Antofagasta, seis de abril de dos mil veintiuno.

VISTOS:

Que en esta causa **rol único 2040248791-8**, rol interno O-173-2020 del Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta y rol Corte 3-2021, por sentencia definitiva de once de diciembre de dos mil veinte, se rechazó las demandas de despido indirecto y nulidad del despido deducida por Carlos Cabello Ahumada en contra de Sociedad de Ingeniería y Proyectos Olivares y Veragua S.A. o Ingel S.A., declarando que la relación laboral habida entre las partes, concluyó por renuncia del trabajador.

En contra del referido fallo, el abogado Ramón Miranda Tapia, por la parte demandante recurrió de nulidad invocando en forma principal el motivo contemplado en el artículo 477 del Código del Trabajo, esto es, cuando la sentencia se hubiere dictado con infracción de ley que influya sustancialmente en lo dispositivo del fallo, y en subsidio, las causales consagradas en el artículo 478 letras e) y b) del mismo Código, a saber, cuando la sentencia se hubiere dictado con omisión de cualquiera de los requisitos establecidos en los artículos 459, 495 ó 501, inciso final, de este Código, según corresponda; contuviese decisiones contradictorias; otorgare más allá de lo pedido por las partes, o se extendiere a puntos no sometidos a la decisión del tribunal, sin perjuicio de las facultades para fallar de oficio que la ley expresamente otorgue; y cuando 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.

Con fecha treinta de marzo pasado se efectuó la vista del recurso, interviniendo por la recurrente el abogado Ramón Miranda Tapia, y por la

FTXPJBXNNO

recurrida el abogado Christian Allendes González, quedando la audiencia registrada en el sistema de audio y la causa en estado de acuerdo.

CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que el abogado Ramón Miranda Tapia, por la demandante interpuso en forma principal la causal de nulidad dispuesta en el artículo 477 del Código del Trabajo, denunciando que la sentencia infringe:

- El artículo 21 en relación al artículo 183 A, B y C, todos del Código del Trabajo;
- El artículo 1698 del Código Civil en relación 183 B y C y D del Código del Trabajo;
- El artículo 7 del mismo Código en relación con el artículo 1545 del Código Civil; y
- El inciso segundo del artículo 5 inciso en relación con los artículos 162, 168 y 177 del Código del Trabajo.

Señala que la infracción al artículo 21 en relación con el artículo 183 B, C y D todos del Código del Trabajo, se produce porque estos últimos establecen la obligación del dueño de la obra o faena de fiscalizar el cumplimiento de las obligaciones laborales del trabajador, la sanción por no fiscalizar dicho cumplimiento, debiendo responder de esas obligaciones junto con el empleador de manera solidaria o subsidiaria, y la obligación de retener estados de pagos si no se acredita dicho cumplimiento; y el artículo 21 del mismo cuerpo legal define la jornada de trabajo como el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar los servicios contratados, considerándose también como tal el tiempo en que el trabajador está a disposición del empleador sin realizar labor por causa que no le sea imputable; sin embargo el sentenciador no aplica estas normas según aparece

FTXPJBXNNO

del considerando duodécimo en adelante, en que se concluye que: a) el actor estaba vinculado a la demandada principal desde 2017; b) su remuneración dejó de pagarse en octubre de 2020; c) el demandante no prestó servicios en forma activa durante gran parte de 2019, pues las faenas del servicio de salud estaban paralizadas desde diciembre de 2018; d) aquél se despidió en forma indirecta tardíamente, dejando transcurrir varios meses desde el cese del pago de la remuneración; e) efectivamente existía un contrato de prestación de servicios entre la demandada principal y solidaria que terminó en febrero de 2020; f) el ITO concurrió a la obra a fiscalizar cuatro veces durante 2019 sin encontrar trabajadores explicando en el libro de obra que no se había pagado las remuneraciones; de esa forma el juez hace suya la tesis de la demandada solidaria sobre que la reevaluación o paralización de las obras implicó que estas no avanzaran, que los trabajadores no prestaran servicios en forma activa y por ende, no se configurara el trabajo régimen de subcontratación.

