, ver si hay simulación o disimulación y psicopatología; esta tiene una estructura que permite llegar con mayor precisión a los resultados. En el caso de los instrumentos, como el PAI este tiene mas peso que otros. Este es nuevo, de 2011, ultimo instrumento que se desarrolla en el ámbito de la personalidad, de mucho uso para evaluar aspectos psicopatológicos. Lo bueno es que este cuenta con baremos chilenos, esta validad con población nuestra y no es semejante a población española. Se aplica on line, luego los resultados ingresan a la plataforma y arroja los resultados a través de ella. Tiene una confiabilidad alta. Las hipótesis que estableció se establecieron para ser objetivo, estas permiten buscar la presencia o ausencia de indicadores y su relación con los hechos denunciados. La hipótesis que acumulo mayor evidencia fue aquella que el demandante presenta trastorno adaptativo ansioso depresivo y que es posible atribuirlo a los hechos de la denuncia. **A LA CONTRARIA**, responde que a través de la entrevista señalada, uno de los objetivos es buscar psicopatologías, indicadores que hacen pensar que sufre una psicopatología o sufre una predisposición que puede llevarlo a un cuadro patológico. El demandante no presenta ningún indicador, lo que él relata y su esposa. Tiene capacidad de adaptación, explica el momento de la infancia, su vocación, en el plano familiar y en todos ellos se ha adaptado. Esto no da cuenta que se predisponga o tenga vulnerabilidad a una psicopatología, no vivió trauma o vulneración de derechos en su infancia. El PAI tampoco indica que haya trastorno de personalidad, no presentó indicadores de vulnerabilidad. El trastorno adaptivo ansioso depresivo aparece con indicadores de ansiedad, estrés postraumático, reciente. Entonces antes del episodio reciente, no tuvo desajustes conductuales o relacionales. Generalmente las personas evaluadas en el ámbito judicial presentan una deseabilidad mas alta, no hay disposición a aportar información. Por eso se han desarrollado criterios e indicadores para ello. Se desarrolla una entrevista enfocada en identificar psicopatología y si la persona esta simulando o disimulando. El instrumento de personalidad tiene escalas de validez, estas indican si ha falseado o no información, el demandante se encuentra dentro del rango. El actor intentó mostrarse de forma positiva, lo que resulta extraño. Entonces él puede estar haciendo esfuerzos para mantener su estructura mental, si reconoce que está mal decae. No hay evidencia que no haya aportado información relevante. En estos casos las personas tienden a intensificar sus síntomas, pero en este caso no sucede. El perito tiene experiencia con personas víctimas de trauma. Desde la ciencia se determina eso, no de la subjetividad. Es el método científico. Se plantea hipótesis, acumulando evidencias y



descarta hipótesis; aplica los instrumentos y de acuerdo a la evidencia que surge, descarta o afirma las hipótesis que se planteó. La que se confirma es la que indica en el informe. Los hechos denunciados son los que están en la causa, los hechos contenidos en el despido, bajo los efectos del alcohol y fue despedido, eso es lo que le genera la afectación emocional. El hecho es el proceso del despido. El despido es el gatillante que detona la sintomatología. Todo el recuerdo de los hechos que parte con el ritual del proceso es lo que le causa afectación. El actor le dijo que esto partió por haber bebido un trago de whiskey.

**EXHIBICIÓN DE DOCUMENTOS:** La parte denunciada procedió a exhibir los documentos que se le ordenara en audiencia preparatoria, teniéndose por cumplida la diligencia. Los documentos exhibidos fueron: 1. Reglamento Interno de Orden, higiene y Seguridad de la demandada con firma del trabajador. 2. Informe de investigación y conclusiones del mismo, con firma del trabajador o en su defecto con comprobante de envío. 3.Registro de asistencia del mes de junio de 2023. 4. Finiquito suscrito entre la demandada y don Alejandro Farías; RUN N°15.521.746-4, geólogo de proyectos.

**OFICIO:** Se incorpora la respuesta de oficio de la Asociación Chilena de Seguridad.

**QUINTO:** La parte denunciada incorpora la siguiente prueba:

**DOCUMENTAL:** 1. Contrato de trabajo del actor de fecha 27 de noviembre de 2006 y dos anexos del actor de fechas 24 de enero de 2023 y 13 de junio de 2022. 2.Carta de despido del actor y comprobante de envío de Correos Chile, de fecha 07 de julio de 2023 y comprobante de envío de carta de aviso a la Dirección del Trabajo de fecha 11 de julio de 2023 y Correos de Chile. 3.Copia de Finiquito de trabajo del actor de fecha 07 de julio de 2023 y suscrito por el actor el 24 de julio de 2023. 4.Liquidaciones de remuneraciones del actor de los meses de abril, marzo, mayo, junio y julio de 2023. 5.Declaración del actor. 6.Declaración de don Javier Alejandro Farías. 7.Carta de despido de Javier Alejandro Farías de fecha 07 de julio de 2023 y comprobante de envío a la Dirección del Trabajo de fecha 11 de julio de 2023. 8.Contrato de trabajo de Javier Alejandro Farías Estay de fecha 17 de octubre de 2022 y Anexos. 9.Informe de investigación de incidente emitido por WSP respecto a incidente de fecha 17 de mayo de 2023. 10.Informe de investigación de incidente emitido por WSP respecto a incidente de fecha 11 de junio de 2023. 11.Política de Prevención y Control de Uso y Abuso d Drogas y Alcohol de WSP de fecha 03 de abril de 2023. 12.Listado de asistencia Difusión de Política de Alcohol y Drogas, de fecha 28de abril de 2023, suscrito por el actor. 13.Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad de WSP 14. Comprobante entrega RIOHS del actor, de fecha 23 de enero de 2023, suscrito por el actor el 27 de enero de 2023.

