

Talca, veintiséis de julio de dos mil diecinueve.-

VISTO Y CONSIDERANDO:

Primero: Que el abogado José Luis Cisterna Fauré, por la parte demandante en autos laborales RIT T-73-2018, del Juzgado de Letras del Trabajo de Curicó, ha deducido recurso de nulidad en contra de la sentencia definitiva dictada el 28 de enero de 2019, por haber sido esta dictada con infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, lo que influyó sustancialmente en lo dispositivo del fallo, invocando para ello la causal prevista en el artículo 478 letra b) del Código del Trabajo.

Manifiesta en lo medular que su representado Carlos Cruz Cubillos, ex funcionario público, inició este procedimiento en virtud de denuncia de vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido en contra del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, Gobernación Provincial de Curicó. La denuncia discurrió en razón a la vulneración del derecho a la no discriminación arbitraria –por motivos políticos en este caso- y el derecho a la honra.

Con respecto al derecho a la no discriminación arbitraria, señala que su representado fue víctima de discriminación por motivos políticos, pues era militante de un partido de oposición (Partido MAS izquierda ciudadana, ex militante del Partido Socialista), y luego de once años de trayectoria funcionaria fue despedido a tres meses de asumida la nueva administración. Para estos efectos, su parte desplegó la respectiva actividad probatoria a fin de acreditar los indicios –más que suficientes- para demostrar que la motivación política fue el principal factor que influyó en su expulsión del Servicio.

Un segundo derecho conculcado alegado en la demanda y que fue objeto de prueba, fue la vulneración al derecho fundamental a la honra de que fue víctima el actor, debido a que la demandada habría utilizado públicamente calificativos injuriosos en la expulsión de su representado, lo habría hecho en base a antecedentes no acreditados y ni siquiera habría sido capaz de acreditarlos en juicio, basado en que el denunciante fue tratado deshonrosamente de ebrio en la carta que pone fin a su contrata.

Afirma que el trabajador califica dentro de las llamadas



“categorías sospechosas”, porque forma parte de lo que en doctrina, se ha descrito como categoría de grupos humanos basada en criterios cuyo escrutinio debe resultar especialmente meticulado por parte del sentenciador, por tratarse de criterios que fácilmente pueden esconder arbitrariedades lesivas de derechos fundamentales. En palabras de José Manuel Díaz de Valdés se trata de “aquellas características o rasgos personales que, como regla general, no deben utilizarse para establecer diferencias entre individuos, tales como la raza, el sexo y la religión, y que el ordenamiento jurídico ha señalado especialmente como indiciarios de discriminación arbitraria.

Agrega que sin perjuicio de que no se trata de categorías “prohibidas”, lo que las caracteriza es que la justificación de un acto que afecte a una persona incluida dentro de este grupo, o poseedora de una de estas características, no puede remitirse a las normas clásicas civiles de igualdad de trato, sino que debe considerarse el contexto con mayor detenimiento. Así, por ejemplo, una empresa cuyo personal tiene 100% de dirigentes varones, que de pronto contrata a una gerente mujer, la que al poco tiempo es despedida, deberá ser juzgada bajo los parámetros de categoría sospechosa –no porque sea antijurídico despedir a una mujer, sino porque el grupo al que esta pertenece, el género femenino en posición de mando empresarial, es de aquellos que comprobadamente están sujetos a un trato comparativamente precario en comparación al género masculino-. Como se ve, es una regla propia de la actividad de juzgamiento, dirigida al juez, no a los justiciables. En el presente caso, el actor se encuadra dentro de una categoría sospechosa por tratarse de un trabajador opositor al nuevo conglomerado gobernante, de conocida militancia en el Partido Socialista y en el partido MAS Izquierda Ciudadana, el que fue despedido apenas a tres meses de asumida la nueva autoridad de gobierno, luego de 10 años de desempeño ejemplar.

En cuanto a la única causal de nulidad hecha valer, sostiene que se han vulnerado las normas contenidas en el artículo 456, en relación al artículo 493 del Código del Trabajo, esto es, la sana crítica y prueba indiciaria, toda vez que la sentencia se ha pronunciado con infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica.



