

C.A. de Concepción.

Concepción, cuatro de octubre de dos mil veintidós.

Vistos:

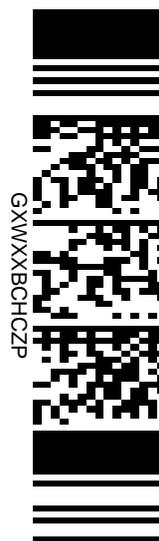
En este proceso R.U.C. 22- 4-0390435, R.I.T. T-134-2022, del Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, correspondiente al **Rol N° 487-2022** del ingreso laboral de esta Corte de Apelaciones, los abogados David Vargas Aravena y Andrés Franchi Muñoz, por la parte demandada, interpusieron recurso de nulidad en contra de la sentencia definitiva de 22 de junio de 2022, que acogió sin costas la denuncia de tutela por vulneración de derechos fundamentales ejercida como acción principal en esta causa.

Alegaron como causal de nulidad del fallo la contemplada en el artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, esto es, *“cuando haya sido pronunciada con infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica”*.

Declarado admisible el recurso, se incluyó en tabla y se procedió a la vista en la audiencia fijada al efecto, con intervención en estrados de los abogados de las partes.

Con lo relacionado y considerando:

1°) Que a modo de contexto, se estima necesario señalar, brevemente, que compareció en este proceso Mario Alexis Améstica Salgado, conductor, y dedujo demanda de tutela laboral por violación a la garantía de indemnidad contenida en el artículo 485 inciso 3° del Código del Trabajo, en contra de su ex empleador, Supermercado y Panadería Mapoli E.I.R.L.



Señaló en su demanda que ingresó a trabajar al supermercado mencionado el 01 de agosto de 2010, para realizar la labor de chofer repartidor de productos de dicho establecimiento, precisando que el contrato tenía una duración indefinida

Indicó que en agosto de 2021, ingresó Formulario Especial de Solicitud de Fiscalización en la Inspección Provincial del Trabajo, lo que dio lugar a una fiscalización a través de una visita inspectiva a la empresa demandada el 18 de agosto del mismo año y cuyos resultados fueron notificados a la misma el 15 de diciembre de 2021.

Agregó que el 03 de enero de 2022 a las 8:00 a.m. se presentó a trabajar, sin que le fuera permitido por su empleador, señalándole que si quería se retiraba, y que lo mismo ocurrió los días 06 y 07 de enero de 2022, lo que le obligó a dejar una constancia en la Inspección del Trabajo, ya que no se le estaba permitiendo trabajar.

Expresó que el 10 de enero de 2022 fue notificado por su empleador que estaba despedido, aduciendo la causal del artículo 160 N°3 del Código del Trabajo, esto es, no concurrencia a las labores sin causa justificada durante 3 días en un mes calendario, señalando que sus ausencias habían ocurrido los días 3, 6, 7 y 8 de enero de 2022, lo que, según el actor no es efectivo, ya que lo que habría ocurrido es que fue su empleador quien no le permitió el ingreso a trabajar los días 3, 6 y 7 de enero de 2022, de lo que dejó constancia en la Inspección del Trabajo, precisando que el sábado 8 era su día de descanso. Señaló que el despido que le afectó es consecuencia directa de la presentación de la denuncia ante la Dirección Provincial del Trabajo, pues en tiempo próximo a



dicha actuación fue despedido, separación que obedecería a una reacción de la demandada a dicha denuncia durante la vigencia de la relación laboral, existiendo nexo causal y oportunidad entre la actividad fiscalizadora y la decisión de despido.

En subsidio, dedujo demanda de despido injustificado y cobro de prestaciones en contra de la demandada ya individualizada, por las razones que detalló en la misma.

La demandada al contestar negó que al actor se le haya prohibido el ingreso a trabajar a la empresa los días 3, 6, 7, y 8 de enero de 2022, señalando que lo que realmente ocurrió fue que durante todos los días señalados el demandante no se presentó a trabajar, sin mediar al efecto una causa justificada. Aclara además que el 8 de enero de 2022 el demandante debía presentarse a trabajar porque era sábado y a él le correspondía descansar el día domingo, ya que, según lo informado a todos los trabajadores de la empresa con la debida antelación, a partir de 2022, la panadería no abre los días domingos, pasando a ser éste el día de descanso de todos en la empresa.

