

Talca, siete de diciembre de dos mil veinte.

VISTO Y CONSIDERANDO:

1º) Que mediante sentencia de diecinueve de octubre del año en curso, pronunciada en la causa Rit T-4-2020, del Juzgado de Letras con competencia del Trabajo de Constitución, se rechazó la denuncia por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, deducida por don Francisco Antonio Jesús Vergara Iriarte en contra de Comercializadora e Inversiones Albenga Limitada, representada por don Mauricio Genta Fernández; se rechazó la demanda subsidiaria por despido injustificado e improcedente y por cobro de prestaciones; y se condenó en costas a la parte demandante, por haber resultado totalmente vencida.

Los fundamentos dados por el juez a quo, en lo relativo a la tutela laboral, pueden sintetizarse en los siguientes:

- [Sexto]: "... siendo la tutela deducida aquella que dice relación con el despido, el objeto del juicio queda delimitado a resolver si efectivamente al darse término a la relación laboral por parte del empleador, se lesionaron o no los derechos fundamentales de la parte denunciante. En tal sentido, necesario resulta en primer término, señalar que los hechos indicados como transgresores, se manifiestan de manera confusa e imprecisa en lo que a la redacción de los mismos se refiere. Toda vez que el derecho constitucional y fundamental que el actor invoca como contravenido, no se avizora como coetáneo al despido, sino más bien como una secuencia de hechos que se producen durante la vigencia de la relación laboral y que concluyen con el despido acaecido el día 13 de abril de este año. Circunstancia última que encuentra asidero con lo expuesto por la Psicóloga Claudia Jarufe Sanzur, en el informe emitido por Mutual de Seguridad de fecha 06 de mayo del 2020, el cual contiene la ficha clínica del denunciante, don Francisco Antonio Jesús Vergara, en donde se constata una sintomatología desde hace tres meses, exponiéndose que el trabajador *presenta dolores corporales, dolor de tobillo, sensación de desánimo, desmotivación, dificultades en el curso del sueño y rechazo con su puesto de trabajo*. Así, y como factor hipotético que podría influir en la problemática, según lo indicado por el propio paciente, específicamente en el ámbito laboral, se exponen *posibles condiciones organizacionales hostilizantes y cultura estresante que el paciente estaría viendo en su cargo, donde habrían conflictos recurrentes entre compañeros de trabajo, a la vez que un liderazgo disfuncional, donde jefaturas estarán culpando al paciente de los conflictos, no le estarán proporcionando tiempos de descanso y no le estarán cancelando las horas extras, lo que habría culminado al haber sido desvinculado por supuesto robo, lo que podría estar generado afecciones emocionales y físicas en el paciente*. Complementa lo anterior, lo atestiguado por doña Tamara Vergara González, quien sobre la salud del actor, indica en lo pertinente: *Francisco ha venido en decadencia desde que está en la empresa, esto lo sabe porque estando trabajando en sus tiempos libres le pidió hora al doctor, él se estaba sintiendo mal por estar comiendo mal, entonces a raíz de que en el trabajo no podía descansar bien, no tenía sus tiempos para alimentarse bien, y ahora esta decaído,*



sentimental, emocional y psicóticamente no se encuentra bien. Señala que Francisco le ha dicho que se siente inseguro, perseguido en la calle, no capaz de hacer bien las cosas, con miedo, reprimido. Conforme lo anterior, puede concluirse que los hechos constitutivos de la vulneración alegada dicen relación más bien con actuaciones pretéritas durante el trayecto de la relación laboral, y no con una mancilla a la honra con ocasión del despido. Evidenciándose una inconsistencia entre la alegación del demandante respecto de la oportunidad en que se ocasiona la vulneración invocada y lo atestiguado por la propia deponente por él presentada, quien además, es conteste con lo referido en el informe de Mutual de Seguridad, en lo que a la época de la afectación del derecho fundamental se refiere, por lo que no logra verificarse una correlación entre lo cimentado en la demanda de tutela por vulneración de derechos con ocasión del despido y lo expuesto por la testigo y la psicóloga a cargo del citado informe.

-[Séptimo] "... por otro lado, resulta necesario esclarecer, dentro de las muchas manifestaciones que pueden abarcar la afectación a la honra, cómo y en qué sentido se ha visto esta mermada en la persona del denunciante, Vergara Iriarte, a sazón de su despido. Es este aspecto, habrá que principiar diciendo, como la doctrina lo ha asentado, que el derecho fundamental de la honra tiene dos aspectos, uno subjetivo o interno, el honor, que corresponde a la estimación que el sujeto tiene de sí mismo, es decir, su autoestima. Comprendiendo el prestigio "profesional" del individuo, y una dimensión objetiva o externa, la honra, que dice relación con la estimación o valoración social que tienen los terceros respecto de las calidades morales del sujeto. En efecto, se ha expresado por el propio denunciante, que a raíz de las acusaciones de "estafa" y "robo" que se le imputaron el día 14 de abril de este año, según los hechos por él mismo relatados, se le habría ocasionado una vulneración de su derecho fundamental a la honra, en su ámbito subjetivo, acarreándose, en consecuencia, un desprestigio profesional hacia su persona. Por lo tanto, y considerando el tenor literal de la palabra "prestigio", en la primera acepción de la Real Academia Española, tenemos que aquella corresponde a una "*pública estima de alguien o de algo, fruto de su mérito*". Luego, malamente podría develarse en este punto la existencia de un desprestigio, cuando es el propio denunciante quien ha reconocido tanto en su

