

C.A. de Copiapó.

Copiapó, trece de mayo de dos mil veintidós.

VISTOS:

Que en este proceso sustanciado de acuerdo con las reglas del procedimiento de aplicación general por despido indirecto, nulidad de despido y cobro de prestaciones laborales, el demandante, don Pablo Ignacio César Kähs Fredes, representado por los señores abogados, don Ignacio Javier Montecino Fernández y don Malcolm Sebastián Campbell Barraza, han recurrido de nulidad en contra la sentencia definitiva dictada con fecha veinticinco de febrero del presente año, recaída en la causa RIT N° O-8-2021, RUC N° 21-4-0338023-4, caratulada “Kähs con Flavio Olivares Investigación y Desarrollo E.I.R.L.” del Segundo Juzgado de Letras de Vallenar, la cual rechazó íntegramente la demanda interpuesta, imponiendo el pago de las costas al actor, las cuales fijó en la suma de \$200.000.- (doscientos mil pesos).

Conforme a lo anterior, el recurrente solicita que se acoja su recurso de nulidad por alguna de las causales invocadas subsidiariamente, invalidando la sentencia recurrida y acto continuo y sin nueva vista, pero separadamente, dicte sentencia de reemplazo, en la que se resuelva:

a. Que se acoge íntegramente la demanda de despido indirecto por la causal prevista en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, ordenándose el pago de las prestaciones solicitadas en la demanda y, conjuntamente, además se acoja la acción de nulidad de despido, ordenándose el pago de las remuneraciones devengadas desde la fecha de la separación y hasta la convalidación del despido, de acuerdo a lo dispuesto en el inciso quinto del artículo 162 del Código del Trabajo, con costas.

b. Que se condene a la demandada a las costas del recurso.

Finalmente, con fecha 22 de abril último, se llevó a efecto la vista del recurso, interviniendo por la recurrente el señor abogado, don Malcolm Sebastián Campbell Barraza, mientras que por la recurrida lo hizo la señora abogada, doña Maribel Nataly Pipón Quintana, quedando la causa en estudio, conforme lo permite el artículo 82 del Código Orgánico de Tribunales, y posteriormente, en acuerdo.



CON LO RELACIONADO Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que en cuanto a los fundamentos del recurso, respecto de la primera causal invocada, esto es, el artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, *“cuando haya sido pronunciada con infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica”*, los impugnantes han sostenido que, en primer lugar, el fallo recurrido no indica las razones jurídicas y las simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia en cuyo virtud les asigne valor o desestima las probanzas. En especial llama la atención la desestimación de la constancia ante la Inspección del Trabajo realizada en marzo de 2021, la cual es una Constancia de Abandono de Labores Graves”, lo que da a entender que el propio demandado considera vigente la relación laboral hasta esa fecha. Si, de acuerdo con la teoría del caso de la demandada, su representado renunció y se tiene por terminada la relación laboral con la fecha de la renuncia, por qué se hace dicha constancia por parte del empleador. Es algo que la sentencia no aborda.

Acto seguido, en una segunda infracción, quienes recurren refieren que el fallo cuestionado adolece de la carencia de la multiplicidad necesaria que fundamente y haga lógica la conclusión. Muchas conclusiones obedecen más bien no a hechos ocurridos, sino a hechos que no ocurrieron. El sentenciador hace ver como anómalo que su representado no haya reclamado ante instancias administrativas, obviando que no encontramos en un contexto de pandemia Covid-19 y que más utilidad le resultaba accionar judicialmente, como fue lo que finalmente hizo.

Finalmente, en un tercer aspecto, se alega la desatención de los principios de la lógica, técnica jurídica y específicos de la materia decidida, pues se desatiende el principio de verosimilitud, *“la credibilidad o congruencia de un elemento determinado dentro de una obra de creación concreta”*. Las probanzas de autos permitían establecer que todas las aseveraciones de la parte demandante, en cuanto a los incumplimientos del pago puntual de imposiciones y remuneraciones, fueron efectivos. De ahí que, ha de existir una razón verosímil por la cual nuestro representado renuncie en febrero de 2021, perdiendo con ello la posibilidad del cobro de sus años de servicios, asunto del que tampoco se hace cargo el fallo.



Por lo demás, al tenerlo por acreditado, sin las solemnidades exigidas para ello, que existió una renuncia del trabajador, tampoco hace responsable al empleador del hecho de no haber puesto término a la relación laboral por abandono de trabajo, limitándose a decir que *“es verificable una desidia del empleador de formalizar la separación de un trabajador”* e indicar que ello le es exigible *“en atención a las serias consecuencias que dicha situación indeterminada puede acarrearle”* para a continuación desconocer, bajo este supuesto, las serias consecuencias de la falta de diligencia del empleador. Bajo esta hipótesis, si el empleador alegó una renuncia desformalizada del trabajador, estaba en la obligación de haber procedido al despido del trabajador por inasistencia, cosa que nunca efectuó, lo que el sentenciador no se cuestiona y solo *“reprocha”*.