Afirmó que no es efectivo que el despido del actor acaecido el día 10 de enero del año 2022 constituya una represalia por parte del empleador, como consecuencia de la solicitud de fiscalización 961/2021 pedida por el Sr. Améstica ante la Inspección el Trabajo, llevada a cabo por la Inspectora Lorena Leiva Lobo; tampoco lo es que ello sea vulneratorio de la garantía de la indemnidad del trabajador, insistiendo en que en virtud de dicho proceso de fiscalización, hasta el día de la contestación de la demanda, nunca la demandada ha sido sancionada administrativamente con multa de ninguna naturaleza y, no



habiendo sanción, no puede sostenerse que el despido obedece a una represalia por parte de la empresa.

Explica que en el caso de autos lo que sucedió fue que el actor fue despedido porque, sin causa justificada, no se presentó a trabajar los días 3, 6, 7 y 8 de enero del año 2022, configurando la causal objetiva de término del contrato de trabajo prevista en el artículo 160 N°3 del Código del Trabajo.

La sentencia impugnada, en lo medular, estableció que aun cuando en el caso de autos aparece que efectivamente se detectaron infracciones de la denunciada por parte de la Inspección del Trabajo de Concepción, cursándose incluso una multa en su contra, lo cierto es que para dar por concurrente el primer elemento de la garantía de indemnidad, de acuerdo al tenor literal del artículo 485 inciso 3 del Código del Trabajo, únicamente se requiere de la existencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo -sin que se exija, además, una sanción- lo que ha resultado acreditado en este caso.

Añadió la sentenciadora que la conexión y cercanía temporal entre la fecha en que el empleador tomó conocimiento de la aplicación de la multa en su contra, y el despido del actor, permiten establecer que existen indicios suficientes para afirmar que la empresa denunciada despidió al actor el 10 de enero de 2022, como una respuesta, reacción de castigo o represalia por la actividad fiscalizadora de la Inspección del Trabajo y, particularmente, por la aplicación de una multa en su contra, provocada por el ejercicio del derecho del trabajador a solicitar a la institución correspondiente una fiscalización respecto de su empleador;

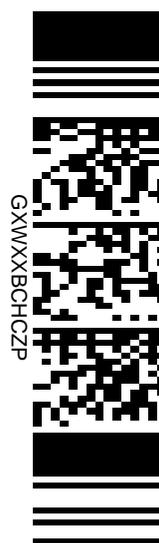


2º) Que el recurrente invocó como causal principal la establecida en el **artículo 478 letra b)** del Código del Trabajo, esto es, cuando la sentencia ha sido dictada con infracción manifiesta de las normas sobre apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica.

Fundó su recurso señalando que en estos autos la sentencia infringió en forma manifiesta las reglas de apreciación de la prueba conforme a las normas de la sana crítica, consistentes en el principio de la lógica de razón suficiente, de la contradicción y las máximas de la experiencia.

Explicando la forma en que se habría producido dicha infracción, señala, en síntesis, que se ha vulnerado el principio de la razón suficiente, porque la jueza dio por acreditado que se ha infringido la garantía de la indemnidad, afirmación contenida en el considerando décimo, el que transcribe en su recurso. Luego afirma que también se infringe dicho principio porque la sentenciadora *a quo* dio por acreditada la existencia de una resolución administrativa de multa, que sería la 8152/21/025, y que ésta habría sido notificada a la demandada por correo electrónico el 5 de enero de 2022, teniendo por fecha definitiva de notificación el día 10 del mismo mes y año; sin embargo, el recurrente estima que de los medios de prueba tenidos a la vista para ello, no es posible extraer dichas conclusiones ni tener por probados tales hechos.

En efecto, explica que como prueba requerida por ambas partes, se solicitó oficio a la Inspección del Trabajo, el cual es contestado mediante correo electrónico de 6 de junio de 2022 por Iris Vallejos González, quien en relación a lo que se le solicita informar en la presente causa, respondió: “1) *En relación a oficios 1163 y 1164 del 05-05-2022. Causa RIT T-134-2022, se adjunta:*

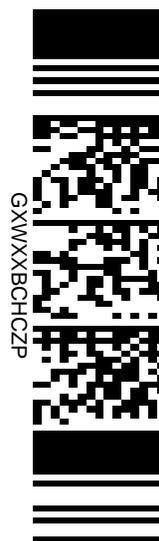


a) activación de fiscalización 0801-2021-961. b) informe de fiscalización 0801-2021-961, donde en la carátula del mismo se indica la multa cursada y el monto. c) Pantallazo con los datos de notificación de la multa. Revisado el sistema informático nuestro, no existen otras fiscalizaciones ni multas cursadas a la empresa durante el año 2021 ni 2020. Finalmente, tampoco existe ingresos de constancias o reclamos en el periodo año 2021, por parte del trabajador Mario Améstica Salgado”.