libelo como en la posterior diligencia de absolución de posiciones, haber ejecutado un hecho que, a lo menos, constituye una falta a la probidad en el ejercicio de sus funciones, esto es, la manipulación de facturas y boletas, con la finalidad de efectuar la denominada "*venta del IVA*". Toda vez que, el propio denunciante ha expresado que: "*Los dineros de la empresa G & G los recibí una a través de transferencia y los otros eran cheques, el motivo de ese pago era por la venta de IVA. Él iba a la oficina a entregar las boletas, ellos hacían la contabilización y días después lo llamaban, para hacer la cobranza. La oficina está ubicada frente a los bomberos a calle Vial. Iba fuera del horario de trabajo. Félix también le hacía a esa empresa, bajo la patente KRFT15. A esa patente se le cargaba diesel y bencina. La máquina*



pregunta qué uno está cargando, ahí uno coloca si es camioneta, camión, tractor, envase o autos, y si uno carga bencina, ahí los chiquillos me dijeron que tenía que colocar que era bidón, esa es la forma de hacer la factura. Es opcional la patente, puede ser la que sea, ellos asignaban las patentes, por ejemplo, a mí me dieron la patente LHGS28 y al Felix la KRFT15. La factura se hacía con la opción que daba el sistema, para hacer las guías, y todos colocaban cuando era bencina como bidón". Agrega y precisa "que lo están acusando de robo" y señala que "él no ha robado nada, que esto no afecta a la empresa, que la venta de IVA siempre se practicaba y para él no era un robo". Por lo tanto, y máxime si se considera que lo resguardado por el ordenamiento jurídico obedece a la protección de los derechos del trabajador ante eventuales turbaciones o amenazas en su legítimo ejercicio, es que resulta razonable concluir que un hecho contrario a lo legalmente permitido, opuesto a la buena fe como Principio General del Derecho Laboral, e incluso a las estipulaciones contractuales, no puede ser objeto de amparo ni puede ser tutelado por la ley. Cuestión que no es una nimiedad, ya que los argumentos que sostiene el actor, se sustentan en actos ejecutados fuera del marco legal, como lo es la emisión de boletas y facturas que no se corresponden con una realidad fáctica, pudiendo llegar a ser incluso constitutivos de algún tipo de ilícito penal."

[Octavo] "... en lo que dice relación con la carta de despido, analizando su redacción, no se desprende acusación que devengue en una denostación a la honra del denunciante, como tampoco se ha avizorado una divulgación, por parte de la empresa, sobre los actos que resultan ser el sostén de la desvinculación laboral. En efecto, al invocarse la causal de falta de probidad, el empleador hace una descripción de los motivos por los cuales el dependiente no obró con integridad y rectitud en la ejecución de sus labores e infringió la confianza que se ha depositado en su persona, exponiendo, en lo pertinente, que "*Un cliente reclamó porque no se le otorgó la boleta. Al revisar el sistema interno de control, nos percatamos que realizaba esto para "vender IVA" a otros clientes (...) Ud. reconoció todos y cada uno de los hechos descritos*". Así, esa mera descripción, no puede bastar para configurar una lesión al derecho a la honra, salvo la plasmación en la carta de despido de imputaciones probadamente falsas, gratuitas e injuriosos referidas al trabajador despedido, lo que no se observa en la especie.

En este aspecto, la testigo Fanny González Concha, refiriéndose la falta de comunicación escrita del despido, que: "*solamente fue verbal, de mala manera por parte de la empresa, fue don Mauricio* – refiriéndose al señor Genta - *quien lo atendió. Le señalo que estaba desvinculado*", lo que aparte de ser contradictorio con lo dicho por el propio actor al absolver posiciones ("*el día 14 habló con don Jorge, donde éste le comunicó su desvinculación por falta de probidad*"), también lo es con el tenor de la carta d desvinculación, sin perjuicio de que la deponente no da razón de sus dichos en este aspecto, como para calificar como "*de mala manera*" el despido



efectuado. Finalmente, el actor, más allá de reconocer los hechos por los que se le desvinculó, no da luces sobre mayores detalles que otorguen credibilidad a lo relatado en el libelo, en cuanto a haber sido objeto o víctima de un trato poco digno, por parte de la jefatura.”