Opina que la obligación de fiscalizar el cumplimiento de las obligaciones contenidas en el artículo 183 C del Código del Trabajo, no se suspende porque una reevaluación o suspensión temporal de la faena que solo iría en interés del empleador y del dueño de la obra, y no empecería al trabajador porque no interviene en ello, cumpliendo con estar a disposición del empleador, conforme indica el artículo 21 del Código del Trabajo, así el dueño de la obra está obligado a fiscalizar el cumplimiento de las obligaciones laborales "mientras el vínculo laboral se encuentre vigente y mientras el trabajador esté prestando servicios de manera pasiva," pues la obligación de proporcionar el

FTXPJBXNNO

trabajo convenido es resorte del empleador porque el trabajador puede prestar sus servicios en forma activa o pasiva, y en esta causa dada la paralización de las obras desde diciembre de 2018, el empleador no habría otorgado trabajos en forma activa al actor, por ende debió mantenerse a su disposición, y si las obras estaban paralizadas no se pagaba los estados de pago mientras no se resolviera las reevaluaciones, más el trabajador mantenía su contrato de trabajo vigente y prestando servicios pasivamente en razón de a la inactividad del empleador.

Añade que entender que la pasividad del trabajador estando vigente el contrato de trabajo, implica el término de la relación laboral o ausencia de prestación de servicios resulta contrario al artículo 21 del Código del Trabajo, y el hecho de no alegar en la carta de despido indirecto, que el empleador no proporcionaba el trabajo convenido tampoco es un impedimento para que pueda operar tal norma, pues esta establece que el trabajador se mantendrá prestando servicios mientras la pasividad no le sea imputable.

Continúa señalando que, entonces, estando vigente el contrato de trabajo, en virtud del artículo 183 B del Código del Trabajo, correspondía a la demandada solidaria verificar el cumplimiento de las obligaciones laborales de los trabajadores, incluso durante la suspensión de la faena por una causa no imputable al trabajador, mientras estuviere vigente el contrato comercial, lo que ocurrió en febrero de 2020, mediante la dictación de una resolución administrativa, por lo que la mandante no queda eximida de fiscalizar y solicitar la acreditación del cumplimiento de las obligaciones laborales por la paralización de las obras pues "el

FTXPJBXNNO

artículo C B y D," (Sic) no contienen una excepción a la regla general; en consecuencia la correcta aplicación de las normas mencionadas obliga al mandante a fiscalizar el cumplimiento de las obligaciones laborales de los trabajadores, lo que "no se acreditó pues consta que en el año 2019 la demandada solidaria no fiscalizó el cumplimiento pues están sujetos en una disputa contractual que no le empece al trabajador." (Sic). Apoya su argumento reproduciendo tan malamente una sentencia de la Corte de Apelaciones de Temuco, que es ininteligible.

Refiere que el contrato comercial entre el empleador y el Servicio de Salud, señala expresamente que los retrasos por causa no imputables al contratista no suspenderán el contrato que solo termina y deja de producir efectos cuando la resolución se encuentre totalmente tramitada, sin establecer efecto suspensivo de las obligaciones de los trabajadores mientras el vínculo laboral esté vigente, por lo que el artículo 21 del Código del Trabajo, en su opinión, permitiría entender que "es indiferente que el trabajador esté físicamente o no en la obra, pues cumple con estar a disposición del empleador," (Sic) si las prórrogas de reevaluación son imputables al servicio, porque se configuraría igualmente una relación laboral.

Agrega que también se infringe los artículos 183 C y D del Código del ramo, ya que se establece que la demandada solidaria será responsable de las obligaciones del trabajador durante la vigencia del contrato comercial, y este último se mantuvo vigente hasta febrero de 2020, y la paralización según los hechos asentados comenzó solo en agosto de 2019, existiendo antes avance en la obra, así mientras el vínculo perdurara el dueño

FTXPJBXNNO

de la obra debe acreditar el cumplimiento de las obligaciones laborales de los trabajadores, empero el sentenciador establece que las obras se paralizaron en agosto de 2019, y las cotizaciones previsionales del actor se encuentran impagas desde junio de 2019, por lo que una correcta aplicación de los artículos 183 B, C y D del Código del ramo harían responsable "a la actora por dichos incumplimientos en la misma medida que al empleador." (Sic).