Transcribe literalmente el artículo 456 del Código del Trabajo, para luego señalar que sana crítica no es sinónimo de “libre apreciación de la prueba”, pues los criterios son diversos y si bien se da cierto margen al sentenciador, ello no puede transformarse en arbitrariedad o antojo. Dice que el artículo 456 obliga al Tribunal a expresar las siguientes razones para fundar su fallo, dentro de las cuales figuran las siguientes:

1.-Razones jurídicas: es decir, deberá explicar las normas constitucionales, legales o los contenidos en tratados internacionales, en las cuales se apoya. En este mismo punto se le exige aportar los principios de Derecho en que se apoya el fallo.

2.- Razones simplemente lógicas: es decir, debe hilar adecuadamente los diversos elementos que conducen a una resolución determinada. La lógica implica un proceso mental correcto y encaminado por los causes de las evidencias, obteniendo las conclusiones que forzosamente se deducen de los elementos conocidos.

3.- Razones científicas (si proceden): es decir, las motivaciones que de acuerdo a la ciencia concurren en la causa para apoyar una u otra tesis.

4.- Razones técnicas: en la medida que el caso lo requiera, y siempre que se trate de materias en que se cuestionen la forma correcta de efectuar los procesos productivos o las funciones del trabajador y/o del empleador.

v.- Razones y máximas de la experiencia: se refiere a las normas, principios o criterios que al sentenciador le aporta su conocimiento práctico, la revisión de diversos casos análogos, etc., pero al mismo tiempo lo que arrojan sus estudios y análisis sobre la realidad.

Añade que para llegar a una resolución que convenza al sentenciador, éste deberá tener en cuenta la multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión de las pruebas o antecedentes del proceso. Esta última exigencia le impone al sentenciador valorar adecuadamente las pruebas de acuerdo a:

- a) Su multiplicidad: es decir, su cantidad y número en el proceso.
- b) Su gravedad: es decir, el peso y la fuerza que revistan los diversos medios de convicción.
- c) su precisión: es decir, la claridad con que evidencian



determinados hechos del proceso.

d) Su concordancia: es decir, las pruebas tendrán mayor valor si entre ellas no existen contradicciones, sino que por el contrario se complementan y refuerzan determinados hechos en un sentido determinado

e) Su conexión: es decir, su relación con los hechos controvertidos.

Expresa que esta norma de análisis probatorio impone al sentenciador la obligación de dar claras y “racionales” argumentaciones de sus decisiones, para lo cual se le entrega pautas claras y precisas. En el caso de autos, lo cierto es que la sentencia se debe anular en consideración a que existiendo prueba múltiple, grave, precisa, concordante y conectada que acreditaba que el actor se desempeñó sin mayores problemas durante más de diez años y fue injuriosa e intempestivamente despedido apenas tres meses de ascendida la nueva administración, sin ninguna causa que justificare su expulsión más que su distinta y conocida militancia política, de todas formas la juez no dio por acreditados los indicios, faltando así a las razones lógicas y a las máximas de experiencia que debían llevar a la conclusión indefectible de que el trabajador fue injuriosamente expulsado por razones de discriminación política.

Aduce que lo anterior está íntimamente ligado con la interpretación y aplicación que se dé a lo dispuesto en el artículo 493 del Código del Trabajo.

Consigna que este caso versa sobre la vulneración de dos derechos fundamentales del trabajador y para estos efectos, el Código del Trabajo otorga reglas que deberían generar un efecto en el onus probandi que, sin invertir la carga de la prueba, hagan menos gravoso el peso que significa para un trabajador acreditar que el demandado ha vulnerado sus derechos –siempre y cuando se dé correcta aplicación al mandato del artículo 456, esto es, apreciar la prueba conforme a las reglas de la sana crítica-. Se está refiriendo a la prueba indiciaria, consagrada en el artículo 493 del Código del Trabajo, la que no es sino una disminución en el estándar probatorio exigido al trabajador, para efectos de que una vez acreditado el indicio, sea el empleador quien deba justificar la proporcionalidad o racionalidad de sus actos.



Sostiene que la sentencia, en su considerando Noveno, procede a enumerar los indicios señalados por su parte en su demanda, descartando su suficiencia uno a uno. En su opinión, cada una de estas consideraciones por separado son insuficientes para satisfacer un estándar mínimo de racionalidad y adecuación al régimen de la prueba indiciaria, y más aún, la situación argumentativa de la sentencia se vuelve insostenible si se analizan los indicios en su conjunto.