Estiman los impugnantes que no es posible desatender que los testigos del demandado pueden sentirse coaccionados a declarar en la posición favorable a éste. Más aún, las probanzas documentales del propio demandado como los certificados de pago de las cotizaciones previsionales desde el mes de julio hasta noviembre arrojan que incluso, respecto de los testigos del demandado se presentó la situación que también estuvieron con sus cotizaciones previsionales atrasadas.

Por último, los demandantes cuestionan que se desconoce la regla *“In Dubio Pro Operario”*, que es la manifestación más evidente del principio protector del trabajador, en donde la mencionada regla no constituye una mera sugerencia del actuar jurisdiccional, sino un imperativo.

SEGUNDO: Que, acto seguido, y en forma subsidiaria, los recurrentes han deducido la causal establecida en el artículo 477 del Código del Trabajo, esto es, *“cuando la sentencia se hubiere dictado con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo”*.

En este sentido, los impugnantes expresan que figura en autos como quinto hecho controvertido y materia de prueba: *“Efectividad que el actor hubiera renunciado voluntariamente a sus labores, previo al autodespido de autos, en la afirmativa, hechos, circunstancias y época en que esta hubiera ocurrido.”*

Por lo que es respecto a cómo se tiene por probado dicho punto que la sentencia incurre en un yerro.



Afirman los recurrentes que el artículo 177 del Código del Trabajo establece las solemnidades que se que deben observar al poner término a la relación laboral por renuncia:

“Art. 177. El finiquito, la renuncia y el mutuo acuerdo deberán constar por escrito. El instrumento respectivo que no fuere firmado por el interesado y por el presidente del sindicato o el delegado sindical respectivos, o que no fuere ratificado por el trabajador, ante el Inspector del trabajo, no podrá ser invocado por el empleador”.

Expone quien recurre que la terminación del vínculo laboral tiene diverso tratamiento según sea la fuente de la cual provenga, y así, si se trata de una decisión unilateral del empleador, debe, por regla general, ajustarse a las causales específicas que la ley provee para autorizar el término del contrato de trabajo. Por otro lado, tratándose de una decisión que proviene del arbitrio unilateral del trabajador, se exige que tal manifestación de voluntad se sujete a ciertas formalidades que garanticen su validez protegiendo sus derechos, como sucede en el caso de la “renuncia del trabajador”. Y ello naturalmente ha de ser así porque la renuncia puede traer aparejada la pérdida de algunos importantes derechos del trabajador como lo es la posibilidad de cobro de sus años de servicio.

Conforme a lo anterior, en el caso que el empleador quiera alegar la renuncia del trabajador, tal manifestación de voluntad no sólo debe constar por escrito y con la firma de este último, sino que, además, debe suscribirse por el representante sindical indicado o ratificado ante un ministro de fe competente, de otra manera, no podrá el empleador alegar tal renuncia como válida, que es justamente lo que sucede en la especie.

Sin embargo, en el presente caso el sentenciador acoge la defensa de la demandada, es decir, que hubo una renuncia espontánea y voluntaria. Por lo que correspondía a la demandada acreditar tal hecho, y se infringe la norma del artículo 177 al tener por acreditada la renuncia en base a medios de prueba no admitidos por esta norma imperativa.

TERCERO: Que en cuanto al recurso de nulidad laboral, se debe tener presente que como reiteradamente lo ha sostenido nuestra jurisprudencia, que éste tiene por objeto, según sea la causal invocada, asegurar el respeto de las garantías y derechos fundamentales, o bien conseguir sentencias ajustadas a la ley, como se desprende de los artículos 477 y 478 del Código



del Trabajo, todo lo cual evidencia su carácter extraordinario, que se manifiesta por la excepcionalidad de los presupuestos que configuran cada una de las referidas causales, en atención al fin perseguido por ellas, situación que igualmente determina un ámbito restringido de revisión por parte de los Tribunales Superiores que, como contrapartida, impone al recurrente la obligación de precisar con rigurosidad los fundamentos y peticiones que aquélla invoca.