Sostiene que el sentenciador estableció que el trabajador no reclamó oportunamente del incumplimiento contractual del empleador desde que el pago de la remuneración cesó en octubre de 2019 y el despido indirecto se invocó en enero de 2020, cuatro meses después, lo que considera arbitrario y antojadizo, aplicando una caducidad no contemplada en la ley, como sanción procesal para el trabajador que no reclamó oportunamente el despido indirecto, pero el hecho que el trabajador reclamó en enero de 2020 es un hecho inamovible para las partes, debiendo aplicarse correctamente el inciso segundo del artículo 5 en relación con los artículos 162, 168, y 177 todos del Código del Trabajo, puesto que aquella dispone la irrenunciabilidad de los derechos laborales mientras el contrato se encuentre vigente, por ende el derecho del trabajador de terminar la relación laboral ante el incumplimiento contractual del empleador es irrenunciable, no pudiendo entenderse renunciado porque se presentó con posterioridad al incumplimiento ya que la ley no establece un plazo determinado para su ejercicio, no implicando el transcurso del tiempo la renuncia al derecho ni posibilitaría al juez para aplicar una sanción no regulada en la ley.

Explica que la infracción al artículo 162

FTXPJBXNNO

del Código del Trabajo, que dispone que el término de la relación laboral debe comunicarse en el plazo de tres días contados desde el hecho, solo aplicable al empleador y no al trabajador, conforme la jurisprudencia, se produce porque la sentencia entiende que el trabajador incurrió en demora al invocar el término de la relación laboral, dado que el cese del pago de la remuneración ocurrió en octubre de 2019, y el despido indirecto se comunicó en enero de 2020.

Refiere que el artículo 177 del Código del Trabajo, que establece que el término de la relación laboral por despido indirecto o renuncia del trabajador debe constar en un acto escrito formal y cierto, se infringe cuando el sentenciador declara terminada la relación laboral en octubre de 2019, pese a que la comunicación da cuenta de un término formal de dicha relación en la carta de 20 de enero de 2020, sin que en octubre exista una manifestación de voluntad alguna de las partes para terminar la vinculación.

Concluye que "la infracción de cualquiera de las normas citadas en esta causal es suficiente por sí mismas para declarar la nulidad de la sentencia en todas sus partes," (Sic), mas estima que la correcta aplicación del inciso segundo del artículo 5 del Código del Trabajo, de los artículos 162 y 177 del mismo Código, habría llevado a declarar que la relación laboral terminó por despido indirecto el 20 de enero de 2020, época en que se remitió la comunicación del despido indirecto al empleador y a la Inspección del Trabajo, porque se acreditó los incumplimientos indicados en la carta de aviso; a su turno, la correcta aplicación de los artículos 183 A, B, C y D en relación con el artículo 21 todos del Código laboral, hubiese

FTXPJBXNNO

determinado que la obligación de fiscalizar el cumplimiento de las obligaciones laborales de los trabajadores sujetos a una faena no admite suspensión y mientras esté vigente el vínculo comercial debe ejercerse.

Añade que en la no inclusión del trabajador en los certificados de cumplimiento de obligaciones laborales, "el sentenciador establece que la dueña de la obra acompañar los certificados de cumplimiento de obligaciones laborales a excepción del año 2019." (Sic), pero una correcta aplicación del artículo 1698 del Código Civil en relación con el artículo 183 C y B del Código del Trabajo, importa que la carga de probar mediante los certificados de cumplimiento de obligaciones laborales, es de la demandada solidaria, y por ende al no acompañarse dichos certificados por el año 2019, no puede exigirse al trabajador la carga probatoria de acompañarlos para analizar su inclusión.

Peticiona "decretar la nulidad de la sentencia en todas sus partes, procediendo a continuación dictar sentencia de reemplazo en la cual se acoja la demanda por despido indirecto, cobro de prestaciones y nulidad del despido y en consecuencia condenar a ambas demandadas a las prestaciones indicadas en el libelo de demanda con expresa condena en costas." (Sic).

SEGUNDO: Que en subsidio de la anterior, el recurrente interpuso la causal de invalidación consagrada en la letra b) del artículo 478 del Código del Trabajo, por infracción de las normas de la sana crítica, empero en la audiencia de vista de la causa se desistió expresamente de dicho motivo, por ende, no corresponde su análisis.

TERCERO: Que en subsidio de las dos

FTXPJBXNNO

anteriores, el recurrente dedujo el motivo de nulidad que prescribe el artículo 478 letra e) del Código del Trabajo, cuando la sentencia se hubiere dictado con omisión de cualquiera de los requisitos establecidos en los artículos 459, 495 ó 501, inciso final, de este Código, según corresponda; contuviese decisiones contradictorias; otorgare más allá de lo pedido por las partes, o se extendiere a puntos no sometidos a la decisión del tribunal, sin perjuicio de las facultades para fallar de oficio que la ley expresamente otorgue, denunciando que el fallo incurrió en ultrapetita y en extrapetita.