Afirma que los indicios señalados en la demanda se pueden dividir en dos grupos. Los primeros ocho indicios se refieren a aspectos relativos a la conducta funcionaria y la evidente discriminación política que subyace a la expulsión del actor por parte de la Gobernación. Los últimos dos indicios guardan relación con la afrenta injuriosa que sufrió en su desvinculación del Servicio, en donde se le calificó presurosamente y sin acreditar en ningún momento la veracidad de los dichos, de ebrio.

Expone que para contextualizar, en juicio quedó acreditado que:

I.- El actor trabajó durante más de 10 años en la Gobernación Provincial de Curicó. En todos estos diez años el empleador solo logró acreditar que existieron dos anotaciones de demérito en noviembre de 2016 y enero de 2017. Sin perjuicio de las anotaciones que la propia Gobernadora, ahora demandada, hizo al actor en mayo y junio de 2018 – motivo por el que precisamente se está en juicio-. Un dato importante que tampoco ponderó correctamente la juez, fue que las anotaciones de demérito son simples factores de calificación anual, mas no constituyen antecedente jurídicamente válido para expulsar a un trabajador.

Considera que ante esta situación evidente, la sentencia incurre en un notable error pues, por ejemplo, en primer lugar, reconoce lo siguiente: “De conformidad al documento Ord. N° 32/2019, de fecha 07 de enero de 2019, de la Gobernadora Provincial de Curicó, mediante el cual se remiten las calificaciones del actor de los años 2015, 2016 y 2017, se acredita que durante ese período obtuvo calificación en lista sobresaliente”. Mas, en seguida, ante la prueba indiciaria desplegada por el actor consistente en calificaciones sobresalientes durante tres años consecutivos, la sentenciadora solo se limita a decir que tal prueba no basta pues el actor no acredita las calificaciones de los demás años y, como líneas más



adelante señala, el trabajador no estaría inmaculado en su trayectoria. Así, señala:

“Sobre este punto, cabe hacer referencia nuevamente a las anotaciones de demerito de fecha 10 de noviembre de 2016 y 16 de enero de 2017, las cuales se refieren a períodos anteriores al mandato de la gobernadora actual, por lo que se acredita que la labor del actor sí fue objeto de reparos en gobiernos anteriores. Ahora bien, en cuanto a la prueba testimonial de la parte demandante, solo el testigo don Ramón Gajardo Vargas, encargado de finanzas de la Gobernación provincial de Curicó, el cual de 1982 se encuentra laborando en dicho lugar, señala que el actor no tuvo problemas con gobernadores anteriores, lo que es contradictorio con la prueba documental antes citada y en consecuencia le resta valor probatorio a dicha declaración”.

Estima que este razonamiento es totalmente contrario al espíritu de la prueba indiciaria y de las reglas de la sana crítica, toda vez que ante la acreditación de calificaciones sobresalientes que hizo la parte demandante, y conforme al artículo 493 del Código del Trabajo, lo que correspondía era que la jueza exigiera al empleador acreditar vicios suficientes para justificar la expulsión de un trabajador con más de diez años de antigüedad, vicios que en caso alguno se podían acreditar con simples anotaciones de demérito, lo que evidentemente el empleador no estaba en condiciones de hacer, pues el desempeño del trabajador fue ejemplar. El calificativo “sobresaliente” o “ejemplar” no tiene por qué verse disminuido por la presencia de dos anotaciones de demérito aisladas en un universo de casi 11 años de trayectoria.

Agrega que el trabajador tenía militancia en partidos de oposición, estando inscrito ante el Servicio Electoral y siendo conocida su militancia por personal de la Gobernación. En una situación abiertamente infractora a las normas que regulan la carga probatoria en esta materia, la juez procede a realizar una abierta inversión en la carga que debía soportar su representado, al punto de exigir que fuera el trabajador quien tenía que probar o acreditar –más allá de los indicios aportados- que la demandada había actuado conforme a motivaciones de discriminación política, dejando totalmente de lado el hecho de existir explícitamente un procedimiento diverso en materias laborales, denominado prueba indiciaria, y que hacía



exigible al empleador acreditar que el despido no fue motivado por razones políticas tal como señala el actor. Así, señala la sentencia:

“Así las cosas, no se logra acreditar en juicio que la militancia política del actor haya sido conocida por el denunciado, pese a que algunos testigos señalan estar al tanto de su tendencia política, ni tampoco que haya tenido una participación activa en actividades del partido que permitiese un conocimiento público de su orientación política, lo que hace presumir a esta sentenciadora que la desvinculación no fue discriminatoria. Cabe precisar que, sin perjuicio que existe un certificado del Servicio Electoral emitido con fecha 09 de septiembre de 2018, donde se acredita que desde el 2015 el actor es militante del partido Mas Izquierda Ciudadana, tal documento no logra probar por sí solo que dicha militancia haya sido conocida por el denunciado. Por su parte, de la prueba testimonial de la demanda, solo María Arancibia, encargada de oficina de partes desde 1979 en la Gobernación de Curicó, señala que el actor decía que era del Partido Socialista, declaración que si bien se encuentra conteste con el testigo del demandante Ramón Gajardo Vargas, quien señala que el actor era de izquierda, tal circunstancia no acredita por si sola que el motivo político sea la razón de la desvinculación. En consecuencia, empero que algunos testigos señalan conocer la militancia política del actor, los cuales son compañeros de trabajo de aquel, no se logra aportar antecedentes que den cuenta de una participación activa en el partido que haya permitido que su militancia fuera reconocida públicamente, de tal manera que el denunciado no pudiese desconocerla. Incluso, en el evento que dicha militancia fuese conocida por el denunciado no se logra acreditar tampoco si tal circunstancia fue el motivo de la desvinculación.

Señala que es evidente que la sentencia adolece de un yerro insalvable por ninguna vía que no sea la declaración de nulidad de la misma, porque el estándar de prueba exigido por la sentenciadora es un imposible, y ante tal imposibilidad el legislador consagró expresamente el ya tantas veces citado artículo 493: dice que lo que correspondía era que el trabajador acreditara los indicios, conforme a las reglas de la sana crítica, pero en caso alguno debía, ni podía, acreditar la realidad de los pensamientos del empleador. Tales indicios, debidamente acreditados, se



PQHPLVXRHN

traducen en que: -Se trata de un trabajador, militante de oposición desde hace muchos años, inscrito en la nómina de público acceso que cualquier persona puede revisar en el Registro Electoral –especialmente los abogados asesores del empleador-. -Su militancia era conocida por al menos dos trabajadores que testificaron en juicio y que señalaron que tal militancia era conocida por más personas, incluido un testigo de la propia demandada. -Es despedido luego de tres meses de ascendida la nueva autoridad de gobierno bajo calificativos injuriosos, luego de haber tenido una trayectoria intachable por un período cercano a los once años. Teniendo solo dos calificaciones de demérito aisladas en todos estos años (factores de calificación anual que ni en el peor de los casos podrían justificar un término anticipado de contrata) y, además, es despedido a través de una resolución que no está completamente fundada. En juicio, el empleador no es capaz de justificar la necesidad ni proporcionalidad de los actos denunciados. -El trabajador califica dentro de las llamadas categorías sospechosas, por ser conocido militante de partido de oposición.

Reitera que el trabajador pertenece a un partido de oposición; su convicción política no solo es un íntimo pensamiento, sino que se ha exteriorizado al punto de hacerlo militante activo de un partido político. Si se conjuga esta situación con la muy evidente situación de desmedro en sus calificaciones, que se produjo apenas un mes de ascendida la nueva autoridad, es fácilmente constatable que existe aquí un sesgo discriminador que el sentenciador no podía más que constatar en la sentencia, no siendo en caso alguno lícito exigir aún más prueba al trabajador, pues por la especial situación de indefensión en que este queda al ser recientemente despedido, resulta en un absurdo además exigirle escudriñar en la mente de su ex empleador y, peor aún, llevar eso a juicio.