[Noveno]: “... la prueba para demostrar la vulneración del derecho que se estima afectado en este tipo de juicios es indiciaria, es decir, se trata de acreditar los hechos constitutivos de violación de derechos, mediante aquellas señales o evidencias que den cuenta de un hecho oculto y que como contrapartida exige del empleador que pruebe que el acto o conducta empresarial obedeció a una motivación legítima. En tal sentido, los indicios deben ir en consonancia con el o los derechos fundamentales que se denuncian como vulnerados, para efectos de la reducción de la carga probatoria en los términos del artículo 493 del Código del Trabajo, debiendo ser sustancial la afectación necesaria, para acoger la cautela de garantías, por lo que se debe limitar el pleno ejercicio del derecho a la honra supuestamente lesionado o afectar su contenido esencial. Al efecto, el denunciante ha señalado como indicios (1) la conciliación en la Inspección del Trabajo de Constitución entre empresa Comercializadora e Inversiones Albenga Limitada y don Francisco Vergara Iriarte, celebrada el 20 de abril de 2020, y que dan cuenta de los hechos asociados a su desvinculación; (2) el no envío de la carta de despido; (3) sus nueve meses de trayectoria del profesional; (4) el daño a la honra e integridad psíquica, que se manifiesta en la anamnesis y epicrisis de atención ambulatoria en la Mutual de Seguridad, fechados al 14 de abril y 02 de mayo del 2020, respectivamente. Acompaña al efecto, órdenes de reposo de fechas 17 de abril y 04 de mayo del año 2020 (por un periodo de 15 días), emitidas por dicha Mutual, firmadas por la Médica Bárbara Whittle Moreno. Epicrisis de atención ambulatoria del 17 de abril del presente, antecedente último que da cuenta de una hipótesis diagnóstica de trastorno de estrés agudo (menor a 30 días de evolución). Documentos de los cuales solo se logra concluir el padecimiento de un pesar del denunciante, en virtud de una serie de actos que, bajo su percepción subjetiva, considera injustos y que culminaron con su desvinculación laboral. Más no logra relacionarse tal diagnóstico con una vulneración de su derecho a la honra, como lo acusa el denunciante.

[Décimo]: “... a mayor abundamiento, mediante carta GCAL/3728 de fecha 30 de julio de 2020, emitida por Mutual de Seguridad, se informa sobre la consulta efectuada por el trabajador el día 17 de abril último, documento que contiene la ficha clínica del actor y que advierte respecto de la estructura de la personalidad de este paciente, que ésta *“limitaría un adecuado abordaje de situaciones de tensión y estrés, ante lo cual podría desencadenar cuadros ansiosos que afectarían su funcionamiento general”*. Indicándolo como un factor personal hipotético de la problemática. Asimismo, y en cuanto al factor laboral hipotético, se disponen *“posibles condiciones organizacionales hostilizantes y cultura organizaciones estresante que el paciente estaría viendo en su cargo, donde habrían conflictos recurrentes entre compañeros de trabajo, a la vez liderazgo disfuncional, donde jefaturas*



estarán culpando al paciente de los conflictos, no le estarán proporcionando tiempos de descanso y no le estarán cancelando las horas extras, lo que había culminado al haber sido desvinculado por supuesto robo, lo que podría estar generando afecciones emocionales y físicas en el paciente”, entonces, puede desasirse que las propias condiciones emocionales y personales del trabajador, ante las eventuales situaciones vividas durante la trayectoria de la relación laboral – y no con la sola ocasión del despido – lo ponen en una posición de susceptibilidad y mayor probabilidad de presentar cuadros clínicos de estrés. Sumado a lo anterior, consta informe de riesgo psicosocial N° 142786, emitido también por la Mutual de Seguridad, el cual devela que en el centro de trabajo se presenta una prevalencia de riesgo psicosocial “bajo”. Adicional a esto, en virtud de la hoja clínica del paciente, en donde se remite anamnesis del 17 de abril último, su respectiva evolución y el informe comité de calificación, en donde se diagnostica al señor Vergara Iriarte con trastorno de adaptación, calificándose la misma como una enfermedad común y señalándose como fundamento que: “De acuerdo al Estudio de condiciones de trabajo y de puesto de trabajo, se concluye la ausencia del riesgo laboral planteado como posible causa de los síntomas que motivaron el ingreso. En síntesis, no es posible establecer una relación causal entre el motivo de consulta del paciente, el cuadro clínico diagnosticado y un agente de riesgo en el ejercicio de sus funciones”. En conclusión, se visualiza que las deficiencias ya expuestas en lo argumentativo, también se replican en lo probatorio, pues, hasta lo aquí razonado no existen indicios que permite desprender una afectación a la honra del actor, como para que a la luz de la lógica como elemento de valoración probatoria de la sana crítica, pudieren darse por acreditados ni aún, un germen de prueba alguno en tal sentido, como para estimar que el despido del denunciante fue vulneratorio de algún derecho fundamental, menos el de la honra, ya que los antecedentes aportados y analizados, no tienen relación con hechos o circunstancias que indiquen o den cuenta de la transgresión constitucional denunciada. Resultando, en definitiva, no acreditada ninguna vulneración del derecho fundamental del trabajador con ocasión de su despido, debiendo consecuentemente, desestimarse la denuncia en todas sus partes.

En lo que dice relación con la demanda subsidiaria por despido injustificado, el fallo se apoya en las razones que pueden resumirse como sigue:

[Undécimo]: “... de la sola lectura de la carta de despido incorporada a este proceso, se desprende claramente que el empleador decidió ponerle término al contrato del actor, por las causales previstas en el artículo 160 N° 1, letra “a)” del Código del Trabajo, esto es, “falta de probidad”, así como por “incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato”, conforme lo previsto por el N° 7 del artículo 160 del cuerpo legal señalado, acorde ello con lo estipulado en la cláusula sexta, número ocho del contrato de trabajo celebrado por las partes. Al efecto, y en cuanto a la ocurrencia de los hechos que dieron lugar al despido, se señala que: “Los hechos objetivos, en los