Al efecto, alega que el tribunal establece que la relación laboral habría terminado en octubre de 2019 y no en enero de 2020, y según expuso su parte interpuso acción de despido indirecto porque las remuneraciones no se pagaban desde octubre de 2019 hasta enero de 2020, en que envió carta de aviso de término de contrato por despido indirecto, evidenciándose del fallo que el rechazo de la demanda se fundamentó en la caducidad de las acciones pues serían extemporáneas en virtud de lo dispuesto en el artículo 168 del Código del Trabajo, empero la demandada principal no contestó la demanda ni compareció a la audiencia, tampoco rindió prueba, y la demandada solidaria contestó argumentando únicamente la falta de concurrencia de los requisitos de la subcontratación porque la faena estaba paralizada desde diciembre de 2018, por lo que no le empecía obligación alguna; de lo que se observaría que las demandadas no opusieron excepción de caducidad de las acciones deducidas, tampoco hubo controversia sobre la época de término de la relación laboral, por ello no procedía que el tribunal, estando trabada la litis y fijados los puntos de prueba, en la etapa de sentencia

FTXPJBXNNO

resolviera la caducidad de las acciones basada en un hecho no controvertido, incurriendo así en ultrapetita pues otorgó más de lo pedido por las partes, pues la caducidad puede oponerla la demandada en su contestación, lo que junto a la demanda traba la litis y determina los hechos a probar, delimitando la decisión del tribunal, y en este caso consta de los "putos" (Sic) de prueba que la época de terminación de la relación laboral no fue un hecho a probar, por lo que no procedía, que estando trabada la litis y la prueba rendida, se declarara una supuesta caducidad sin permitir a las partes rendir prueba sobre ella.

Expresa que la sentencia también incurre en el vicio de pronunciarse sobre cuestiones no sometidas a su decisión pues, como dijo, la demandada principal no controvirtió los supuestos de la demanda y la demandada solidaria tampoco controvirtió la época de término de la relación laboral, a su turno los puntos de prueba y la prueba se relacionaron con los supuestos incumplimientos contractuales del empleador, y la fecha de término de la relación laboral no fue sometida a decisión del tribunal, sólo en la sentencia se declara que la relación laboral terminó en octubre de 2019 sobre la base de una suposición sin sustento probatorio, cuando dicha decisión debía estar sustentada en los medios de prueba, en aquello para lo que las partes le otorgaron competencia que fue delimitado en la demanda, contestación y puntos de prueba, no pudiendo el sentenciador fallar puntos o peticiones no sometidos a su conocimiento por carecer de competencia para ello.

Argumenta que la causal de nulidad se configura porque el sentenciador otorgó más allá de lo pedido por las partes al declarar la caducidad de

FTXPJBXNNO

la acción deducida por su parte, sanción procesal que no solicitada por las partes, y también porque se pronuncia sobre hechos no sometidos a su decisión como la época de término de la relación laboral.

Solicita "declarar la nulidad de la sentencia en todas sus partes, y a continuación dictar sentencia de reemplazo conforme a derecho, en la cual se tenga como fecha cierta del término de la relación laboral el día 20 de enero de 2020 que es la época en que se remitió la comunicación del trabajador y en consecuencia se acoja tanto la demanda de despido indirecto como de cobro de prestaciones en contra de ambas demandadas con expresa condena en costas."(Sic).

CUARTO: Que el abogado Christian Allendes González, por la demandada solidaria recurrida, solicitó el rechazo del recurso porque la sentencia no incurría en ninguno de los vicios alegados.

QUINTO: Que antes de entrar a la revisión de la sentencia desde la perspectiva de las causales antes reseñadas, es necesario consignar que el recurso es desprolijo en su exposición, redacción y escrituración, asimismo es repetitivo y desordenado, lo que hace muy ardua su lectura.

