

San Miguel, nueve de noviembre de dos mil veinte.

Vistos:

En estos antecedentes ingreso Corte N° 323-2020 Laboral, correspondiente a la causa RIT M-342-2020, RUC 2040284750-7, del Juzgado de Letras del Trabajo de San Miguel, caratulada “Saavedra Rojas Jorge con Comunidad Edificio Relbone”, por sentencia de siete de septiembre de dos mil veinte, se rechazó la excepción de caducidad; y, en cuanto al fondo, se acogió parcialmente la demanda, en consecuencia, se declaró carente de causal legal e injustificado el despido, condenándose a la demandada al pago de las indemnizaciones sustitutiva del aviso previo y por años de servicio con el recargo legal del 50%, feriado proporcional, saldo de remuneraciones correspondientes al mes de abril de 2020, más reajustes e intereses, sin costas,

Contra este fallo la parte demandada dedujo recurso de nulidad, fundado en la causal del artículo 478 letra b) del Código del Trabajo.

Por resolución de 30 de septiembre pasado, la Sala Tramitadora de esta Corte declaró admisible el recurso, procediéndose a su vista el 30 de octubre último ante la Quinta Sala, oportunidad en que se escucharon los alegatos de los abogados don Helian Zuloaga Hasbún y doña Melissa Loreto Chacón Campusano, en representación de la demandada y demandante, respectivamente.

Con lo oído, relacionado y teniendo presente:

Primero: Que la demandada invoca la causal de nulidad contemplada en el artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, esto es, que la sentencia “*haya sido pronunciada con infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica*”. Al efecto, argumenta que el juicio y las probanzas de las partes estuvieron destinados a acreditar la existencia o no de la supuesta desvinculación del trabajador entre los meses de marzo a mayo del año en curso, inexactitud en la fecha que el propio actor plantea en su libelo; sin embargo, la jueza *a quo* ha apreciado la prueba incorrectamente, en tanto se aleja del **criterio de racionalidad** que exige la sana crítica. Señala que la prueba rendida por las partes consistió en testimonial de la parte demandante, esto es, una testigo que dice ser la sobrina del demandante y declara en forma dubitativa que habría oído del propio actor vía telefónica la supuesta desvinculación, siendo especialmente dubitativa al ser interrogada sobre la fecha en la que se enteró del supuesto hecho, sin entregar mayores antecedentes que pudieran ayudar a vislumbrar al tribunal si existió o no una desvinculación verbal y sin expresión de causal. En segundo término, señala, está la declaración del demandante, quien señala que se le habría informado que no continuaba trabajando a fines del mes de abril de 2020, al concurrir al lugar de su trabajo a retirar el cheque por la remuneración del mes de abril, declaración que es la única prueba que sustenta la tesis establecida por la sentenciadora, que por sí sola es



imposible que tenga un valor probatorio tal para justificar el fallo de acuerdo con los estándares de la sana crítica. Por otra parte, indica que se aportó prueba testimonial por la parte demandada, a saber, dos testigos integrantes de la comunidad demandada, que dan cuenta de la existencia de un acuerdo con el demandando respecto de las condiciones laborales que se llevarían a efecto a partir de la declaración de emergencia sanitaria y hasta que ésta terminara; asimismo, dan cuenta que la comunidad no tuvo la intención de desvincular al trabajador, testimonial que fue totalmente desestimada por la sentenciadora **sin existir razón aparente**. Además, señala que ambas partes incorporaron el acta de conciliación remota ante la Inspección del Trabajo, en la que la representante de la demandada niega que se haya producido la desvinculación, declarando que *“el Sr Saavedra no se ha presentado a trabajar desde el 1 de abril, puesto que le solicitamos que se quedara en su casa para que se cuidara y sin embargo se le canceló la mitad de su sueldo en abril y ahora en mayo se le pagará lo mismo”*.