**TESTIMONIAL:** Comparecen a declarar, previo juramento de rigor, los siguientes testigos: **1. Marcos Carrasco Sánchez**, C.I 15.416.446-4; declara que conoce al



demandante, trabajaba en el proyecto que el testigo trabaja actualmente, el testigo es el prevencionista de riesgo y el demandante era el supervisor. Fue desvinculado producto de una situación de consumo de alcohol en el trabajo. La fecha exacta no la recuerda, esto fue un sábado para domingo, en junio, 2023, que todo el equipo en terreno se reunieron a cenar, un asado como equipo de trabajo. En el proyecto hay dos casas, el asado fue donde vivía el coordinador, geólogo y supervisor de terreno; en la otra casa vivía el testigo y un supervisor. A eso de las diez de la noche se retira el testigo con Felipe Riquelme, para integrarse a sus funciones nuevamente a las siete y media de la mañana. Se presentó en la casa del coordinador para organizar el trabajo, hacer charla de seguridad y alcotest. Al momento de llegar a la casa, sale Rodrigo Urquieta quien dice que coordinador y geólogo no iban a trabajar porque estaba durmiendo. Ingres a consultar porque dormían a esa hora, a lo que el Rodrigo Urquieta le dice que cuando el testigo se fue ellos se quedaron compartiendo y tomaron unos tragos. El testigo va a buscar el alcotest y en el patio ve unas botellas de alcohol. Sube y golpea la puerta del geólogo, al abrir percibe el olor a alcohol el geólogo es Javier Farías. Le hace el alcotest y este arroja positivo, 0.55. luego se dirige a la pieza del coordinador, golpea y no sale, lo llama y no sale. Le dice al geólogo que en esas condiciones no puede salir a trabajar. Se va a terreno con el equipo en la camioneta. Llama al coordinador de terreno, Eduardo Alvear, le informa y este se contacta por teléfono y les indica que vayan a la sucursal de la ACHS para una contramuestra. Recibe una llamada del demandante preguntando que pasaba. La forma de hablar, la voz, no era normal. Iba en el vehículo con Riquelme y Urquieta. Ese llamado fue aproximadamente cerca de las 9 de la mañana, a pocos minutos de haber salido de la casa. De acuerdo al plan de alcohol y drogas, el trabajador debe ir a la mutualidad para realizarse una contramuestra. Esto no ocurrió. Había llegado al lugar donde estaba trabajando, cerca de las 11:30 horas, se comunica con la ACHS y le mencionan que se presentaron ambos pero no se realizaron la muestra porque necesitaban un ministro de fe para hacerlo. Ahí el cliente se entera de la situación y pide bajar para ir a la ACHS. Cuando llega el testigo los trabajadores ya no estaban en la ACHS y no se hicieron el alcotest. Les llama y les dice que está todo dispuesto para hacerse la alcoholemia. A eso de las 14:30 van en forma voluntaria y se realizan el examen. Al término de la jornada, Milton le pide disculpas, le confiesa porque consumieron alcohol, le dice que Farias tenía un problema personal y por eso consumieron. Ambos le pidieron disculpas. Lugo se inicia el proceso de investigación de lo ocurrido. Desde que detectan el tema, antes de las ocho de la mañana y el examen pasaron casi 6 horas aproximadamente. Lo del ministro de fe no es requerimiento de la ACHS. **A LA CONTRARIA**, responde que cuando llegó al domicilio nunca vio al demandante, no vio al demandante, presumió que consumieron al ver las botellas vacías, a las once y media estuvo Milton en la ACHS, la solicitud de ministro de fe se lo comunicó alguien de la AHCS, no consta en un documento. La voz no era normal fue una impresión,