SEXTO: Que entrando a la revisión del recurso cabe hacer presente que esta Corte ha señalado reiteradamente que deduciéndose la causal establecida en la parte final del artículo 477 del Código del Trabajo, de haberse dictado la sentencia con un error de ley que influyó sustancialmente en lo dispositivo del fallo, la competencia de este tribunal está restringida, exclusivamente, a determinar si en la sentencia definitiva dictada en el juicio se han aplicado correctamente las normas que se dicen vulneradas en el recurso.

En otros términos, invocándose una errónea

FTXPJBXNNO

aplicación de ley, para que el recurso pueda prosperar, se requiere que en la sentencia definitiva, exista un error en la aplicación de una norma decisoria litis, sea de naturaleza procesal o sustantiva, pudiendo consistir el error, como ya tradicionalmente se ha determinado, en la falta de empleo de la norma pertinente, en su empleo indebido, o bien, la aplicación de una impertinente, y siempre que, además, la equivocada interpretación de ley influya en lo dispositivo del fallo.

SÉPTIMO: Que para una adecuada resolución del recurso es útil señalar que de su lectura se advierte que el sentenciador analiza el fundamento fáctico de la demanda, consistente en la tesis del actor, que relata que desde octubre de 2019 al autodespido -20 de enero de 2020-, prestó servicios de manera ininterrumpida para la demandada principal y en dependencias de la solidaria, bajo el régimen de subcontratación, sin percibir sus remuneraciones, antecedente que esgrime como el principal incumplimiento de la obligación contractual; por su parte dada la rebeldía de la demandada principal, esta no aportó ningún elemento para desvirtuar este hecho, y, la demandada solidaria sostuvo como tesis, la inexistencia de trabajo en régimen de subcontratación porque las obras encomendadas a la demandada principal estaban sin ejecución ni personal disponible.

Añade la sentencia que, en lo formal, se acreditó la suscripción de un contrato de trabajo entre el actor y la demandada principal, respecto de su término se remitió carta de autodespido, con fecha 20 de enero de 2020, y que el actor tiene lagunas previsionales durante la vigencia de la relación laboral; para reafirmar la tesis del actor, como prueba nueva, se incorporó una carta remitida

FTXPJBXNNO

al Servicio de Salud el 02 de mayo de 2019, recepcionada con la misma fecha, dirigida a Juan Urrutia Reyes, acompañando el libro de asistencia, con la que se pretendía demostrar que el actor prestó sus servicios en los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2019 y enero de 2020.

Prosigue el juzgador explicando que pese a la referida construcción formal de la tesis del actor, la prueba nueva incorporada resulta confusa pues la misma se ofrece e incorpora como "carta de fecha 2 de mayo de 2019, que acompaña el libro de asistencia", y analizando dichos instrumentos, efectivamente se contiene en el mismo una carta de 2 de mayo de 2019, con timbre de recepción por parte del Servicio de Salud de ese mismo día, también se adjunta, carátula que señala Libro de Asistencia, Medicina Nuclear, y, luego se adjuntan los registros de asistencia del actor, de los meses de octubre, noviembre, diciembre de 2019 y enero de 2020, punto sobre el que aparece confusa la prueba, desde que se señala y afirma sin que fuera discutido, que en mayo de 2019, se hizo entrega de un libro de asistencia al Servicio de Salud, pero la confusión aparece en sus anexos, desde que lo que supuestamente se acompañó al servicio son los registros de asistencia de octubre, noviembre y diciembre de 2019 y enero de 2020, es decir, en mayo de 2019, ya existían los registros de asistencia de varios meses posteriores a la data de la carta. Dicho de otra forma, en mayo de 2019, ya se había registrado la asistencia de octubre de 2019, noviembre de 2019, diciembre de 2019 y enero de 2020, lo cual, al menos cronológicamente, es imposible, por lo que concluye que dicha prueba, no puede servir de base para acreditar que el actor prestó servicios en los meses de octubre, noviembre, diciembre de 2019 y enero de

FTXPJBXNNO

2020, por cuanto de aceptarla, sería contrario a la lógica, y particularmente a los conocimientos científicamente afianzados, desde que es imposible, desde una óptica material, cronológica, lógica, científica, cuantitativa, técnica o de cualquier otra forma, que en el mes de mayo de 2019 se hayan registrado la asistencia del trabajador ejecutada 5, 6, 7 y 8 meses después de la época de la citada carta.