cuales se fundan las causales ya singularizadas, son los siguientes. El día 13 de abril del presente año, aproximadamente a las 18.45 horas un cliente reclamo porque no se le otorgó la boleta, al revisar el sistema interno de control nos percatamos que realizaba esto para “vender IVA” a otros clientes, esto se ve por los tiempos de carga a una misma patente durante su turno. Al consultarle por la problemática descrita Ud. reconoció todos y cada uno de los hechos descritos, además indicando que otros colegas también hacían lo mismo, por lo que está en curso la investigación respectiva. Las conductas antes descritas van en contra de la honradez, integridad y rectitud al actuar en el desempeño de las funciones convenidas en el contrato, y constituyen un incumplimiento grave de las obligaciones del mismo. A mayor abundamiento, su contrato expresa en la cláusula SEXTA señala que se prohíben los actos que allí se enumeran, y en particular su número ocho señala que constituye una infracción grave: “En conformidad a las normas establecidas en el D.L. N°825, no otorgar boletas o guías de despacho, en toda venta, otorgarlas incompletas o de menor o mayor valor a la venta efectiva, o hacer enmendaduras, en los documentos individualizados, una vez que estos hayan sido emitidos”.

[Duodécimo]: ... toca determinar si los hechos invocados en la misiva, constituyen circunstancias objetivas, o bien responden a una voluntad antojadiza o arbitraria del empleador, para poner término al contrato de trabajo del demandante. Al respecto, y en cuanto a la ocurrencia de los hechos así relatados

como fundamentos a la desvinculación laboral, ha de tenerse en consideración, en primer término, lo señalado por el propio actor al reconocer expresamente los hechos así acaecidos, cuando absolvió posiciones, como ya se ha establecido en el acápite Séptimo (la efectividad de la “venta de I.V.A.” por su parte), lo que se observa confirmado por su tía y testigo Fanny Marcela González Concha, al exponer – en lo pertinente – que: “se le acusa por facturar IVA a clientes, y de dudosa forma, sólo es a él a quien se le imputa la acusación, siendo que es una práctica habitual de la empresa y se manejaba con control de la secretaria administrativa (...) sobre las facturas de IVA que realizaba Francisco a otros clientes, estaba la empresa M & M y otras. S le paga a Francisco con dinero, mediante cheque y en una oportunidad con transferencia”. En igual sentido, lo declara Tamara Valentina Vergara González, indicando en lo que respecta, que: “es la situación en particular con Francisco y que los otros bomberos también practicaban, lo conoce porque varias veces vio cómo se manipulaban este tipo de cosas, cosas que logró entender al final de su práctica”. Precizando sus dichos señala que “es a la facturación que realizaban, y que cuando dice “ellos” – se refiere a – quienes tenían conocimiento, los administrativos y el dueño que eran don Mauricio Genta, don Jorge Loyola y Miriam Hernández, que eran con quien trataba Francisco y loas otros bomberos como Jhony Lara, Pablo Flores, que también tenían esa práctica de facturaciones mal hechas, por así decirlo”. Baste con lo hasta aquí revisado, para establecer como hecho de la causa, que las causales sobre falta a la probidad e incumplimiento grave de



las obligaciones que impone el contrato, invocadas por el empleador, para fundamentar legalmente el despido del actor, se encuentra claramente concurrente.

[Décimo tercero]: "... perjuicio de lo concluido en el considerando precedente, ello se ve ratificado en virtud de lo declarado por Mauricio Luciano Genta Fernández, quien, absolviendo posiciones, manifiesta en lo concerniente a la causa del despido que *"fue despedido por incumplimiento del contrato de trabajo y falta de honestidad"*, agregando en lo pertinente que *"la primera obligación que no cumplió el señor Vergara, es no haber dado boleta y eso está en el contrato de trabajo. Y, la segunda, es que todos los atendedores manejan mucho dinero, por lo tanto uno de los requisitos básicos es la confianza que debe tener con ellos la honestidad y responsabilidad en las funciones que han sido contratados y también está establecido que frente a esa falla y pérdida de confianza indudablemente hay despido, esto está en el contrato que se suscribió"*.

Igualmente testifica Jorge Loyola Rojas, *"el despido del señor Vergara, fue por incumplimiento grave al contrato de trabajo y por falta de probidad. El día 14 de abril la señora Miriam Rodríguez, administrativa de la Estación de Servicios, manifestó que había ido a cargar combustible, fue atendida por el señor, Vergara, en esa oportunidad él no le entregó la boleta correspondiente al combustible que ella había realizado, donde le indico que la maquina estaba mala, la señora Miriam indica que cargo con su tarjeta de crédito y que efectivamente francisco no le había entregado la boleta y esa carga había emitido una guía a un tercero, no sabe el nombre de este, después de eso se hizo una revisión y se percató que el señor Vergara había realizado esta conducta en reiteradas ocasiones y habían patentes de vehiculos que estaban asociadas a cargas varias veces en el día con distinto tipo de combustible"*. Relatos que resultan concordantes entre sí, y guardando la debida relación temporal, siendo por lo demás precisos en el hecho de efectuarse la denominada *"venta del I.V.A."*, lo que hace que aquellos sean creíbles y que pueda estructurarse un argumento entorno a la justificación del despido. Más aún, si el hecho base para configurar las causales del despido, en lo que dice relación directa con la persona del actor, es también reconocido por éste y sus testigos. En consonancia con la procedencia de las causales de desvinculación señaladas, se encuentra también el contrato de trabajo que ligaba a las partes en litigio, que en lo pertinente expresa: *"PRIMERO: El trabajador se compromete a realizar el trabajo de confianza de Atendedor de Estación de Servicios expendedora de combustibles del local comercial, ubicado en calle MacIver N°790, comuna de Constitución, de la ciudad de Constitución; o cualquiera otra labor de confianza, que le encomiende el empleador o los jefes de la empresa. Se eleva a la calidad de esencial de este contrato, la circunstancia de considerarse, al trabajador, como una persona íntegra e intachable, de modo tal que cualquiera falta de honestidad o corrección, se considerará falta gravísima y será causal para la terminación inmediata del contrato. (...)* SEXTO: *El trabajador se obliga a desarrollar su trabajo con el*