no tiene conocimiento en fonoaudiología. El resultado de la alcoholemia es cero, negativo. No recuerda si Milton se comunico por wasap con el testigo. Trabajó ese día 11 de junio. La demandante tenía a su cargo una camioneta. No se ordenó que le quitaran la camioneta, presumiendo que estaba bajo efectos del alcohol. Siguió trabajando hasta que terminó su turno. No sabe cuándo lo despidieron. El supervisor de terreno rodrigo Urquieta quien le informó del consumo de alcohol. El demandante llevaba mas de 15 años en la empresa, no sabe si lo sancionaron por consumo de alcohol. Al testigo nunca le tocó sancionarlo. **AL TRIBUNAL**, salió negativo el alcotest, porque cree que el examen de orina es menos preciso. El otro trabajador al que le aplicó el alcotest salió 0.5 en la mañana y el de orina salió negativo. **2. Felipe Riquelme Hernández**, C.I N°16.018.897-9. Es supervisor de terreno, de calicata y conoce al demandante, porque fue su coordinador en ese tiempo. Fue desvinculado de la empresa porque faltó a una conducta, lo sorprendieron bebiendo, lo sorprendió Marcos Carrasco. Se dirigieron con Marcos de un sábado para domingo a la casa 3 donde pernoctaba el demandante, Javier y Rodrigo Urquieta. A las ocho sale Rodrigo Urquieta y dice que los otros dos no estaban en condiciones de salir a trabajar porque estuvieron bebiendo. El testigo ve las botellas vacías. Marcos sube a hace el alcotest. Javier estaba en estado de ebriedad, sabe que marcó rojo, no sabe cuanto específicamente, luego le golpea la puerta a Milton y este no salió. Marco volvió a golpearle al demandante y no sale. Después se fueron a terreno. Esa noche estuvieron compartiendo una cena, como a las 10 se retiró con Marcos a la casa 2. Las botellas de alcohol estaban en la terraza del patio vacías. La noche antes no estaban esas botellas. Luego Milton llama a Marcos, quien llama a Eduardo al coordinador y se les pide que fueran a la ACHS a hacerse una alcoholemia. El llamado fue a las ocho y cuarto. Cree que ellos no fueron. Llegan a terreno, tenia que ir el geólogo. Cree que a las 11 fueron ala AHCS, no se hicieron el examen. Le consta que no se lo hicieron, porque tuvo que bajar con Marco para hacer de ministro de fe y cuando llegaron como a las 11 no se habían practicado el examen. Después estábamos en terreno para informar que se hicieron el examen como a las dos y media dos cuarenta. **A LA CONTRARIA**, una de whisky y pisco vacías. En la mañana no vio al demandante, porque no salió de la habitación. Le consta que Milton consumió alcohol porque Javier reconoció que consumió alcohol, pero no vio. Le consta que se negó a salir de la habitación el demandante porque no abrió su puerta, Marco le golpeó, le gritó, eso duró 5 o 6 minutos y no salió. No le consta si estaba durmiendo o se estaba bañando el demandante. El alcotest que se ocupa todos los días marca una luz, no sabe si arroja un documento de respaldo. Marcos Carrasco le dijo que el demandante no fue a hacerse el examen a la ACHS, y estuvo en ese proceso. Lo del ministro de fe es lo que dijo la ACHS. No le consta si es necesario que hay un ministro de fe. La alcoholemia cree que fue negativa. No sabe si hay respaldo de eso, porque él es supervisor. Ese día Milton despacho las muestras de todos los domingos. A Milton no le dijo que no utilizara la camioneta. Milton llevaba trabajando dos



años más que el testigo. Llevaba hartó tiempo, trabajó con él unos 6 meses. Nunca en ese tiempo había visto que lo sancionaran al demandante.

**SEXTO: Hechos pacíficos.** Las partes no sostuvieron discusión acerca del vínculo que los unió, relación laboral que comienza el 27 de noviembre de 2006, desempeñándose el demandante al momento de producirse el despido, como jefe o coordinador de terreno. Luego el contrato de trabajo termina por despido del empleador el 7 de julio de 2023, invocando este las causales del artículo 160 N°1 letra e) y N°7 del Código del Trabajo, esto es, conducta inmoral del trabajador que afecte a la empresa y el incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo.

**SEPTIMO: Hechos acreditados.** Analizada la prueba rendida conforme a las reglas de la sana crítica, los hechos que se tiene por acreditados son:

- a) El actor prestó servicios desde el 27 de noviembre de 2006 y a la época del despido se desempeñaba como supervisor de terreno.
- b) El 11 de junio de 2023 se presentó en su domicilio, aproximadamente antes de las 8:00 am, el prevencionista de riesgos junto al testigo Riquelme, para iniciar la jornada laboral, ocasión en que el demandante no salió de su dormitorio. Lo anterior debido a que un trabajador de nombre Rodrigo Urquieta señaló que el demandante y el geólogo Javier Farías, estuvieron consumiendo alcohol.
- c) El prevencionista y testigo de la demandada, Marco Carrasco, procedió mediante alcotest, a medir el consumo de estos dos trabajadores, sin embargo, solo fue aplicado al geólogo Farías, atendido que el actor no salió de su dormitorio. Luego el prevencionista y el testigo Riquelme, se retiraron de la casa del lugar porque debían subir a terreno, de acuerdo a las declaraciones de los testigos de la demandada.
- d) Según se desprende de la declaración del demandante en el proceso de investigación realizado por el empleador, la declaración de los testigos de la demandada, el documento consistente en la declaración de Javier Farías, el actor ingirió alcohol en horas de la madrugada el 11 de junio de 2023, sin perjuicio que su declaración señala que esto habría ocurrido el 17 de junio.
- e) El consumo de alcohol se produjo en compañía del geólogo Farías, en la casa que la empresa tenía dispuesta para pernoctar el demandante y dos personas más, de acuerdo a lo que declaran los dos testigos de la demandada y declaraciones recibidas por el empleador en el contexto de su investigación.
- f) El actor por instrucción de Eduardo Alvear, supervisor de Santiago, se presentó en la ACHS a las 10:52 horas, el mismo día 11 de junio, según capturas de mensajes de Whatsapp.