Agrega el fallo que no es obstáculo para el razonamiento anterior, ni lo altera, la testimonial del actor y la absolución de posiciones del demandante, ya que la premisa principal de su teoría, pretende acreditarla mediante un documento de dudosa procedencia y veracidad, por lo que estima debe determinarse si existe algún otro elemento objetivo que permita establecer la efectividad de los incumplimientos denunciados, supuesto detonante del autodespido, esto es, que el actor ejecutó sus labores y no percibió sus remuneraciones en octubre, noviembre, diciembre de 2019 y enero de 2020, obviando los relativos al no pago de cotizaciones pues la existencia de deudas previsionales resulta demostrada según la prueba rendida; lo que considera determinante puesto que desde la fecha de separación de los trabajadores, a la época de la demanda, debe contabilizarse el plazo de 60 días, tanto del artículo 168, como del artículo 171 ambos del Código del Trabajo, para constatar verificar la oportunidad de la acción.

Continúa razonando que en lo relacionado con el vínculo contractual, entendido como un cúmulo de contraprestaciones, por un lado, el de prestar servicios bajo vínculo de subordinación y dependencia, por parte del trabajador, y por otro, la contraprestación económica por parte del

FTXPJBXNNO

empleador por los servicios prestados, obliga a establecer la efectividad de alguno de estos supuestos, para determinar la veracidad del incumplimiento denunciado, aspecto sobre el cual conforme al libro de obras, con fecha 25 de octubre de 2020 que deja constancia del avance de obras, señala que las obras se encuentran sin personal directo o indirecto, o estos están ausentes, es decir, en la referida visita no se encontraba personal de la demandada principal prestando servicios en la obra, lo cual, según lo señalado por el jefe de obras, se debe al no pago de remuneraciones; mismo antecedente deviene de la prueba documental de la demandada solidaria, libro de obras de 23 de septiembre de 2019, que advierte la ausencia de trabajadores, en los mismos términos, y el 4 de diciembre de 2019, que reseña lo mismo, los que califica como signos inequívocos de que el actor no prestó servicios personales hasta el 30 de enero de 2020 como consigna la carta de autodespido, ya que, al menos, desde septiembre no existía tal prestación, estimando que ello puede entenderse como la separación a la que hace referencia el artículo 168, lo que guarda relación con el plazo de caducidad para deducir las acciones derivadas del despido, que se cuentan desde la separación del trabajador, las que, en este caso, considera se encuentran más que cumplidos.

Concluye, asimismo, que esta acción esconde una burda y arriesgada forma de intentar burlar uno de los principios fundamentales de nuestro ordenamiento jurídico, a saber, la certeza jurídica, ya que lo extenso del plazo contado desde la época en que se dejó de otorgar el trabajo convenido a la decisión del trabajador de autodespedirse, resulta una decisión acomodaticia,

FTXPJBXNNO

contrariando la lógica, de que ningún trabajador, sometido la situación de incerteza de su futuro laboral, con las consecuencias económicas que ello conlleva, seguirá prestando sus servicios, durante cerca de cuatro meses, sin recibir respuesta alguna de su ex empleador, ni efectuar reclamo alguno, y, solo después de transcurrido dicho lapso de tiempo, bastante elevado, recién decida poner término a su vínculo contractual, a fin de intentar reinsertarse en el ámbito laboral; considera aún más burda esta situación, si para pretender acreditar su teoría se sirve de un instrumento cuya autenticidad resulta cuestionable, desde el punto de vista lógico como se dijo precedentemente.

Finalmente determina que corresponde rechazar la demanda porque la acción de autodespido es improcedente, sea porque existió separación por voluntad del empleador, o, por decisión del trabajador, en septiembre de 2019 como se estableció, por lo que desde esa época a la de interposición de la demanda, tal acción se encontraba caduca; y, conforme a la regla del artículo 171 del Código Laboral, declara que el término de la relación laboral del actor fue por renuncia del trabajador.

Agrega que al haberse declarado que la relación laboral concluyó por renuncia del trabajador, procede rechazar la demanda de nulidad del despido por improcedente.