En relación a la supuesta ebriedad, que sustenta la segunda vulneración a los derechos fundamentales del trabajador, por afectar su derecho a la honra, expone que quedó claramente acreditado en el juicio que la única prueba suficiente que el empleador tenía para sustentar sus injuriosos dichos eran las cartas de demérito que la propia empleadora emitió. Nuevamente la juez considera insuficiente la prueba indiciaria que el trabajador presenta, la que es sólida pues es la propia resolución que pone fin a la contrata del empleador, incorporada tanto por esa parte como



por la contraria, la que lo tilda de ebrio en los siguientes términos: “... haberse presentado en evidente estado de ebriedad ante llamado de Gobernadora. Agrega que en múltiples ocasiones se ha presentado a trabajar a primera hora de la mañana con fuerte aliento a alcohol, lo que ha sido percibido por funcionarios e incluso por autoridades provinciales y regionales”.

Expresa que ante el indicio claro y suficiente que muestra los dichos injuriosos de la demandada en contra del demandado, lo que la juez debía hacer conforme al artículo 493, era exigir al empleador justificar su proceder. Siendo así, el empleador debía acreditar como es efectivo que sus dichos no se basan en meras especulaciones o en meros actos arbitrarios que buscaban separar al trabajador, incurriendo en cualquier injuria que se tuviera a mano para ello. En otras palabras, el empleador debía acreditar que el trabajador efectivamente se presentaba en estado de ebriedad al trabajo. Para estos efectos el empleador no podía utilizar como antecedente justificativo las propias cartas de demérito pues estos factores de calificación anual no constituyen acreditación en si misma de los hechos alegados. Peor aún, el factor de calificación en comento es un acto emanado de la propia autoridad que hoy es demandada, de modo que dar credibilidad a una carta emitida por ella misma es lo mismo que justificar el acto injurioso “porque la gobernadora dijo que así había ocurrido”. En definitiva, la ebriedad no está acreditada, ni en procedimiento administrativo alguno ni en el presente juicio, de modo que la prueba indiciaria consistente en la resolución injuriosa que puso fin a la contrata no ha sido desacreditada por ninguna prueba.

Afirma que en relación a las supuestas faltas a trabajar por tres días consecutivos, esto tampoco está acreditado, en atención que ni en procedimiento administrativo ni en este juicio se acreditó que el trabajador hubiese faltado a su puesto de trabajo, tal cosa es una simple conjetura de la contraria, apoyada en sus propias anotaciones de demérito, las que a su vez no se justifican en investigación alguna, y que son absolutamente opuestas a la prueba indiciaria aportada y absolutamente insuficiente como para justificar los actos denunciados, de modo que también en este respecto se faltó a lo dispuesto en el artículo 493 del Código del Trabajo. El hecho de que la demandada presente a un testigo diciendo que no recuerda



haber autorizado días administrativos del trabajador no es lo mismo que acreditar que efectivamente el trabajador haya faltado injustificadamente al trabajo.

Señala que a partir de la relación de errores indicada en el punto anterior se puede dibujar el panorama general que debió plasmarse en la sentencia definitiva. La prueba indiciaria aportada, examinada conforme al mandato del artículo 456, sana crítica, es claramente suficiente para satisfacer el estándar del artículo 493 del Código del Trabajo, en tanto que las justificaciones –casi inexistentes- que la empleadora quiso esgrimir para justificar su proceder con el trabajador, no fueron, en caso alguno, suficientes como para desvirtuar los indicios aportados. Hace presente al autor José Luis Ugarte Cataldo, que al respecto opina que dichos indicios dicen relación con "hechos que han de generar en el juzgador al menos la sospecha fundada de que ha existido lesión de derechos fundamentales". Por ello, la prueba reducida de que se beneficia el trabajador se traduce en la prueba de hechos que generen en el juez una sospecha razonable de que ha existido la conducta lesiva.

Estima que no cabe hacer aquí muchas apreciaciones adicionales, ya que la prueba de indicios no es nada novedosa en el derecho en general: corresponde a lo que se denomina prueba indirecta o circunstancial, que se caracteriza, a diferencia de la prueba directa, "en que no versa directamente sobre el hecho principal que se pretende probar y del que depende la decisión judicial". No hay, como ha apuntado la doctrina procesal moderna, otra diferencia relevante entre prueba directa e indirecta que el objeto de la prueba, y en ningún caso, presentan diferencias estructurales desde el punto de vista de la calidad epistemológica de las mismas. Se trata, en rigor, de lo que técnicamente se denomina principio de prueba. El trabajador debe aportar indicios que no prueben inmediata y directamente el hecho principal -la conducta lesiva- sino que, cosa distinta, hechos o circunstancias que logren generar en el juez laboral la sospecha razonable de que esa conducta lesiva denunciada se ha producido.