En cuanto a la valoración, alega que la sentenciadora yerra al tener por probado un supuesto despido verbal e injustificado **fundado principalmente en la falta de acreditación del pago de las remuneraciones del mes de mayo de 2020**, porque el 06 de mayo el trabajador interpuso el reclamo en la Inspección del Trabajo, de manera que el propio se negó a concurrir a las dependencias del edificio de la comunidad a retirar su remuneración, negativa que se relaciona con su pretensión de obtener una indemnización por un supuesto despido, situación que fue relatada por la representante legal de la comunidad en la absolución de posiciones, **probanza que no fue tomada en cuenta**. De la misma forma, indica que la jueza yerra al tener por **desacreditados los dichos de los testigos de su parte**, quienes juramentados y dando razón de sus dichos, declararon que nunca se pensó desvincular al trabajador producto de la situación sanitaria, sólo se acordó con éste que se quedara en su domicilio mientras dicha situación se solucionaba. Asimismo, indica que la sentenciadora señala que lo concluido se refuerza con el acta de comparendo de conciliación, no obstante que este documento expresa que a la fecha de su celebración, la demandada no había desvinculado al trabajador ni tenía la intención de hacerlo, situación que se ve reforzada por los dichos de la representante legal de la comunidad, quien expuso que nunca se tuvo la intención de desvincular al trabajador y que la “oferta para terminar el contrato de trabajo” se da en el marco de una negociación seguida ante la Inspección del Trabajo, conclusión que se extrae de la lectura del acta referida; sin embargo, la sentenciadora interpreta erradamente dicha negociación y tergiversando lo señalado en dicha acta intenta reforzar su antojadiza conclusión de dar por acreditado un despido injustificado y verbal, sin que se pueda desprenderse de la lectura del fallo **el razonamiento lógico** que se siguió para concluir tal hecho; al contrario, se desprende



un cúmulo de errores en la valoración de la prueba. En cuanto al primer error, aduce que **el no pago de la remuneración del mes de mayo no es suficiente** para tener por acreditado un supuesto despido verbal e injustificado, porque dicho hecho se explica por la modalidad de pago que se mantuvo durante toda la relación laboral, situación que es reconocida por el trabajador en su declaración de parte, y consta de la declaración de parte de la administradora de la comunidad y del cheque y recibo entregado al trabajador en el mes de abril de 2020; a mayor abundamiento, consta en autos el pago de las cotizaciones previsionales del trabajador para el mes de mayo. Respecto del segundo error, sostiene que las declaraciones de los testigos de su parte no deben ser desestimadas por el no pago de las remuneraciones del mes de mayo de 2020, porque dicho evento se explica por la no concurrencia del trabajador al edificio para retirar su remuneración, lo que fue declarado por la representante legal de la comunidad y los testigos de la demandada, probanzas que de haberse valorado de acuerdo con los estándares de la sana crítica, debería haberse apreciado que la comunidad había llegado a un acuerdo con los trabajadores de la misma, en términos de exentarlos de su obligación de concurrir a sus puestos de trabajo a condición de pagarles la mitad de la remuneración pactada; además, que el trabajador no había sido desvinculado y que se había informado en reunión de copropietarios que sería reintegrado a sus laborales habituales una vez que se levantara el estado de excepción y emergencia sanitaria. En relación con el tercer error, esgrime que el acta de comparendo de conciliación remota no refuerza la idea de que exista un despido verbal e injustificado en el mes de mayo del año 2020, porque de su lectura se puede desprender la negativa de la demandada a reconocer este hecho; asimismo, la sentenciadora señala que la existencia de una oferta para terminar con la controversia sería una prueba irrefutable de que el trabajador había sido desvinculado por necesidades de la empresa, situación que no tiene ningún **razonamiento lógico**, toda vez que de la lectura del acta de conciliación sólo se desprende que durante la instancia de negociación en la Inspección del Trabajo existieron ofertas para terminar la controversia.

Añade que la demanda en realidad no dice relación con un despido injustificado y verbal sino con un supuesto incumplimiento contractual, por el no pago de la remuneración completa del trabajador en el mes de abril de 2020, relacionado con la existencia o no del acuerdo verbal con el trabajador. Agrega que frente a un incumplimiento grave de las obligaciones que emanan del contrato de trabajo, el legislador entrega herramientas al trabajador para accionar, situación que en la especie no ocurrió.

Por último, pide que se invalide la sentencia y se dicte una de reemplazo que rechace la demanda en todas sus partes, con costas del recurso.