- g) Luego el demandante a las 13:00 horas se tomó un examen de alcoholemia en dependencias de la ACHS, el cual dio resultado negativo a consumo de alcohol, según lo informado por la propia institución.
- h) El día de estos hechos, el 11 de junio de 2023, el actor registró su asistencia como todos los días en su turno, de 8:00 a 13:00 horas y luego de 14:00 a 20:00 horas.
- i) El demandante según la declaración del testigo Riquelme y la documental que consigna las declaraciones del demandante y del geólogo, dan cuenta que ese día además de registrar su asistencia, realizó funciones que para el día 11 de junio correspondían al envío de unas muestras de calicata.
- j) El documento denominado política de prevención de consumo de alcohol y drogas de la empresa, dispone como directriz general que los trabajadores se deben abstener de consumir alcohol y drogas, salvo eventos puntuales con autorización y evaluación de riesgos.
- k) La misma política refiere que se debe fomentar la participación en programas de sensibilización y capacitación sobre el uso de alcohol y las sanciones por el consumo de alcohol se encuentran en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.
- l) El Reglamento Interno en su artículo 133 dispone que se prohíbe el consumo de alcohol en concentraciones que interfieren el desempeño, asistencia o comportamiento de un trabajador.
- m) El mismo reglamento define los recintos de la empresa como aquellos donde se prestan servicios, incluso vehículos de la empresa y en otros lugares, que no determina en específico ni por la vía ejemplar.
- n) En el artículo 135 del reglamento se establece la existencia de un control aleatorio a los trabajadores, salvo el caso que se observe que un trabajador ha consumido alcohol o que su estado ético sea manifiesto. Si esto último es el caso, se aplica el alcotest y si este resulta positivo, se debe realizar una contramuestra, que la realiza la ACHS.
- o) El artículo 136 dispone que esta circunstancia de consumo es una falta grave pudiendo aplicarse la sanción del artículo 160 numeral 7 del código del Trabajo.

**De la acción de tutela.**

**OCTAVO:** Para una acertada resolución del conflicto sometido a conocimiento del Tribunal, es necesario tener presente que la acción de tutela de derechos fundamentales fue incorporada en la legislación laboral, con la finalidad de otorgar protección y resguardo efectivo de ciertos derechos fundamentales de un trabajador o trabajadora, dentro de su



relación laboral, ya sea mientras esta esté vigente o concluida, con fines específico y determinados que pueden ser inhibitorios, restitutorios y resarcitorios respecto de los actos lesivos. Así se supera la lesión a un derecho fundamental o se repara el daño producido con ocasión de esa lesión.

Es esencial considerar que el procedimiento de tutela es un mecanismo para modular el amplio poder que ostenta el empleador frente al ejercicio de los derechos o garantías constitucionales de un trabajador, en el ámbito público o privado.

Los derechos cuya protección judicial debe ser efectiva, corresponden a los consagrados en el artículo 19 de la Constitución Política de la República, enumeración no taxativa contenida en el artículo 485 del código del ramo, por aplicación del artículo 5 del mismo cuerpo legal, siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral o con ocasión de su término.

**NOVENO:** Este procedimiento consagra una modificación a la carga probatoria, puesto que no es el trabajador quien tiene todo el peso de la prueba, su carga se encuentra disminuida o aligerada, ya que no cuenta con los medios necesarios para probar los hechos denunciados, por ello solo se le exige la acreditación de indicios que lleven al juez a sospechar que se ha producido alguna vulneración. El efecto que provoca este sistema indiciario, tal como lo prescribe el artículo 493 del Código del Trabajo, se refiere a que de constatarse la existencia de uno o más indicios suficientes, el empleador deberá explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y su proporcionalidad, salvo que estemos frente a un acto de discriminación o acoso, en cuyo caso no existe proporcionalidad ni justificación alguna.

En consecuencia, corresponde al trabajador la acreditación conforme a las reglas de la sana crítica de aquellos hechos o circunstancias que logren generar en el juez laboral la sospecha razonable de que esa conducta lesiva denunciada se ha producido (Tutela de derechos fundamentales del trabajador. Ugarte, 2018). Así las cosas, el empleador deberá probar en juicio cumpliendo los siguientes requisitos copulativos: que existe una justificación suficiente para su actuar, que la medida si ha de limitar el derecho fundamental no debe ser arbitraria o desproporcionada y que no se afecte el contenido esencial del derecho fundamental; salvo en los casos en que no es posible justificar la acción de vulneración.

**DÉCIMO: En cuanto a los indicios de vulneración.** La parte demandante denuncia vulnerado el derecho a la vida, integridad física y psíquica, y el derecho a la honra; en cuanto a la dignidad, no considerada por la doctrina mayoritaria como un derecho fundamental sino como un valor o principio que subyace a la condición humana y por tanto a todas las garantías constitucionales, se habrá de considerar aquellos derechos fundamentales ya señalados como tales.

Las vulneraciones que se denuncian se manifiestan según el demandante en los siguientes indicios: 1. Que la empresa comienza una investigación interna. 2. Que los



resultados de exámenes son negativos. 3. Que el registro de asistencia da cuenta de que prestó servicios el día que le imputan como impedido de prestar servicios en la carta de despido. 4. Su declaración en la investigación interna es contraria a las fechas y contenido del despido. 5. Su ex empleador, le imputó que promovió consumo de alcohol en casa provista por la empresa el día 11 de junio o antes y que había consumido alcohol viéndose imposibilitado de concurrir a trabajar. 6. Que el despido se le comunica por teams. 7. Que producto del despido se encuentra en tratamiento psicológico. 8. Que debido a esta situación comenzó con evaluación psicológica, se le diagnostica sintomatología trastorno por estrés agudo, asociado a su despido. 9. Que, en la práctica al impactar toda esta situación en su buena imagen, trajo como consecuencia que no encontrara trabajo aún.