Hace presente jurisprudencia comparada en caso de una regla probatoria similar: "un indicio razonable de que tal lesión se ha producido, vale decir, un principio de prueba dirigido a poner de manifiesto, en su caso, el motivo oculto de aquel acto".



Añade que el hecho de que el demandante haya tenido una trayectoria intachable es un indicio claro, las notas de demérito alegadas por la contraria no son más que factores que utiliza la propia administración para la calificación anual, de modo que de ninguna forma justifican su proceder para estos efectos. En el caso de la utilización de epítetos injuriosos en la resolución que puso fin a su contrata el asunto es aún más claro. En este punto, ni siquiera cabía duda en torno a si el indicio era existente o suficiente, pues las afrentas injuriosas no fueron fundamentadas ni justificadas en juicio, de modo que solo bastaba con leerlas para dar por acreditado el indicio de vulneración al derecho a la honra.

Sostiene que en definitiva, conforme al artículo 456 en concordancia con el artículo 493 del Código del ramo, lo correcto en virtud de estos puntos era sencillamente dar por acreditados los indicios y declarar injustificado, desproporcionado y contrario a los derechos fundamentales del trabajador, el proceder del empleador, dando lugar a la denuncia y prestaciones e indemnizaciones demandadas.

Aduce que de lo expuesto precedentemente se infiere que al vulnerarse gravemente lo dispuesto en el artículo 456 en relación al artículo 493 del Código del Trabajo, al incidir la referida infracción directamente en la sentencia, estima que procede la anulación de la sentencia, pues el agravio en este caso consiste en que no se ha dado lugar a la demanda en circunstancias que, a partir de una correcta apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, se debería haber acogido la demanda en todas sus partes, con costas debido a la muy arbitraria actitud de la demandada, por lo que conforme a lo dispuesto en el artículo 478 del Código laboral procede que se dicte directamente sentencia de reemplazo al haberse dictado la sentencia recurrida con infracción manifiesta de las normas sobre apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica.

Concluye solicitando que se tenga por interpuesto recurso de nulidad en contra de la sentencia definitiva mencionada y por la única causal indicada, a fin de que esta Corte de Apelaciones, acogiéndolo, con costas, dicte la correspondiente sentencia de reemplazo, la que deberá acoger todas las indemnizaciones y prestaciones demandadas.



Segundo: Que la única causal de nulidad hecha valer por el recurrente es aquella establecida en el artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, que tiene lugar cuando la sentencia ha sido pronunciada con infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica.

Cabe hacer notar que se trata de un recurso de derecho estricto y por consiguiente la competencia que detenta esta Corte de Apelaciones se encuentra restringida a los motivos de nulidad invocados, como también a los defectos que se atribuyen al fallo en cuestión.

Tercero: Que el artículo 456 del código del ramo es claro en señalar que el tribunal debe apreciar la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, lo que supone que el tribunal debe considerar en sus premisas razones jurídicas, lógicas, científicas, técnicas o derivadas de las máximas de la experiencia, siendo aquellas las que deben servir de sustrato a las conclusiones que arribe, en orden a pronunciar un veredicto condenatorio o absolutorio para las partes.

Cuarto: Que en este contexto incumbe a la parte que impugna la sentencia de que se trata indicar y precisar en qué aspectos ha habido vulneración a los principios de la sana crítica, ya sea en lo tocante a las reglas de la lógica tradicional o derechamente, referidos a las máxima de la experiencia o conocimiento científicamente asentado, que se consideran infringido por el sentenciador.

Quinto: Que del examen del recurso de nulidad promovido por la parte demandante, si bien se advierte claridad en el cuestionamiento en que centra su reproche, por el contrario no ocurre lo mismo con la descripción y, consecuente desarrollo del motivo de nulidad invocado, salvo el de reiterar la vulneración del artículo 456 y, en especial, la infracción al artículo 493, ambos del Código del Trabajo.