Segundo: Que cabe considerar que el artículo 478 letra b) del Código del Trabajo previene que el recurso de nulidad procede si 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. A su turno, el artículo 456 del mismo texto legal prescribe que el sentenciador apreciará la prueba conforme a las reglas de la sana crítica y, al hacerlo, deberá expresar las razones jurídicas y las simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia, en cuya virtud les asigne valor o las desestime y, en general, tomará en especial consideración la multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión de las pruebas o antecedentes del proceso que utilice, de manera que el examen conduzca lógicamente a la conclusión que convence al sentenciador.

Como ha señalado esta Corte con anterioridad, esta causal de nulidad concierne a la revisión de las razones que sustentan la motivación probatoria y la subsecuente fijación de los hechos que se han tenido por probados, cuando en esa actividad se cometen yerros que suponen contrariar los parámetros de la lógica, de la técnica, de los conocimientos científicos o de las reglas de experiencia, de manera que la labor que corresponde a esta Corte es de fiscalizar que las razones vertidas por el juzgador respeten dichos parámetros. Por último, se debe tener presente que para que haya lugar a este tipo de control o para que se configure este motivo de invalidación, esas razones han de existir.

Tercero: Que, por su parte, el principio de la razón suficiente significa que nada existe sin razón, esto es, que todo juicio para ser verdadero requiere de una razón suficiente que le sirva de sustento o, en otros términos, que ninguna enunciación puede ser estimada como verdadera sin que exista una razón suficiente para que sea así y no de otro modo. Una proposición pasa de ser una pura representación a ser una verdad, en la medida que tenga una explicación que lleve a conocerla o entenderla, pero que sea diferente de ella misma: su razón.

Cuarto: Que a efectos de analizar el recurso, se debe consignar que el tribunal tiene por acreditado que el despido del trabajador fue verbal y que acaeció en mayo de 2020 para hacerse efectivo a partir del 01 del mismo mes y año, luego de ponderar la prueba aportada por las partes y establecer la forma de ocurrencia de los hechos.

Al efecto, en primer lugar, en la sentencia se establece que el demandante hizo uso de su descanso anual entre el 10 y el 30 de marzo de 2020 por un total de 15 días hábiles, y que al final de éste se presentó a laborar, con el mérito de los dichos del actor en la absolución de posiciones y el acta de comparendo ante la Inspección del Trabajo de 03 de junio de 2020 (considerando séptimo, N° 1). A continuación, se asienta que la demandada dispuso, dado el estado de pandemia y las instrucciones emanadas de la autoridad sanitaria, que el actor no se reincorporaría a sus labores en el mes de abril de 2020, con el objeto de proteger su salud. Lo anterior, con el mérito de los dichos de las



partes y del acta de comparendo de conciliación ante la Inspección del Trabajo (considerando séptimo, N° 2). Enseguida, el tribunal tiene presente que no existe acuerdo por escrito que dé cuenta que el actor haya concurrido con su voluntad al pago de la mitad de sus remuneraciones, tampoco existe prueba que demuestre que entre las partes se haya suscrito una reducción de jornada de trabajo en los términos dispuestos por el artículo 10 del Código del Trabajo o conforme a lo establecido en la ley 21.227 (considerando séptimo, N° 2).

Luego, en el contexto antes indicado, se asienta que durante el mes de abril de 2020 el actor no concurrió a prestar sus servicios en dependencias de la demandada por decisión adoptada por la empleadora (considerando séptimo, N° 2). A continuación, en la sentencia se califica que dicha determinación constituye en la especie un permiso otorgado por el empleador al trabajador para ausentarse, por decisión adoptada por quien tiene el poder de mando y dirección (considerando séptimo, N° 3).

Del mismo modo, en la sentencia se concluye que la medida adoptada por la empleadora, se encuadra en la figura de suspensión de la relación laboral contenida en el artículo 184 bis del Código del Trabajo, teniendo en consideración que la decisión de la empleadora no aparece acordada ni formalizada en conformidad con el artículo 10 del Código del Trabajo o en la forma reglamentada por la ley 21.227, por lo que se determina que correspondía remunerar al trabajador con su remuneración íntegra (considerando séptimo, N° 4).