OCTAVO: Que lo relacionado en el motivo anterior permite colegir que la sentencia no infringe ninguna de las disposiciones legales pretendidas por el recurrente, puesto que ellas son consecuencia del hecho establecido, cual es, que el actor prestó servicios para la demandada principal sólo hasta septiembre de 2019, puesto que la prueba

FTXPJBXNNO

nueva incorporada mediante la cual el actor pretendió demostrar la prestación de servicios en los meses de octubre a diciembre de 2019 y enero de 2020, fue calificada como inepta para tal fin, pues a una carta datada y entregada en mayo de 2019 se adicionó un supuesto libro de asistencia que habría dado cuenta de la prestación de servicios del actor en meses muy posteriores a la mentada carta de mayo de 2019 –octubre a diciembre de 2019 y enero de 2020–, lo que resulta totalmente ilógico y burdo como califica el sentenciador, de modo que lo único que se pudo demostrar a través de los libros de obra fue que en las visitas del ITO no había personal laborando en la obra.

En cuanto a la supuesta vulneración del inciso segundo del artículo 21 del Código del Trabajo, mal podría haberse aplicado dicho precepto jurídico desde que, establecido en la sentencia el hecho inamovible que la relación laboral terminó en septiembre de 2019, inamovible para esta Corte, época en la cual se dejó de pagar las remuneraciones al actor, ello implicó que no hubo jornada activa ni pasiva pues el hecho que el demandante hubiere prestado servicios en los meses posteriores hasta enero de 2020 no fue establecido ni menos probado, más aun si se tiene presente que la jornada pasiva exige al trabajador estar a disposición de su empleador, lo que básicamente según RAE significa que aquél debe "*hallarse apto y listo para algún fin*", de lo cual se colige que para reclamar la existencia de jornada pasiva en los términos pretendidos por el actor debió demostrar que estaba en la obra o faena apto y listo para trabajar, resultando demostrado lo contrario, es decir, que cuando el ITO fiscalizó la obra no había ningún trabajador.

FTXPJBXNNO

Las infracciones a los artículos 183 A, B, C y D del Código del ramo tampoco se configuran por el mismo hecho establecido –que la relación laboral entre el actor y la demandada principal terminó en septiembre de 2019- de lo cual deviene que los meses durante los cuales el demandante pretende haber trabajado en régimen de subcontratación no fueron probados, ergo la demandada solidaria nada debía fiscalizar en cuanto al cumplimiento de las obligaciones laborales del trabajador porque al no haber prestación de servicios entre el trabajador y su empleador contratista, lógicamente no podía haber trabajo para la empresa principal y demandada solidariamente.

Tampoco hay vulneración al inciso segundo del artículo 5 del Código del Trabajo porque el tribunal no está desconociendo la irrenunciabilidad de los derechos laborales, lo que dice es que no se probó los incumplimientos pretendidos a través de la carta de autodespido porque esta comunicación no fue suficiente para establecerlos y aquella rendida con ese fin, a lo menos, fue confusa y derechamente ilógica, desde que no se puede probar con documentos anteriores la prestación de servicios presuntamente prestados meses muy posteriores a la data de esos instrumentos, situación que, incluso, es rayana con la falsedad. En ese mismo sentido tampoco hay vulneración del artículo 1698 del Código Civil, ya que al no haberse demostrado la existencia de la relación laboral en el tiempo que va desde octubre a diciembre de 2019 y enero de 2020, nada debía acreditar la demandada solidaria respecto del cumplimiento de obligaciones laborales del actor.

Finalmente la sentencia en ninguno de sus motivos hace referencia a certificados de cumplimiento de obligaciones previsionales y el

FTXPJBXNNO

recurrente tampoco indica en qué acápite se los menciona, menos de qué forma ello resulta infraccionado, por ende este aspecto del recurso pareciera quedó pegado de otro de los varios intentados por el recurrente.

NOVENO: Que lo que en el fondo hace el recurrente so pretexto de presuntas infracciones de ley es cuestionar la valoración de la prueba que el sentenciador efectúa, mostrando su desacuerdo, e incluso, francamente obviando lo realmente establecido en el fallo al construir la causal en análisis, constituyendo una apelación encubierta, lo que resulta inaceptable en razón del carácter extraordinario y de derecho estricto del arbitrio de nulidad, y en cualquier caso, eventualmente, podrían ampararse en otra motivo de nulidad no invocado por aquél.

DÉCIMO: Que por consiguiente, no configurándose la causal en examen en ninguno de sus vertientes, sólo cabe rechazarla.