debido cuidado, evitando comprometer la seguridad y la salud del resto de los trabajadores de la empresa y cuidado del Medio Ambiente. La infracción o incumplimiento de cualquiera de las obligaciones antes mencionadas, y de cualquiera de las prohibiciones que se señalan en esta cláusula, se estimara como incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato y, cuando proceda, la empresa se reserva el derecho de hacer declarar el término de la convención, sin indemnización alguna, de acuerdo a lo estipulado en el artículo N° 160 del Código del Trabajo. Se prohíbe, al trabajador, efectuar negocios o actividades dentro del giro de la empresa. Asimismo, se le prohíben los siguientes actos: (...) 8. En conformidad a las normas establecidas en el D.L. N° 825, no otorgar boletas o guías de despacho, en toda venta, otorgarlas incompletas, o de menos o mayor valor a la venta efectiva, o hacer enmendaduras, en los documentos individualizados, una vez que estos hayan sido ya emitidos". En efecto, de lo transcrito y su implicancia para el caso de autos, queda completamente evidenciado que existe sustento formal suficiente, en base a las propias estipulaciones contractuales, que sirven de soporte a los argumentos fácticos emitidos por la empresa empleadora, en su carta de despido enviada al demandante, para dar por concluida justificadamente la relación de subordinación y dependencia que la ligaba con el trabajador, don Francisco Vergara. Resultando evidente la pérdida total de confianza de la empleadora respecto del dependiente, debido a la ejecución de actos que se alejan del marco de la legitimidad, por parte de este último.

[Décimo cuarto]: "... habiéndose acreditado la configuración jurídica de las casusas que justifican el despido desde su ámbito subjetivo, resta entonces, determinar si se ha dado cumplimiento a la formalidad legal del mismo, contenida en el artículo 162 del Código del Trabajo, que dispone en su inciso 1° que si el contrato de trabajo termina por algunas de las causales allí previstas, como lo son aquellas discutidas en el caso de marras, el empleador deberá comunicarlo por escrito al trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato. En este sentido, consta en el comprobante de remisión de carta certificada N° 13.008.551, emitido 17 de abril del año en curso por Correos de Chile, Oficina Constitución, en cuyo formulario de admisión se desprende que el destinatario es don Francisco Vergara Iriarte, dirección "*Población Villa Francia, pasaje el mirador Constitución*". Antecedente que acredita, al menos, el envío de la misma, pues por lo demás, sobre incorporado tiene el estampado de "carta certificada nacional estándar". Luego, se advierte que en el contrato de trabajo del demandante, figura como domicilio del mismo en cuanto trabajador, aquel ubicado en "Población Villa Francia, Pasaje El Mirador, Constitución". Mismo que se constata en la misiva que comunica el término de la relación laboral de aquél. Ahora bien, la conclusión precedente podría aparecer como errónea si se la contrasta con la información domiciliaria contenida en tal sentido en los salvoconductos expedidos por Carabineros de Chile los días 23 de marzo y 04



de abril de 2020, donde se indica como domicilio del actor el ubicado en “Chacarillas, Block 1000, depto. 301”, pues ello implicaría que la empresa empleadora sí estaba en conocimiento de un cambio de domicilio del trabajador señor Vergara, a la época de su desvinculación ocurrida posteriormente, el 15 de abril del año señalado. En efecto, pues recurriendo a los principios de primacía de la realidad e indubio pro operario, ha de entenderse que el trabajador comunicó oportunamente el cambio de domicilio a su empleador, nueva dirección que no pudo sino ser comunicada oportunamente por el primero, para el que segundo pudiera efectuar la solicitud de salvoconductos, razón por la cual, la parte demandada no podía menos que saber tal modificación, siendo por ende, deber correlativo de un empleador diligente, haber confeccionado el respectivo instrumento modificatorio y de actualización contractual de domicilio del empleado, ya fuere a través de un anexo de contrato u otro de naturaleza similar, y requerir al trabajador para su suscripción, lo que no acaeció. Sin embargo, y como ya se advirtió, concluir que la remisión de la carta de despido a un domicilio antiguo del trabajador implicaría una falta de cumplimiento de formalidades legales del despido (como al parecer lo cree el demandante), resulta erróneo, ya que tal circunstancia así ocurrida, por disposición expresa inciso 8° del artículo 162 del Código del Trabajo, solo constituye un yerro de la empleadora, que no invalida la terminación del contrato, sino que solo amerita la aplicación de sanciones administrativas previstas por el artículo 506 del Código referido. Por lo tanto, y habiéndose acreditado el cumplimiento de las formalidades legales exigidas objetivamente, para calificar de justificado un despido, en la especie no podrá prosperar la pretensión de declaración de injustificado del mismo.