Seguidamente, en el fallo se tiene por acreditado que el actor se mantuvo acogido al referido permiso durante el mes de abril de 2020, con el mérito de los dichos de las partes y los testigos de ésta. Asimismo, se tiene por probado que el día 29 de abril de 2020 el actor retiró su liquidación de remuneraciones y el cheque respectivo, con el mérito del acta de comparendo de conciliación ante la Inspección del Trabajo. Además, se tiene por acreditado que la demandada informó al actor que dada la actual emergencia sanitaria, no podría continuar prestando servicios por lo que le proponía llegar a un acuerdo para poner término a los mismos, lo que el actor no aceptó dado el tenor de sus dichos, con el mérito del acta de conciliación ya mencionada.

Se considera también que si bien la demandada sostiene no haber despedido al actor durante el mes de mayo de 2020, cuestión que han señalado sus testigos, aquello no aparece ser certero, toda vez que no aparece dispuesto por la empleadora el pago de suma alguna de dinero por concepto de remuneraciones al actor, la que debió ser pagada de mantenerse vigente la decisión adoptada por la empleadora en los términos dispuestos en el artículo 184 bis del Código del Trabajo.

En el contexto descrito, en la sentencia se concluye que el despido se produjo en el mes de mayo de 2020, como sostiene el actor, de manera verbal y sin cumplir con las formalidades establecidas en el artículo 162 del Código del Trabajo, lo que se refuerza



con el mérito del acta de conciliación ante la Inspección del Trabajo (considerando séptimo, N° 5).

Quinto: Que en la especie, no se advierte en la sentencia infracción alguna a las reglas de la sana crítica conforme a la cual se apreció la prueba, en la forma que expone la recurrente -infracción a los principios de la lógica de razón suficiente-, pues lo que concluyó la sentenciadora es que aquella rendida es suficiente para tener por acreditados los hechos que sirven de fundamento a la demanda y que la demandada no logró acreditar la existencia de un acuerdo entre las partes, que demuestre la voluntad del trabajador de reducir sus remuneraciones y la jornada de trabajo en los términos dispuestos en el artículo 10 del Código del Trabajo o en la ley 21.227.

Sexto: Que, a mayor abundamiento, se advierte del recurso que lo verdaderamente cuestionado es la ponderación que efectuó la sentenciadora de la prueba rendida, cuestión que está dentro de las facultades privativas de los jueces del fondo, ajena al objeto del presente recurso de derecho estricto, en tanto se realice con apego a las reglas que ordena la ley, como antes se dijo.

Séptimo: Que atendido lo expuesto, el presente recurso de nulidad debe ser desestimado.

Por estas consideraciones y de conformidad, además, con lo dispuesto por los artículos 474, 477 a 482 del Código del Trabajo, **se rechaza** el recurso de nulidad interpuesto por la demandada en contra de la sentencia de siete de septiembre de dos mil veinte, pronunciada por el Juzgado de Letras del Trabajo de San Miguel, recaída en la causa RIT M-342-2020, RUC 2040284750-7, la que no es nula.

Regístrese y devuélvase.

Redacción de la ministra señora Ma. Catalina González Torres.

N° 323-2020 LABORAL.

Pronunciada por la **Quinta Sala Zoom** Sala integrada por las Ministras Sra. María Carolina Catepillán Lobos, Sra. Liliana Mera Muñoz y Sra. Maria Catalina González Torres. Se deja constancia que no firma la Ministra señora González, no obstante haber concurrido a la vista de la causa y posterior acuerdo del fallo, por estar en comisión de servicio, en calidad de Presidenta de la Comisión de Beneficio de Reducción de Condena.

MARIA CAROLINA UBERLINDA
CATEPILLAN LOBOS
Ministro
Fecha: 09/11/2020 12:29:44

LILIANA DEYANIRA MERA MUÑOZ
Ministro
Fecha: 09/11/2020 12:29:45



Pronunciado por la Quinta Sala de la C.A. de San Miguel integrada por los Ministros (as) Maria Carolina U. Catepillan L., Liliana Mera M. San miguel, nueve de noviembre de dos mil veinte.

En San miguel, a nueve de noviembre 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>