Cabe hacer notar que en el evento que una sentencia incurra en infracción de ley que influya sustancialmente en lo dispositivo del fallo, como lo hace ver el recurrente, el artículo 477 del Código del Trabajo contempla una causa específica al efecto, empero, tal situación no puede salvarse a través del motivo de nulidad previsto en el artículo 478 letra b) del aludido cuerpo legal.



Sexto: Que, en este mismo sentido, el recurrente si bien en parte de su recurso alude a las razones reseñadas en la reflexión tercera, lo hace de manera genérica pero no acotado al fallo impugnado, en cuanto a señalar con precisión cuál o cuáles de los principios de la lógica fueron vulnerados (de identidad, de tercero excluido, de no contradicción o de razón suficiente), o qué máximas de la experiencia el juez transgredió en la elaboración de la sentencia en estudio.

El cuestionamiento del recurrente se centra más que nada en discrepar de los razonamientos esgrimidos por el juez, en cuanto al estándar probatorio que exige el artículo 493 del Código del Trabajo, materia que en un aspecto queda comprendida dentro de la potestad jurisdiccional propia de todo juez de la República y, desde otro punto de vista, ello tiene relación con la supuesta infracción de un texto legal específico, más no con la transgresión de la apreciación de la prueba conforme a lo prevenido en el artículo 478 letra b) del Código del Trabajo.

Séptimo: Que del análisis del extenso fallo impugnado, se observa que en los racionamientos séptimo, octavo y noveno, la sentenciadora analiza la cuestión controvertida a la luz de los medios de prueba incorporados al juicio y en relación a las normas aplicables, dentro de las cuales cobra relevancia el artículo 493 del Código del Trabajo, relacionado con los indicios suficientes que dicha norma exige al trabajador, para examinar en el caso concreto acerca de la vulneración de derechos fundamentales.

En síntesis, la discrepancia central en que se apoya el recurso de nulidad de autos dice relación que para la juez de la instancia, la prueba aportada por el trabajador demandante es insuficiente para adquirir el carácter de indicio, apreciación que el recurrente no comparte, al estimar que los medios probatorios de los que hizo uso, conducían a una conclusión contraria.

Octavo: Que así las cosas y conforme a los razonamientos que preceden, forzoso es concluir que la sentencia definitiva de que se trata no adolece de los defectos que sirven de sustento a la causal de nulidad hecho valer, de manera que el recurso que sobre el particular se ha promovido, debe ser desestimado.

Noveno: Que sin perjuicio de lo antes expuesto, es útil



consignar que en la parte petitoria, el recurrente sólo se limita a impetrar que esta Corte de Apelaciones dicte una sentencia de reemplazo, sin que previo a ello se solicite la nulidad de la sentencia del tribunal a quo, para que seguidamente, pretenda a que se acoja la demanda, en cuanto al pago de las indemnizaciones y prestaciones demandadas, en circunstancias que las peticiones concretas contenidas en la demanda y que fueron refrendadas en estrados por el abogado de la demandante, son de naturaleza diversa, circunstancias que de todos modos resultan inconciliables entre sí.

Por estas consideraciones y de conformidad, además, a lo dispuesto en los artículos 474, 479, 480, 481 y 482 del Código del Trabajo, **SE RECHAZA**, el recurso de nulidad laboral interpuesto por el abogado José Luis Cisterna Fauré, en representación del demandante Carlos Cruz Cubillos, en contra de la sentencia definitiva dictada el veintiocho de enero de dos mil diecinueve, dictada en la causa RIT N° T-73-2018 del Juzgado de Letras del Trabajo de Curicó.

No se condena en costas a la parte recurrente por haber tenido motivo plausible para alzarse.

Regístrese y devuélvase, en su oportunidad.-

Rol N° 54-2019.- Laboral-Cobranza

Redacción del Ministro don **Moisés Muñoz Concha**



Pronunciado por la Primera Sala de la C.A. de Talca integrada por Ministro Moises Olivero Muñoz C., Ministro Suplente Gerardo Favio Bernales R. y Abogado Integrante Abel Bravo B. Talca, veintiséis de julio de dos mil diecinueve.

En Talca, a veintiséis de julio de dos mil diecinueve, 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 07 de abril de 2019, la hora visualizada corresponde al horario de invierno establecido en Chile Continental. Para la Región de Magallanes y la Antártica Chilena sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>.