[Décimo quinto]: “... en virtud de lo hasta aquí razonado, resulta claro, verosímil e inequívoco el fundamento esgrimido por la parte demandada, para la desvinculación del demandante. Por tanto, se ha evidenciado que la decisión de poner término a su contrato de trabajo, no ha quedado determinada por la sola voluntad unilateral y discrecional ni menos arbitraria o discriminatoria del empleador, sino que se ha circunscrito y fundado en hechos objetivos consistentes en una transgresión a las estipulaciones contractuales. Encontrándose, en consecuencia, ajustada a Derecho la causal legal invocada, debiendo ser rechazada en su totalidad la demanda, restando solo determinar la procedencia de la pretensión sobre el pago de las prestaciones debidas, la cual queda reducida al cobro de las horas extraordinarias.

Acto seguido, el sentenciador analiza dicho asunto, revisando los documentos que indica en los motivos que siguen en su fallo. .

2°) Que la demandante recurrió de nulidad en contra de la sentencia antes individualizada para que se invalide y se dicte una de reemplazo que acoja la demanda de tutela laboral o, en subsidio, la de despido injustificado.

Se basa en la causal del artículo 478 letra b) el Código del Trabajo, por infracción manifiesta de las normas sobre apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica.



En lo medular el recurso refiere lo siguiente:

“... existe una abierta infracción a la sana crítica en los principios de la lógica (principio de no contradicción), y por tanto, no puede estimarse probados los hechos que señala la parte resolutive de la sentencia, esto debido a que no existe razonamiento mínimo que pueda conducir a la estimación de los hechos como probados.

“... en el caso de autos, ... hay una infracción legal consiste en una falta de motivación fáctica, la que radica en la falta u omisión de análisis de la prueba rendida, y por ende la falta de razonamiento para dar por probados los hechos que son denunciados, lo que se desprende de la revisión de la estructura de la sentencia, al considerar ésta, desde la Considerando Sexto en adelante (hasta el Décimo Séptimo).

“... la sentencia de 18 páginas sólo realiza un análisis de la prueba rendida y arriba a conclusiones en 7 páginas.

“El principio de la no contradicción ha sido definido por autores como Manuel Luján Túpez, como aquel principio en virtud del cual *“todo aquello que es, en cuanto tal, no puede no ser”*. Al momento de aplicarlo a la argumentación jurídica, se le vincula con el principio de la coherencia, es decir que cuando un Juez motiva sus resoluciones, debe hacerlo con coherencia. Todos los argumentos que sustenten la sentencia deben ser compatibles entre sí. No se puede afirmar y negar a la vez, un hecho de una cosa o de un sujeto, pues los argumentos contradictorios se excluyen mutuamente, siendo imposible obtener una conclusión válida de ellos. Son varios los pasajes del fallo cuya nulidad se pide, en los que el sentenciador a quo, infringe este principio, los que pueden resumirse en la absoluta prescindencia que hace de todos los elementos que fueron indicado e imputados al actor que fueron presentados en la denuncia, ofrecidos en la audiencia preparatoria, producidos en la audiencia y finalmente no considerados por SS. como por ejemplo las imputaciones de robo, estafa y que se efectuará denuncia por delito tributario que fue presentado en la absolucón de posiciones, prueba testimonial y audiencia de conciliación en la Inspección del Trabajo prueba de lo anterior es que se exhibe lo indicado por el reclamado lo siguiente: En efecto tenemos a un trabajador despedido por una conducta habitual, repetitiva y fomentada por la estación de servicios, conforme los oficios expedidos al Tribunal como la facturación y guías de despacho, mi representaba realizaba las funciones de terminación del contrato de trabajo, pues había sido concertado por doña Mirian Rodríguez Bolados, se acompañó conversaciones vía WhattsApp que son legibles, claras y notorias y que SS., en considerando décimosexto los determina como ilegibles. Además de calificar SS., que los hechos son imprecisos o confusos, siendo que se hace un relato de la angustia, congojo y tristeza que le produjo ser sindicado como ladrón y estafador tal como se indicó por lo que el correlato es conforme a la vulneración de derechos denunciada. En el considerando octavo SS., describe que la enunciación en la audiencia de conciliación en forma escrita en un instrumento debe ser calificado como injurioso a don Francisco Vergara Iriarte, es más esto es