A juicio de esta sentenciadora, ninguno de aquellos reviste las características de un indicio de vulneración, pues como se señaló anteriormente, un indicio es un elemento, antecedente o circunstancia que permite inferir una consecuencia de este, que en el caso de la tutela es provocar en el juez la sospecha de que se han vulnerado los derechos fundamentales que se denuncian lesionados. En el caso particular, la existencia de una investigación interna forma parte de las facultades propias de todo empleador con la finalidad de determinar infracciones a sus instrucciones, ya sea de orden o de seguridad. En el caso del resultado de los exámenes de alcoholemia, el cual fue negativo, lo que es efectivo pues así lo informó la ACHS, este por si mismo no es un indicio de vulneración puesto que el demandante se sometió a dicho examen voluntariamente, tal y como lo señala en la demanda, por lo que mal podría estimarse que ha sido intención del demandado de someterlo a ese examen, en desmedro de su imagen o de su honra. También es efectivo que el actor prestó servicios el día 11 de junio de 2023, según se acreditó con su registro de asistencia, por lo que se entiende que no se vio impedido de trabajar, pero eso no es un indicio de vulneración de su integridad psíquica ni de su honra, solo desvirtúa una afirmación contenida en la carta de despido.

En cuanto a la declaración del demandante y que esta sería contraria a las fechas y contenido en la carta de despido; el actor incorporó una declaración de su puño y letra que indica que los hechos ocurrieron el 17 de junio de 2023 y no el 11 de junio que se consigna en la carta de despido. Sin embargo, esta afirmación que hace en la demanda de que su declaración corresponde al 17 de junio y por lo tanto, los hechos que el actor relata en esa declaración no son aquellos por los cuales fue despedido, no es válida; y no lo es, porque el mismo demandante incorpora su registro de asistencia y el 17 de junio no registró asistencia, tampoco el 18 de junio, en circunstancias que la demanda indica que el actor trabajó con normalidad el día de los hechos; por lo que mal podría estimarse que no ha reconocido el consumo de alcohol del día 10 u 11 de junio, ya que entonces sería efectivo que el domingo 18 de junio se vio impedido de trabajar. Esa incongruencia entre lo afirmado por el actor y la prueba que él mismo incorporó, permiten presumir en



conjunto con los demás medios de prueba, que la declaración que hizo el demandante solo adolece de un error en la fecha que indica.

Sobre las imputaciones que se le efectúan al demandante en la carta de despido, como promover el consumo de alcohol, consumir alcohol, las circunstancias en que se le comunica el despido, no son indiciarias de una vulneración de derechos fundamentales, pues se enmarcan dentro de las facultades que tenía el empleador de ejercer su derecho a despedir al demandante en base a los hechos que investigó, si estos son efectivos o no, es el empleador el que debe asumir su error, pero aquello no necesariamente debe considerarse como indicio de vulneración. Ahora bien, la efectividad que hubo consumo por parte del demandante no está en discusión, lo que podría estarlo tal vez es el promover el consumo. Todas estas afirmaciones se relacionan más con la justificación o no del despido que con una vulneración de derechos fundamentales.

En cuanto a los indicios que se relacionan con las consecuencias que trajo para el demandante el hecho del despido, esto es, que debió iniciar un tratamiento psicológico, que se le entregó un diagnóstico de trastorno de estrés agudo, no importan una vulneración en si mismo, son consecuencias de haber sido objeto de un despido. La carta de despido que en definitiva es el acto en el que debieran materializarse las lesiones de derechos fundamentales, no alcanza a constituir un indicio, sino más bien es el ejercicio del derecho que tiene el empleador a poner término a un contrato de trabajo; ahora bien, si lo que indicó en la carta de despido son hechos falsos, eso convierte el despido en injustificado o indebido, pero no necesariamente en un despido lesivo de garantías constitucionales, sobre todo porque a cualquier trabajador que sea despedido por causales disciplinarias le va a impactar en todo ámbito de su vida, ya sea laboral, familiar o social. Refuerza lo anterior una declaración que hace el demandante a su psicólogo tratante Rogelis González, que se encuentra en el informe psicológico incorporado por el mismo actor, cuando señala que se siente muy mal porque “jamás hubiese querido que me despidieran de esta forma”, lo que sumado a lo declarado por el testigo del demandante Mario Lucero, cuando el demandante le dice que fue despedido por alcohólico; de esto se desprende que existe un reconocimiento del demandante de los hechos que motivaron la investigación y el posterior despido. A juicio de esta juez, esas dos declaraciones se perciben como si el demandante se diera cuenta de que ha cometido un error y por ello fue despedido. El demandante intentó en su demanda señalar que no es efectivo que consumió alcohol el día de los hechos que culminaron con el despido, porque la alcoholemia salió negativa, pero la prueba incorporada demuestra que ese consumo existió, independiente del resultado del examen, ya que como lo señaló el prevencionista de riesgos, el examen de orina para detectar alcohol es menos preciso que el de sangre. Por último el hecho que el actor no haya podido encontrar trabajo a la fecha de interposición de la demanda, a la época de este juicio, su testigo declaró que el demandante se encuentra en la actualidad trabajando y no existe otra prueba que acredite



la afectación que le produce estar sin trabajo, solo podemos presumir que esa afectación es la normal para cualquier trabajador que pierde su fuente de trabajo.

En consecuencia, no es posible estimar que hay indicios suficientes de vulneración; otra cosa es que el demandante no comparta las conclusiones a que llegó su empleador para despedirlo.

**UNDÉCIMO:** En consecuencia, atendido que la parte denunciante no ha logrado acreditar indicios suficientes de que se ha producido la vulneración que denuncia, en los términos que el actor la ha planteado, no se produce el efecto contemplado en el artículo 493 del Código del Trabajo, siendo innecesario requerir a la parte demandada explicación alguna en cuanto a su actuar, que debe ser justificado, por lo tanto, la acción de tutela no podrá prosperar.