Afirma el recurrente que en la respuesta al oficio referido precedentemente, no se acompañó materialmente la resolución multa N°8152/21/025, que debería ser el acto terminal con que culminó el proceso de fiscalización 0801/2021/961, iniciado con fecha 18 de agosto de 2021; sólo se hace referencia a que es procedente que ella sea cursada, pero no se materializa en un acto administrativo concreto que le haya sido debidamente notificado a su parte, ni tampoco existe constancia que dicho acto administrativo se encuentre en la actualidad firme, y no habría ninguna otra prueba allegada al proceso que sirva para acreditar tales hechos.

En cuanto a la notificación, dice que no existe certeza jurídica ni prueba directa que ésta se haya realizado por parte de la Inspección del Trabajo a su poderdante, de ahí que la parte demandada siempre ha sostenido que no fueron notificados de multa alguna, ya que nunca se les notificó conforme a derecho de una resolución terminal sancionatoria emanada del proceso de fiscalización 0801/2021/961, ni siquiera se les notificó el Informe de Fiscalización referente a la fiscalización citada presentemente.

En consecuencia, dice que no existe conexión ni cercanía temporal entre la fecha en que el empleador tomó conocimiento de la aplicación de la multa en su contra y el despido del actor,



que pudiera permitir fundar indicios que en la especie se ha vulnerado la garantía de la indemnidad de que es titular el demandante, no existiendo en definitiva relación de causalidad entre los hechos consignados en la demanda de autos y el despido del actor.

Agrega que con el propósito de pretender justificar las inasistencias en referencia, se vulnera nuevamente la regla de la lógica de la razón suficiente, porque los fundamentos que se elaboran para justificar las inasistencias del trabajador no tienen un soporte en las pruebas rendidas en el proceso. Cita luego la declaración de testigos rendida en el proceso.

Añade que sin perjuicio de lo expuesto, se vulnera también en la especie la regla de la lógica de la contradicción, para determinar si las inasistencias del trabajador son o no justificadas. Dice que en esta causa no existen medios de prueba indubitados que permitan acreditar fehacientemente que las inasistencias del actor los días 3, 6, 7 y 8 de enero de 2022 hayan tenido justificación, o al menos que le confieran legitimidad y motivo plausible;

3°) Que en relación a esta causal de nulidad, infracción de ley, debe decirse que de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 456 del Código del Trabajo, habrá infracción a las reglas de la sana crítica, cuando el sentenciador haya vulnerado los razonamientos jurídicos, los de la lógica, los de las máximas de la experiencia o los conocimientos científicos o técnicos.

La causal invocada reclama una mayor exigencia para permitir el control, pues no basta una mera infracción a las reglas de la sana crítica, sino que se requiere que la infracción al artículo 456 del código laboral debe ser “*manifiesta*”, o sea, la omisión o defecto debe ser grave y producir invariablemente la nulidad. La



idea es que la infracción sea evidente, ostensible, notoria, visible y patente, sin que se requieran complicadas argumentaciones para configurar la contradicción con las reglas de la sana crítica, lo que en la especie no ocurrió.

Es más, el recurrente de nulidad debe indicar de qué modo la sentencia ha trasgredido los principios de la lógica o las máximas de la experiencia. En efecto, no basta que el juez haya fallado de una manera que, de acuerdo al criterio del recurrente, no resulte ajustada a las reglas de la sana crítica, sino que debe explicitar cuál de los principios de la lógica o máximas de la experiencia y de qué forma se han visto sobrepasados por el juzgador, sin que ello se haya cumplido debidamente en la especie;

4°) Que el fallo impugnado, estableció que aun cuando en el caso de autos aparece que efectivamente se detectaron infracciones de la denunciada por parte de la Inspección del Trabajo de Concepción, cursándose incluso una multa en su contra, lo cierto es que para dar por concurrente el primer elemento de la garantía de indemnidad, de acuerdo al tenor literal del artículo 485 inciso 3 del Código del Trabajo, únicamente se requiere de la existencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo -sin que se exija, además, una sanción- lo que ha resultado acreditado en este caso, pues es indiscutible que producto de la denuncia del actor, la Inspección del Trabajo realizó una fiscalización a la empresa demandada.