ratificado por la testigo doña Fanny González Concha quien indica que don Mauricio lo despidió de mala manera, que también es indicado por la otra Testigo cuestión que SS., no se refirió. Prosiguiendo yerra en el considerando noveno pues lo indicado anteriormente es señal o evidencia del acto empresarial denunciado vulneratorio a la honra pues el pesar padecimiento personal es producto de la ejecución de un acto que propiciaba y fomentaba el empleador y que más que la denuncia es hecha por una propia trabajadora del empleador que es la misma de los mensajes de WhattsApp “*Illegibles*” es así que hay abierto error en la calificación de la prueba que ha en perjuicio del denunciante, que por lo menos da luces de la prueba indiciaria necesaria conforme el artículo 493 del Código del Trabajo, discrepando con la calificación de los términos finales del considerando décimo pues es lógico que las calificaciones proferidas por el empleador cuentan por escrito son refrendadas por la prueba testimonial y confesional provocada son lógicas, dan el germen de derechos y dan por aportados la transgresión del derecho fundamental vulnerado por lo que debió acogerse la denuncia impetrada. Además se infringe el principio de la razón suficiente fue elaborado a partir de los escritos de Leibniz y Shopenhauer y conforme a este *“ninguna enunciación puede ser verdadera sin que haya una razón suficiente para que sea así y no de otro modo”*. En el contexto de lo judicial, el principio implica que cualquier juicio necesita de un fundamento suficiente para ser verdadero, es decir, que la prueba debe ser de tal naturaleza que realmente pueda considerarse como fundamento de la conclusión expuesta. Corresponde a lo que se ha denominado como la teoría de la justificación, que busca que las decisiones de los tribunales puedan ser entendidas y por lo tanto contrastadas y controladas por la población. En el caso de autos, el fallo impugnado, infringe el principio de la razón suficiente al intentar justificar su conclusión, esto es, que toda la responsabilidad radica única y exclusivamente, en el trabajador, sin considerar que la conducta producida en el juicio dan por sentada que es un comportamiento habitual, indicado por los testigos, absolvente y probado por los oficios de las facturas y guías de despacho que no fueron calificadas por su señoría, no 6 efectúa un desarrollo de análisis lógico o un análisis y valoración racional de la prueba, solo reitera - en sucesivas ocasiones - que concluye o arriba a una convicción, sin dar explicación alguna para tal conclusión, ni explicar en qué fundamenta su razonamiento. Así, los considerandos tampoco analizan la prueba rendida, y además tampoco se refieren porqué la decisión sería en cada uno de estos casos, lógica o razonable.

Acto seguido, en cuanto a la acción subsidiaria de despido injustificado, el recurso es del tenor siguiente:

“Se reitera el indicar que la misma funcionaria de la Estación de Servicio que entregaba los rut para hacer las ventas de IVA doña Mirian Rodríguez Bolados es la denunciante de los hechos que finalmente resuelven la terminación del Contrato del denunciante don Francisco Vergara Iriarte, lo que el representante del Empresa desconoce burdamente acusando de un hecho que es una maña realizada por los demás



atendedores, las ventas son promedio conforme los oficios rendidos en la audiencia de juicio. En cuanto al considerando décimo cuarto con respecto a la carta de despido es un hecho claro que la dirección expedida no es la correcta pues anteriormente en virtud de los salvoconductos colectivos realizados por el empleador en Marzo y Abril de 2020, por lo que en concepto de SS., sólo amerita una sanción administrativa del artículo 506 del Código del Trabajo, por lo que se podría despedir a cualquier trabajador e indicar cualquier domicilio afectando el debido proceso, del ejercicio de los derechos pues el conocer los motivos desvinculatorios es primordial para toda contienda laboral. 7 Finalizando SS., en el considerando décimo quinto en cuanto a las horas extraordinarias es claro pues los colores indican el trabajador y los turnos de 8 horas que se deben sumar todos las concurrencias de mi representado los cuales demuestran que realizó horas extraordinarias, lo cual por cierto fue indicado por el mismo en su absolución, la prueba testimonial y en realidad la programación del propio empleador dan a entender que su prestación de servicios mensual supera con creces las 180 horas mensuales lo cual no fue analizado por su señoría, por lo que hay una errónea apreciación de prueba. Todo lo anterior, reiterado en el análisis de la sentencia es que se refiere constantemente a un supuesto fundamento de prueba de sana crítica en razón de criterios de lógica, pero en este caso existe una infracción al criterio de razón suficiente como el de no contradicción, dado que falta los elementos necesarios de conducción al razonamiento y decisión a la que arriba el Magistrado, por cuanto no se ha alcanzado la medida de justificación necesaria para dar por acreditado los hechos controvertidos en las litis, no existe una causa que justifique la hipótesis adoptada por el Tribunal, y por tanto el fallo no alcanza la racionalidad requerida al momento de valorar la prueba.

“... de la lectura de los Considerandos, se desprende que la Magistrado no ha apreciado la prueba de acuerdo a las reglas de la sana crítica, lo cual importa tener en consideración las razones jurídicas, asociadas a las simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia en cuya virtud se le asigne o se le reste valor, teniendo presente la multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión de las demás pruebas o antecedentes del proceso, de manera que conduzcan a la conclusión que convence al sentenciador. La sana crítica está referida a la valoración y ponderación de la prueba, esto es, la actividad encaminada a considerar los medios probatorios, tanto aisladamente como mediante una valoración de conjunto, para extraer las conclusiones pertinentes en cuanto a los hechos y fijar la forma en que éstos sucedieron. En la ponderación de ambos aspectos se deben tener presente las leyes de la lógica, la experiencia y los conocimientos científicamente afianzados en la comunidad en un momento determinado, por lo que son variables en el tiempo y en el espacio, pero estables en el pensamiento humano y la razón. Este es el contenido de la sana crítica o su núcleo medular; son los aspectos que no pueden ser desatendidos. La explicitación en la aplicación de estos parámetros de la sana crítica permite el examen de las partes, como el