**En cuanto al despido indebido.**

**DÉCIMO SEGUNDO:** El actor fue despedido por las causales disciplinarias de incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo y la de conducta inmoral. El artículo 160 del Código del ramo dispone que el contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización; en el caso del numeral primero se aplica cuando el trabajador incurre en alguna de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que en su letra e) consigna conducta inmoral del trabajador que afecte a la empresa donde se desempeña. En el caso de la segunda causal, del numeral 7 del mismo artículo, esta es la causal genérica de incumplimiento de obligaciones de carácter laboral.

Las causales de caducidad invocadas por el demandado son de aquellas más gravosas, porque el trabajador no tiene derecho a las indemnizaciones que fueran procedentes. Este despido disciplinario se define como “la facultad del empleador para poner término al contrato cuando el trabajador ha incurrido en un incumplimiento grave de las obligaciones del mismo. Es una facultad, dado que no basta con el incumplimiento, sino que a éste debe adjuntarse la decisión del empleador de terminar el contrato.” (Gamonal, 2015)

En el caso del numeral primero del artículo 160 del código del ramo, como la norma lo indica, deben ser conductas indebidas de carácter grave y debidamente comprobadas; su incumplimiento se verifica en la infracción al deber de confianza que deposita el empleador en el trabajador, afectando el ámbito ético del contrato. Los requisitos para estar en presencia de estas causales de caducidad son que la conducta corresponda a las señaladas en dicho numeral, que el incumplimiento sea grave, injustificado y la decisión del despido sea proporcional, que exista “una causa razonablemente proporcional.” (Gamonal, 2012)

En el caso de la conducta inmoral, esta se ha definido según la profesora Irene Rojas como una acción que se oponga a un modo habitual de obrar en un determinado colectivo de personas, acción que debe ser objeto de un reproche social. Esta conducta



no se relaciona con la moralidad de las personas en general y tiene como límite la intromisión en la intimidad de las personas y la vulneración de derechos fundamentales.

En el caso del numeral 7 del artículo 160 del código del ramo, la doctrina señala “Es una causal genérica del despido disciplinario e implica un incumplimiento de tal entidad que el empleador puede poner fin al contrato”. (Gamonal, 2015) Los requisitos son el incumplimiento de las obligaciones del contrato y tal incumplimiento debe ser grave e injustificado, cuestión que debe analizarse caso a caso.

**DÉCIMO TERCERO: De la prueba de los hechos contenidos en la carta de despido y calificación jurídica.** De los hechos que se han tenido por acreditados en el considerando séptimo, haciendo una síntesis de estos, el demandante fue despedido porque consumió alcohol en horas de la noche o madrugada, en el horario de descanso diario, en una casa dispuesta para él por la empresa, consumo que se efectuó en compañía de otro trabajador que se desempeñaba como geólogo. Luego el demandante se sometió a una prueba de alcoholemia que resultó negativa, el mismo día en que se produjo la ingesta de alcohol y que además prestó servicios con normalidad esa jornada. Respecto del reconocimiento del consumo de alcohol, esto ya fue zanjado previamente a propósito del análisis de la ocurrencia de indicios de vulneración.

Estos hechos así como los describe la carta de despido no configuran una conducta inmoral, pues el demandado al parecer la hace consistir en que el demandante habría promovido el consumo de alcohol y el propio consumo, cuestión que se encuentra prohibida. Si bien es cierto en el sector de la minería prima el valor de la seguridad y protección de la vida y salud de los trabajadores, reconociéndose los efectos perniciosos y riesgosos del consumo de alcohol y drogas; la conducta desplegada por el demandante se encuentra lejos de promover un consumo. Es cierto que hubo una propuesta de consumo de parte del demandante, pero el receptor de aquella era un adulto que se encontraba en la posición de negarse, tomando sus propias decisiones. El concepto de promoción en su sentido natural se define por el Diccionario de la Real Academia como impulsar la realización de algo, y el demandante con su actuar no ha promocionado ni fomentado el consumo de alcohol al interior de la empresa. Este es un hecho puntual que involucra a otro adulto que estaba en posición de aceptar o rechazar la propuesta. Si este otro trabajador era un subordinado que estaba imposibilitado de oponerse, esta circunstancia no ha sido probada por la demandada.

Al no ser considerada la conducta como inmoral, no reviste gravedad y en cuanto a la comprobación del hecho, este fue investigado por el empleador ya que cuenta con aquella, el problema es que las conclusiones a que arribó el empleador fueron mal calificadas al momento de aplicar la causal.

En cuanto al incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo, también se estableció como un hecho acreditado, la existencia de una política de prevención de consumo de alcohol y drogas de la empresa, que dispone como directriz



general que los trabajadores se deben abstener de consumir alcohol y drogas, salvo eventos puntuales con autorización y evaluación de riesgos; de esta obligación y prohibición el demandante estaba en conocimiento.