CUARTO: Que respecto al motivo de invalidación que nos convoca en forma principal, esto es, la causal de nulidad establecida en el artículo 478 letra b) del Código Laboral, esto es, cuando la sentencia haya sido pronunciada con infracción manifiesta de las normas sobre apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, corresponde dejar asentado que el artículo 456 del Código del Trabajo prescribe: *“...El tribunal apreciará la prueba conforme a las reglas de la sana crítica...”*. Su inciso segundo agrega: *“...Al hacerlo, el tribunal deberá expresar las razones jurídicas y las simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia, en cuya virtud les asigne valor o las desestime. En general, tomara 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...”*.

El precepto transcrito permite concluir que las reglas de la sana crítica reclaman dos cosas al juzgador.

En primer lugar, el respeto de los principios de la lógica, las máximas de la experiencia y los conocimientos científicos y técnicos afianzados. En el mismo sentido, el autor Cristian Contreras expresa que: *“...el sistema se encuentra construido sobre el reconocimiento expreso de ciertas barreras limitantes al desborde de las atribuciones del sentenciador, las que clásicamente son el respeto de las reglas básicas impuestas por la lógica y las máximas de la experiencia, a las que los sistemas procesales chilenos del siglo XXI han agregado la observancia de los conocimientos científicamente afianzados...”* (Cristián Contreras Rojas. El recurso de nulidad laboral como herramienta de control de las exigencias impuestas por la sana crítica a propósito de la sentencia Rol N° 1068-2010 de la Corte de Apelaciones de Santiago en Revista de Derecho Universidad Católica del Norte, año 18, número 1, 2011, página 271).



XRYZKDXD

En segundo lugar, la expresión de las razones que le han conducido a asignar valor o a desestimar las pruebas rendidas, de manera que el examen conduzca lógicamente a la conclusión que convence al sentenciador. Al respecto, don Enrique Barros explica que: *“...la apreciación de conformidad con la sana crítica exige del juez la explicación de las circunstancias concretas que le permiten llegar al convencimiento en la determinación de los hechos...”* (Barros Bourie, Enrique, Tratado de Responsabilidad Extracontractual, Editorial Jurídica de Chile, Santiago de Chile, 2006, página 714). Esta segunda exigencia implica, necesariamente, que previamente el juzgador señale las pruebas relacionadas con la acreditación de los hechos debatidos.

En consecuencia, solo si la sentencia transgrede los principios de la lógica, las máximas de la experiencia o los conocimientos científicos o técnicos afianzados, o si carece de las razones que le conduzcan a asignar valor a unas pruebas y a desestimar otras de modo que su razonamiento no conduce naturalmente a la decisión adoptada, será posible acoger la nulidad solicitada.

Este es el modo acertado de entender el recurso de nulidad laboral, pues no sólo evita que, en un extremo, esta Corte valore la prueba rendida transformando aquella vía de impugnación en un recurso de apelación como el de antaño, sino también que, en el otro extremo, la causal del artículo 478 letra b), del Código del Trabajo carezca de aplicación práctica.

QUINTO: Que en ese orden de ideas, tratándose de un medio de impugnación intrínsecamente técnico y de derecho estricto, se requiere por parte de quien recurre la suficiente claridad, precisión y determinación de la causal que se invoca, como asimismo, demostrar como ésta se configuraría en relación a la sentencia en cuestión.

Por lo que así las cosas, de una mera lectura del recurso puede advertirse a simple vista que los recurrentes no han cumplido con la referida obligación, por cuanto si bien se exponen que la causal de nulidad invocada es la establecida en la letra b) del artículo 478 del Código del Trabajo, aduciendo que ha existido una infracción manifiesta de las normas de apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, lo cierto es que no se ha analizado, desarrollado o explicado de modo alguno cómo es que en el referido fallo se ha incurrido en el vicio denunciado, ya sea,



indicando alguna de las reglas de la lógica que se hubieren contravenido, o en su defecto, como se hubiere pasado por sobre los conocimientos científica y técnicamente afianzados o las máximas de la experiencia.

En efecto, dicha omisión influye insoslayablemente en el resultado del recurso impetrado, por cuanto impide a esta Corte comprender cuáles serían los aspectos respecto de los cuales se habría vulnerado las normas de la sana crítica, perjudicando, además, tomar una acertada inteligencia de este libelo impugnatorio.

En ese mismo orden de ideas, se debe reiterar que debe tenerse especial consideración que el recurso de nulidad laboral se caracteriza por ser un medio de impugnación de derecho estricto, lo que significa que bajo pretexto alguno, esta Corte actúa como un Tribunal de Alzada o Tribunal de Apelación, sino que debe limitarse en su actuar a verificar la existencia de las hipótesis de nulidad invocadas por el impugnante, y sólo en la medida que las mismas se configuren, se podrá anular la sentencia y dictarse la de reemplazo.