control que eventualmente pudieran llegar a efectuar los tribunales superiores a través del presente recurso. En este caso el quebrantamiento de las normas de apreciación de la prueba rendida en autos conforme con las reglas de la sana crítica, se verifica en la sentencia que se revisa, puesto que el Magistrado no ha explicitado de modo alguno los principios de la lógica que han motivado su fallo, limitándose a dar por sentado ciertas situaciones y transcribiendo medios de prueba, sin analizar de modo alguno su contenido. En este aspecto, es necesario ser enfático, toda vez que no existe un adecuado razonamiento del Sentenciador, quien se limita a aseverar que la ponderación de las pruebas se ha efectuado de acuerdo con las reglas de la sana crítica, aludiendo a un proceso intelectual cuyos detalles no explicita, no cumple con el estándar previsto en relación a la ponderación de los diversos medios de prueba, cuestión que permite establecer que en la especie ha existido una vulneración a las reglas de apreciación de acuerdo con la sana crítica. Todo lo expuesto permite aseverar que el Magistrado ha renunciado a emplear las nociones constitutivas de la sana crítica, en especial los principios de lógica, como parte de la valoración de las pruebas del proceso, lo que se corrobora además en un raciocinio en el que ni siquiera se esboza un análisis sustancial de las pruebas de autos. Como señala Don Omar Astudillo C. la justificación que se precisa se traduce en el deber que tiene el juez de buscar y entregar razones que otorguen soporte a sus conclusiones probatorias, de un modo racional y ordenado. Cómo y por qué otorgó mayor eficacia a unos testigos en desmedro de otros, cómo y por qué extrae de las declaraciones las consecuencias o hechos que asienta y cómo y por qué asigna a los documentos el valor que les atribuye (Astudillo, Omar... pag. 151.1.). Porque en ello radica la justamente diferencia entre “Describir” y “Analizar”. La primera acción, consistente en representar o detallar el aspecto de alguien o algo por medio del lenguaje (RAE) tiene únicamente una función de relación referencial, mientras que la segunda corresponde al estudio detallado de algo, especialmente de una obra o de un escrito (RAE), no verificándose claramente en la sentencia. No existiendo análisis, tampoco existe en la sentencia, como señala la RAE, un razonamiento, esto es, una serie de conceptos encaminados a demostrar algo o a persuadir o mover a oyentes o lectores o bien, una acción y efecto de razonar, consistente en: (1) Exponer razones para explicar o demostrar algo o (2) Ordenar y relacionar ideas para llegar a una conclusión y (3) exponer razones o argumentos. De haberse cumplido con el requisito de la sentencia, esto es, de haberse efectuado un análisis de la prueba, en vez de una simple descripción, así como de haberse expresado y fundamentado el razonamiento por el que se tuvo por acreditados ciertos hechos, y que además este razonamiento, ello habría permitido establecer que los fundamentos fácticos de las pruebas de autos han sido suficiente acreditados por el denunciante.

“... en este caso, la infracción manifiesta de las normas sobre apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, influyó en la errónea determinación que hace el juez, en definitiva justificar la sentencia.



Por todo lo anterior, no basta con que la Sentencia describa, aunque fuese con algún detalle, algunas pruebas para tener por justificada y derivar de ello lo razonable o no de su decisión. Por el contrario, el Tribunal deberá hacer realizar un análisis autónomo y suficiente, además de expresar su razonamiento para probar los hechos, lo que – claramente - no hace.”

3°) Que del examen del libelo que precede se infiere que se sustenta en la causa prevista en el artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, no obstante lo cual mezcla la fundamentación sobre la vulneración probatoria a que dicho precepto se refiere, con la falta de análisis de la prueba, que es propia de la causal de invalidación del artículo 478 letra e) del mismo cuerpo legal, no invocada en la especie.

4°) Que, con todo, para que concurra el motivo de nulidad hecho valer por el demandante, es necesario que la infracción tenga el carácter de “manifiesta”, es decir, debe aparecer de la sola lectura de la decisión impugnada, lo cual no es tal, ya que la sentencia se desarrolla en un esquema coherente a partir de la naturaleza y objetivos de la tutela laboral y de las circunstancias establecidas en autos, para alcanzar sus conclusiones luego de la apreciación de las probanzas que se advierten como suficientes para resolver,

5°) Que, además, si se alega como ahora, un atentando a la lógica, en cuanto a “los principios de no contradicción y de razón suficiente”, estos deben señalarse pormenorizadamente, indicándose de qué modo el juez atentó en contra de ellos en la situación sub lite y señalándose, además y de manera concreta, cuál es la influencia sustancial que esa vulneración tuvo en la decisión de fondo, en términos tales que, si no hubiera ocurrido, el resultado hubiere sido otro, es decir, el acogimiento de la demanda de tutela laboral, lo que tampoco consta en el recurso.

6°) Que, conforme con lo expresado en los racionamientos que preceden, no existe en el fallo del tribunal de origen el vicio de nulidad aludido, en virtud de lo cual no puede admitirse lo impetrado por el actor.

Y de acuerdo, además, a lo dispuesto en los artículos 474, 477, 478, 479, 480, 481 y 482 del Código del Trabajo, **SE RECHAZA** el presente recurso de nulidad, sin costas.

Se previene que el Abogado Integrante don Ruperto Pinochet Olave concurre al acuerdo anterior, pero estuvo por condenar en costas al recurrente, por estimar del todo infundado el arbitrio procesal que en este acto se desecha.

Redacción del Ministro don Hernán González García.

Regístrese y devuélvase.

Rol N° 263-2020/Laboral Cobranza.





LBDHTMCKC

Pronunciado por la Primera Sala de la C.A. de Talca integrada por Ministro Presidente Hernán González G., Ministra Jeannette Scarlett Valdés S. y Abogado Integrante Ruperto A Pinochet O. Talca, siete de diciembre de dos mil veinte.

En Talca, a siete de diciembre de dos mil veinte, 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 06 de septiembre de 2020, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>