Puede ser discutible que esta prohibición se aplique en los descansos diarios de los trabajadores que se dan mientras se encuentran en sus turnos, porque eventualmente podría estimarse que hay una injerencia en la vida privada del trabajador, y aunque esta no ha sido la discusión en esta causa, tiene importancia para determinar la gravedad del incumplimiento en que incurrió el demandante. El consumo de alcohol que presentó y reconoció el demandante, cuyo examen de orina dio resultado negativo, no reviste la gravedad que la propia empresa demandada le ha otorgado. Lo anterior porque su política de prevención insta a que los trabajadores participen de capacitaciones sobre el uso del alcohol y su reglamento interno, normativa que el propio empleador se ha otorgado, señala que se prohíbe el alcohol en concentraciones que interfieran el desempeño, asistencia o comportamiento de un trabajador, cuestión que en la especie no sucedió, el demandante prestó servicios el día 11 de junio de 2023 con normalidad y ese consumo reconocido por el demandante, que por lo demás no debió ser una gran concentración porque su alcoholemia salió negativa, tampoco afectó ni su desempeño, ni sus asistencia al trabajo ni su comportamiento dentro de su jornada, de hecho continuó conduciendo la camioneta que tenía asignada en circunstancias que para el empleador se encontraba bajo los efectos del alcohol, así fue declarado por los testigos de la demandada.

Además de lo anterior, hay que señalar que la gravedad de los hechos se ve absolutamente disminuida, si consideramos que el empleador no siguió el protocolo que tiene previsto para estos casos. Si no es por el reconocimiento que hace el actor sobre este consumo de alcohol, la práctica de la alcoholemia que le hicieron estaba fuera de lugar, más allá de que el actor aceptara someterse a ella, ya que el reglamento interno señala que existe un control aleatorio, o random como lo declaró el testigo del demandante, salvo que se aprecie que el trabajador estaba bajo los efectos del alcohol, apreciación que no ocurrió en el caso del demandante; acto seguido si se verifica esta circunstancia, se aplica el alcotest y si este arroja resultado positivo se practica la alcoholemia. Esta última importa un examen que sin autorización del afectado no se puede practicar, porque es lesivo de garantías constitucionales si se impone coercitivamente; es por ello que un trabajador debe conocer las normas que el empleador se ha otorgado para los fines de orden y de seguridad. En este caso, el trabajador demandante le facilitó la práctica del examen a su empleador.

En este caso, la forma en que el empleador pretendió determinar ese consumo, resulta ser desproporcionada y no reviste la gravedad requerida para estimar que estamos frente a un incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato. El empleador dispuso en su reglamento que esta sería una falta grave que podría ser sancionada con la aplicación de la causal de despido del artículo 160 numeral 7 del



código del Trabajo, pero al no revestir la gravedad necesaria, bien pudo aplicar otras sanciones que se consignan en su reglamento, sobre todo porque el demandante llevaba prestando servicios durante 17 años sin que haya presentado alguna falta de esta naturaleza. Aquella investigación de un incidente de mayo de 2023 que se incorporó por la demandada, no se refiere a hechos de consumo de alcohol del demandante por lo que resulta ese antecedente ser impertinente a los hechos de esta causa, solo puede servir para demostrar que el actor estaba en conocimiento de la prohibición de consumo al interior de la empresa.

Al no revestir la gravedad suficiente el incumplimiento del demandante, y resultar ser absolutamente desproporcionada la decisión del empleador de poner término al contrato de trabajo, pues no consideró la trayectoria del demandante, que nunca había presentado un incumplimiento de esta naturaleza; que no está determinado expresamente que las casas que la empresa proporciona a sus trabajadores sean un recinto de la empresa; que no siguió el procedimiento la demandada que ella misma se ha otorgado para estos casos; y que no se produjeran los efectos de las conductas que se le imputan, esto es afectar la empresa o causar perjuicios a esta, el despido es indebido por lo que se acogerá en esta parte la demanda deducida. A mayor abundamiento, el trabajador que también consumió alcohol el día de los hechos, el geólogo Farías fue despedido, y luego al suscribir finiquito con la demandada la causal de despido que se consigna es mutuo acuerdo de las partes lo que importó un pago de una indemnización voluntaria, cabe preguntarse al respecto si la falta de este trabajador similar en características a la del demandante es de menor gravedad y por ello se le da un trato distinto. Entonces la gravedad de los hechos para la demandada no es la misma respecto de un trabajador y otro, lo que refuerza la idea de la desproporción del despido atendido la poca gravedad de los hechos imputados en la carta de despido.

**DÉCIMO CUARTO: Base de cálculo.** La remuneración pactada y percibida por el actor es fija por lo que se debe estar al contrato y el pago efectuado en el mes de junio de 2023, último mes trabajado íntegramente por el actor. La remuneración mensual percibida por el demandante se componía de un sueldo base convenido en 73,09 UF, gratificación mensual por la suma de \$174.167, colación por la suma de \$15.000, movilización por \$25.000 y viático mensual por la suma de \$1.350.000. La colación, movilización y viático se pagan mensualmente por montos fijos, por lo que se deben incluir en la base de cálculo de acuerdo a lo que dispone el artículo 172 del Código del Trabajo.

En cuanto al sueldo base que contiene una reajustabilidad propia, tiene el inconveniente de que si se trae a valor presente hace imposible incorporar los demás ítems que componen la remuneración mensual. Por otro lado, el artículo 172 ya referido, dispone que “Con todo, para los efectos de las indemnizaciones establecidas en este título, no se considerará una remuneración mensual superior a 90 unidades de fomento del último día del mes anterior al pago, limitándose a dicho monto la base de cálculo.



Así las cosas corresponde que se aplique el valor de la UF al 30 de junio de 2023 que equivale a \$36.089 y no al valor propuesto por el demandado. Ahora bien el valor propuesto por el demandante al parecer equivale al valor de la UF de agosto de 2023, pero no explica cómo llega a ese monto, por lo que se aplicará el valor señalado del 30 de junio, quedando la base de cálculo en la suma de \$3.248.010.