En relación a esta visita fiscalizadora, la jueza de la instancia señaló que la conexión y cercanía temporal entre la fecha en que el empleador tomó conocimiento de la aplicación de la multa en su contra, y el despido del actor, permiten establecer que existen indicios suficientes para afirmar que la empresa



denunciada despidió al actor el 10 de enero de 2022, como una respuesta, reacción de castigo o represalia por la actividad fiscalizadora de la Inspección del Trabajo, en particular por la aplicación de una multa en su contra, provocada por el ejercicio del derecho del trabajador a solicitar a la institución correspondiente una fiscalización respecto de su empleador;

5°) Que en torno a lo anterior, de la lectura de los fundamentos de la sentencia recurrida, en especial de los considerandos octavo a undécimo, aparece que la jueza razonó realizando una valoración de la prueba, dando suficiente justificación para concluir en la forma que ya se dijo respecto de la procedencia de las pretensiones de la demanda, en este caso específico, acogiendo la denuncia de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, deducida por Mario Alexis Amestica Salgado.

En efecto, no aparece que la sentencia haya omitido un razonamiento lógico, o tenido uno errado basado en razones jurídicas, técnicas o de experiencia, que hayan fundamentado su decisión, por el contrario, hace un desarrollo de su pensamiento, ponderando las pruebas de acuerdo a pautas razonables dentro del estándar del artículo 456 del Código del Trabajo.

Se evidencia, asimismo, que el razonamiento de la jueza del grado no se traduce en la preminencia o elección infundada de ciertos medios de pruebas por sobre otros, sino que de una construcción lógica que solo puede emanar del análisis conjunto de toda la prueba rendida, que es lo que se constata en los referido considerandos transcritos, resultando evidente que el reclamo del recurrente se traduce únicamente en hacer un análisis parcializado de la prueba incorporada al juicio, en especial de la documentación emanada de la Inspección del



Trabajo.

En suma, no existe ningún antecedente que permita concluir que la sentencia se apartó en su ejercicio jurisdiccional, de la lógica, de las máximas de experiencia, ni de los conocimientos científicamente afianzados, no incurriendo en consecuencia en la infracción invocada como motivo de nulidad;

6°) Que, a mayor abundamiento, del tenor del recurso se aprecia que lo que en verdad impugna la parte recurrente es el hecho que el fallo le haya dado mayor preponderancia a algunos de los elementos probatorios por sobre otros, pero ello es propio de la valoración que el juzgador debe efectuar al analizar las probanzas aportadas por las partes en la audiencia pertinente, sin que en ningún caso ello pueda implicar una infracción de las normas que regulan la materia, denunciadas por la parte recurrente.

7°) Que todo lo razonado precedentemente es suficiente para estimar que la sentencia impugnada no incurrió en las infracciones que se le atribuyen, por lo cual debe desestimarse el recurso de nulidad en estudio.

Por estas consideraciones, disposiciones legales citadas, y de conformidad, además con lo dispuesto en los artículos 477, 478 y 482 del Código del Trabajo, **se rechaza**, sin costas, el recurso de nulidad deducido por los abogados David Vargas Aravena y Andrés Franchi Muñoz, por la parte demandada, en contra de la sentencia definitiva de 22 de junio de 2022, dictada en el proceso individualizado en el exordio de este fallo, la que en consecuencia, no es nula.

Regístrese en la forma que corresponda, insértese en el sistema informático pertinente y devuélvase los antecedentes virtuales al juzgado de origen.



Redacción del ministro Claudio Gutiérrez Garrido.

No firma la Ministra Sra. Carola Rivas Vargas, no obstante haber concurrido a la vista de la causa y al acuerdo del fallo, por encontrarse en comisión de servicios.

RoI N° 487-2022. Laboral.-



Pronunciado por la Quinta Sala de la Corte de Apelaciones de Concepción integrada por los Ministros (as) Claudio Gutiérrez G., Carola Rivas V. y Gonzalo Rojas M. Concepción, cuatro de octubre de dos mil veintidós.

En Concepcion, a cuatro de octubre de dos mil veintidós, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.



Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en <http://verificadoc.pjud.cl> o en la tramitación de la causa.
A contar del 11 de Septiembre de 2022, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>.