UNDÉCIMO: Que sobre la causal subsidiaria mediante la cual el recurrente denuncia que la sentencia incurre en ultrapetita y extrapetita, pues otorgó más de lo pedido por las partes ya que la caducidad declarada no fue pedida por ninguna de ellas, y se extendió a puntos no sometidos a la decisión del tribunal por la misma causa, es menester señalar que si bien es cierto que las demandadas no alegaron la caducidad de la acción y que ella fue declarada por el sentenciador llevándolo a rechazar la demanda, no es menos cierto que el mismo precepto jurídico que establece este motivo de invalidación, esto es, la letra e) del artículo 478 del Código del Trabajo, señala expresamente en su parte final *"sin perjuicio de las facultades para fallar de oficio que la ley*

FTXPJBXNNO

expresamente otorgue", lo que constituye una excepción a la regla general respecto de la ultrapetita y de la extrapetita, de modo tal que la sentencia no otorgará más de lo pedido por las partes ni se extenderá a puntos no sometidos a la decisión del tribunal, cuando es dictada en virtud de las atribuciones legalmente concedidas al juzgador para fallar de oficio.

DUODÉCIMO: Que así las cosas, corresponde determinar si la decisión del sentenciador al declarar que la acción para reclamar despido injustificado queda encuadrada dentro de la excepción antedicha, o si por el contrario configura la ultrapetita y la extrapetita reclamadas.

Al respecto cabe recordar, por una parte, que la caducidad de la acción, según la jurisprudencia, es el fenómeno o instituto por el que, con el transcurso de cierto período de tiempo que la ley fija para el ejercicio de un derecho, éste se extingue, quedando el interesado impedido para el cumplimiento del acto o ejercicio de la acción, y por otra parte, que el inciso primero del artículo 171 del Código del Trabajo establece que la acción que tiene el trabajador en caso de autodespido debe interponerse dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la terminación.

Luego y en ese entendido el inciso segundo del artículo 447 del Código del Trabajo dispone: *"Si de los datos aportados en la demanda se desprendiere claramente la caducidad de la acción, el tribunal deberá declararlo de oficio y no admitirá a tramitación la demanda respecto de esa acción."*

DÉCIMO TERCERO: Que de lo antes señalado es posible arribar a la conclusión que la sentencia no incurre ni en ultrapetita ni en extrapetita, desde que al rechazar la demanda por haberse

FTXPJBXNNO

declarado que la acción se encontraba caduca, el juez del fondo decidió conforme a las facultades de oficio expresamente concedidas por el inciso segundo del artículo 447 del Código Laboral, puesto que establecido que la relación laboral terminó en septiembre de 2019, a la fecha de interposición de la demanda, 04 de febrero de 2020, el plazo para su interposición había transcurrido con creces, de modo que correspondía declarar dicha caducidad desde que la acción no se ejerció dentro del plazo dispuesto por ley para ello.

DÉCIMO CUARTO: Que lo dicho basta para rechazar la causal en análisis.

DÉCIMO QUINTO: Que no concurriendo ninguna de las causales de invalidación deducidas por el recurrente, el recurso no puede prosperar.

DÉCIMO SEXTO: Que habiendo sido el demandante completamente vencido en el recurso, se le condenará al pago de las costas del mismo.

Por estas consideraciones y visto lo dispuesto en los artículos 474, 477, 478 y 482 del Código del Trabajo, **SE RECHAZA, con costas**, el recurso de nulidad deducido por el abogado Ramón Miranda Tapia, en contra de la sentencia definitiva de fecha once de diciembre de dos mil veinte, dictada por el Jugado de Letras del Trabajo de Antofagasta, la que, en consecuencia, no es nula.

Regístrese y comuníquese.

Rol Corte 3-2021 LABORAL

Redactada por la Ministro Jasna Pavlich Núñez.

FTXPJBXNNO

Jasna Katy Pavlich Nunez
MINISTRO
Fecha: 06/04/2021 11:19:21

Juan Fernando Opazo Lagos
MINISTRO
Fecha: 06/04/2021 12:19:54

Ingrid Tatiana Castillo Fuenzalida
FISCAL
Fecha: 06/04/2021 12:22:16

FTXPJBXNNO

Pronunciado por la Segunda Sala de la C.A. de Antofagasta integrada por los Ministros (as) Jasna Katy Pavlich N., Juan Opazo L. y Fiscal Judicial Ingrid Tatiana Castillo F. Antofagasta, seis de abril de dos mil veintiuno.

En Antofagasta, a seis de abril de dos mil veintiuno, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.

FTXPJBXNNO

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 04 de abril de 2021, 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