**DÉCIMO QUINTO: En relación con la acción indemnizatoria.** La parte demandante solicita se le indemnice el daño moral sufrido a consecuencia de los hechos que reclama como vulneración de derechos fundamentales.

El daño moral en sede laboral entendido como aquel perjuicio extrapatrimonial se relaciona con el contrato de trabajo, así la doctrina señala que “en el contrato de trabajo encontramos un ámbito donde la personalidad del trabajador y su interés moral y extrapatrimonial se encuentran especialmente comprometidos y, por cierto, susceptibles de ser vulnerados por la potestad del empleador. En consecuencia, la reparación del daño moral en el derecho laboral se sustenta en la necesidad de proteger de modo preferente la personalidad del trabajador, atendida la existencia de una serie de obligaciones que resguardan bienes extrapatrimoniales del mismo, como el honor, la dignidad y su integridad psíquica...” (Gamonal, 2011)

El actor sostiene que el actuar de su empleador le ha ocasionado daños, que son consecuencia directa de la vulneración de derechos fundamentales. Así se estableció cuando se recibió la causa a prueba y se desprende además del tenor de la demanda. Por lo tanto, el hecho de no acogerse la acción de tutela por vulneración de derechos fundamentales, impide acoger la indemnización por daño moral solicitada, como primer fundamento.

Luego, es cierto que el demandante ha sufrido afectación en distintos ámbitos de su vida, tal y como lo señaló el perito en su informe de daños. Dentro de sus conclusiones se indica que la afectación emocional que presenta el demandante se debe al proceso del despido, desde que se produjo este consumo de alcohol, el proceso de investigación y el despido propiamente tal; y no a otras causas. El perito indica que el demandante no pudo simular la manifestación de estas afectaciones, por lo que goza de credibilidad. En este sentido, esta sentenciadora estima que es efectivo que el actor requirió atención psicológica, diagnóstico y tratamiento, lo que se ve corroborado con la declaración del testigo Mario Lucero cuando señala que estos hechos impactaron en el aspecto físico del demandante. El problema está en que lo propuesto por el demandante en la etapa de discusión es que esa afectación se encuentra relacionada con una vulneración de derechos fundamentales, esto es, que el empleador ya sea por una acción y omisión le ocasionó esos perjuicios, y para ello debió concurrir una acción voluntaria por parte del empleador con esos fines, en el sentido de querer causar daño al demandante, cuestión que no es así porque lo que ha sucedido es que el empleador ha ejercido la facultad que el ordenamiento jurídico le otorga, despedir a un trabajador. De ser efectivo que el



despido per se produce daños que deban ser indemnizados todos los trabajadores despedidos debieran ser indemnizados por daño moral, lo que no es posible.

El perito sostiene que el demandante no presenta una predisposición para llevarlo a un cuadro patológico, sino que su afectación es producto del proceso del despido, por lo tanto, existiría un daño en el demandante cuyo nexo causal sería el despido y no una vulneración de derechos fundamentales, lo que difiere de lo pretendido por el demandante. El acto del despido no ha sido lesivo de garantías constitucionales y se ajusta, correcta o incorrectamente, a facultades legales que le asisten al empleador, por lo tanto, aunque la afectación psicológica del demandante sea efectiva no obedece a la responsabilidad del demandado, quien no incurrió en una conducta dolosa o querida de causarle daño.

En razón de lo anterior, no se acogerá la pretensión del actor en este punto.

**DÉCIMO SEXTO:** Toda la prueba ha sido analizada conforme a las reglas de la sana crítica y el restante y abundante material probatorio no señalado expresamente, en nada alteran lo razonado precedentemente.

Por estas consideraciones y visto lo dispuesto en los artículos 1, 2, 5, 7, 160, 162, 168, 420, 425, 432, 446 y siguientes, 456 y 459 del Código del Trabajo, artículo 1698 del Código Civil, y demás normas legales citadas, se declara:

I.- Que se rechaza en todas sus partes la denuncia por vulneración de derechos fundamentales interpuesta por MILTON ERNESTO MUÑOZ GANGA en contra de GOLDER ASSOCIATES S.A., ya individualizados.

II.- Que se acoge la demanda subsidiaria interpuesta por MILTON ERNESTO MUÑOZ GANGA en contra de GOLDER ASSOCIATES S.A., declarándose que el despido sufrido por el actor es indebido; y en consecuencia, se condena al demandado a pagar:

- 1) \$3.248.010 por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo.
- 2) \$35.728.110 por concepto de indemnización por 11 años de servicios.
- 3) \$28.582.488 por concepto de recargo legal del 80%.

Que las sumas ordenadas pagar, devengarán reajustes e intereses de acuerdo a lo dispuesto en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo, según corresponda.

III.- Que se rechaza la acción de indemnización de perjuicios.

IV.- Que no se condena en costas a la demandada, por no resultar completamente vencida.

Una vez firme la sentencia, certifíquese dicha circunstancia y siempre que no se acredite su cumplimiento dentro del término de cinco días de ejecutoriada, dese inicio a su ejecución, remitiendo los antecedentes a la unidad de cumplimiento del Tribunal.

Regístrese, notifíquese a los correos electrónicos registrados en autos, y archívese en su oportunidad.

**RIT N° T-98-2024**

**RUC N° 23- 4-0509939-K**



**Dirigió la audiencia y dictó sentencia ILSE VIVIANA VARGAS ANZIANI, Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Calama.**

En Calama, a seis de marzo de dos mil veinticinco, la sentencia que antecede se notificó por el estado diario de hoy.