En consecuencia, no basta solamente discrepar de las conclusiones arribadas por el sentenciador del grado y entender que a raíz de las mismas se ocasiona un perjuicio a quien recurre, pues no estamos en presencia de un recurso de apelación, sino que, debe justificar debidamente la concurrencia del motivo absoluto de nulidad que se ha invocado, cosa que no sucede en la especie, razón por la cual el presente recurso no puede prosperar.

SEXTO: Que, posteriormente, en relación a la segunda causal de nulidad, la cual fue invocada en forma subsidiaria, se puede concluir que basta una somera lectura del fallo cuestionado para advertir que efectivamente en el caso de marras se ha producido una infracción de ley que ha influido sustancialmente en lo dispositivo de la sentencia, por cuanto se ha podido constatar una evidente vulneración a lo que dispone el inciso primero del artículo 177 del Código del Trabajo, en cuanto prescribe:

“El finiquito, la renuncia y el mutuo acuerdo deberán constar por escrito. El instrumento respectivo que no fuere firmado por el interesado y por el presidente del sindicato o el delegado sindical respectivos, o que no fuere ratificado por el trabajador ante el inspector del trabajo, no podrá ser invocado por el empleador.

En efecto, tal como se desprende de las alegaciones sostenidas por el



demandado, su defensa contra la acción incoada en su contra se basa en la renuncia del trabajador. Sin embargo, consta de autos que no se ha acompañado ningún antecedente escrito que dé cuenta de ello, y menos aún, que éste cumpliera con las formalidades legales exigidas para estos efectos.

En ese orden de ideas, es la propia norma legal la que establece la sanción ante este tipo de incumplimiento a la ley, cual es, que el empleador no podrá invocar la renuncia del trabajador, tal como ha sucedido en la especie.

En consecuencia, en el presente caso no resultaba posible concluir que había operado la renuncia del trabajador, pero no obstante ello, el Juez del grado de todos modos ha tenido por acreditada la existencia de dicha renuncia, desconociendo la vigencia de la norma en estudio, y a pesar que no se contaba con un documento escrito que diera cuenta de ello y que, además, cumpliera con todas las solemnidades establecidas en la ley para su validez.

Lo anterior, en concepto de esta Corte, constituye una infracción de ley que tuvo una influencia sustancial en lo decisorio del fallo impugnado, pues al no poder invocarse la renuncia del trabajador como una defensa válida, necesariamente dicha argumentación debió haber sido desestimada por el Tribunal de la instancia y, en consecuencia, se debió haber dictado una sentencia que acogiera íntegramente la demanda impetrada, situación que solo puede ser enmendada mediante la correspondiente declaración de nulidad del laudo impugnado y, posteriormente, procediendo a dictar la consecuente sentencia de reemplazo en dicho sentido, tal como se determinará en lo resolutive.

SEPTIMO: Que, en consecuencia, nos encontramos en presencia de un vicio insubsanable y que necesariamente lleva a este Tribunal de Alzada a acoger el presente recurso por la segunda causal subsidiaria deducida, declarándose, en definitiva, que la sentencia recurrida es nula.

Por estas consideraciones y de conformidad, además, con lo dispuesto en los artículos 474, 477, 478 letra b) y 482 del Código del Trabajo, **SE ACOGE** el recurso de nulidad deducido por los señores abogados, don Ignacio Javier Montecino Fernández y Malcolm Sebastián Campbell Barraza, en representación de don Pablo Ignacio César Kähs Fredes, en contra de la sentencia definitiva de veinticinco de febrero del año en curso, dictada por el Juez Subrogante del Segundo Juzgado de Letras de Vallenar, don Rolando



Mauricio Vásquez Gatica, sentencia que se declara que es **NULA**, debiendo dictarse acto seguido y sin nueva vista, pero separadamente, la respectiva sentencia de reemplazo correspondiente.

Regístrese, comuníquese y devuélvase.

Redacción del Ministro Suplente don Rodrigo Cid Mora.

RUC N° 21-4-0338023-4.

R.I.T. N° O-8-2021.

Rol Corte laboral-Cobranza N° 34-2022.



Pronunciado por la Primera Sala de la Corte de Apelaciones de Copiapó integrada por Ministra Presidente Marcela Paz Ruth Araya N., Ministro Suplente Rodrigo Miguel Cid M. y Fiscal Judicial Carlos Hermann Meneses C. Copiapo, trece de mayo de dos mil veintidós.

En Copiapo, a trece de mayo de dos mil veintidós, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.



Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en <http://verificadoc.pjud.cl> o en la tramitación de la causa.
A contar del 02 de abril de 2022, 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>