Chillán, veinticinco de marzo de dos mil veinte.

VISTO:

Que en esta causa R.U.C. 1940198885-0, R.I.T. O-43-2019 del Juzgado de Letras de San Carlos, por sentencia de ocho de enero último, dictada por la Jueza de ese Tribunal doña Claudia Andrea Vergara Pérez, se rechazó, sin costas, la demanda por despido injustificado, nulidad de despido y cobro de prestaciones, interpuesta por doña **Jerameel Andrea Molina Contreras** en contra de **Aramark Servicios Mineros y Remotos Ltda,** como demandada principal, y en contra de **Anglo American Sur S.A.,** como demandada solidaria.

En contra del referido fallo, la abogada Constanza Navarrete Navarrete, en representación de la parte demandante dedujo recurso de nulidad, fundándolo en las causales del artículo 477 y 478 b) del Código del Trabajo.

El 6 del mes en curso se llevó a efecto la vista del recurso, interviniendo en ella los abogados de ambas partes, y quedando la causa en estudio.

CONSIDERANDO.

1°.- Que, la recurrente ha invocado en primer lugar como causal de nulidad, la del artículo 477 del Código del Trabajo, esto es, por haber sido pronunciada la sentencia con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, la que hace consistir en la vulneración del artículo 160 Nº3 del Código del Trabajo, al estimar que la conducta de la trabajadora en orden a no presentarse a las faenas de la empresa, es suficiente para dar por acreditada la ausencia injustificada exigida por el artículo 160 Nº3 de código del ramo.

En efecto, aduce la recurrente en su reproche que en el proceso quedó asentado como hecho de la causa que la trabajadora no se presentó a sus labores habituales desde el 12 de julio de 2018 en adelante, y no obstante ello, el empleador no pidió el desafuero por ausencia de la trabajadora, aceptando que su no concurrencia al trabajo se debía a una razón válida y fundada, cual era, de que ella pudiese desarrollar el cuidado personal de su hijo, por no contar la empresa con sala cuna en la faena.

2°.- Que, la causal establecida en el artículo 477 del Código del Trabajo, esto es, que la sentencia definitiva se hubiere dictado con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, se configurará cuando la ley en cuestión se ha aplicado a casos no regulados por la misma; cuando no se ha aplicado a los casos regulados específicamente por ella o cuando, habiéndose aplicado, no lo ha sido en forma correcta, pero en toda estas situaciones deben respetarse los hechos

XSHSXZXOWT

establecidos en la sentencia recurrida, sin que ellos puedan ser alterados en modo alguno, ya que a través de la mencionada causal lo que se persigue es una revisión exclusivamente del derecho aplicado al fallo, pero sin que, por esta vía, se puedan alterar los hechos que han quedado asentados en la sentencia recurrida. De acuerdo a lo anterior lo que debe examinar exclusivamente este Tribunal, es si a los hechos establecidos en el fallo impugnado se les aplicó correctamente el derecho, pero respetando los hechos configurados.

3°.- Que, como se señaló precedentemente, tratándose de la causal de errónea aplicación del derecho, el punto básico en esta materia está constituido por los hechos que se han dado por establecidos en la sentencia recurrida, sin que sea procedente tratar de alterarlos por esta vía, ya que las posibilidades de revisión de esta Corte no sólo están determinadas por la naturaleza del recurso deducido, sino que, de modo especial, por la causal que se haga valer y el motivo de nulidad propuesto en este caso tiene por finalidad exclusiva la de fijar el recto alcance o sentido de la ley y ello debe llevarse a cabo en torno a los hechos que han sido determinados en la sentencia que se impugna y para el recurrente sus capítulos de impugnación han de tener un correlato exacto con los hechos establecidos por el fallo que cuestiona.

4°.- Que, en el presente caso la juez a-quo en el considerando octavo de su sentencia expresó que, de acuerdo con la prueba rendida, se concluye que el empleador otorgó las condiciones para conciliar la maternidad con el ejercicio de las funciones de la trabajadora quien se desempeña bajo el sistema de turnos, y que ésta no lo habría aceptado, por lo que de este modo la sentenciadora concluye que la ausencia se torna injustificada, debiendo arribarse a la conclusión de que el despido de que fue objeto la trabajadora se encuentra ajustado a derecho.

5°.- Que, atento a lo razonado precedentemente, es posible apreciar que la sentenciadora, al estimar injustificada la ausencia de la trabajadora a sus labores habituales, hizo aplicación del artículo 160 N°3 del Código del Trabajo, de manera que no ha incurrido en el yerro de derecho denunciado, por lo que este motivo de nulidad deberá ser desestimado.

6°.- Que, seguidamente, y de manera subsidiaria, la parte demandante y recurrente de nulidad impugna la sentencia ya aludida, invocando la causal del artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, esto es, 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, por haberse vulnerado las reglas de la lógica y las máximas de la experiencia.

7°.- Que, en relación a esta causal, sostiene la recurrente que la amplitud del concepto de sana crítica tiene como límite natural y lógico la

XSHSXZXOWT

existencia de una prueba rendida y analizada en forma legal, de manera que el Juez no puede arribar a una conclusión si no es en base a la prueba que las partes les suministren, es decir, no puede desentenderse del mérito del proceso ni de las pruebas rendidas. El juez, al apreciar la prueba, debe hacerlo tomando en consideración los criterios que tal disposición señala: la multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión de las pruebas rendidas; para que en definitiva llegue a la conclusión lógica que le convenza.

Agrega que, de este modo, el juez debe efectuar un análisis de la prueba rendida, y sólo una vez concluido dicho análisis, determinar la solución al caso determinado. El juez realiza un razonamiento equivalente al de un silogismo, en que las premisas del caso nos llevan necesariamente a una conclusión univoca y correspondiente con ellas, una conclusión que siempre es producto de dicho razonamiento. Expone que lamentablemente en esta causa la jueza haciendo omisión del razonamiento lógico, y de la prueba que obra en estos autos ha concluido que no se hace lugar a la demanda de despido injustificado y nulidad del despido. Es así que el considerando Octavo de la sentencia reconoce como injustificadas las ausencias de su representada, lo que conlleva a configurar la causal de caducidad del contrato de trabajo del art. 160 Nº3 del Código del Trabajo, desestimándose la acción deducida.

Aduce que el problema que plantea esta sentencia es que su razonamiento se aparta de los principios de la lógica, no se condice con el principio de la no contradicción. Es así que en los hechos en los cuales están contestes las partes y que se reflejan en la documental, confesional y testimonial del juicio, es que su representada luego de concluido su postnatal parental se ausentó de sus labores, ya que la empresa Aramark no cuenta con sala cuna en la faena para que se cumpla con el deber fundamental de cuidado del recién nacido.

Asimismo, señala que es un hecho probado y no debatido que la empresa aceptó la ausencia de la trabajadora, y que Jerameel no se presentó a la faena en julio de 2018, por una razón justificada, cual es, que la circunstancia que rodeaba a la prestación del servicio hacía imposible cumplir y compatibilizar el cumplimiento de la jornada de trabajo y la maternidad.

Expresa que esta situación debe ser catalogada como justificada, por la propia actitud adoptada por la empleadora, ya que no accionó de desafuero en contra de su representada, por lo que concurriendo una inasistencia a las faenas, necesariamente las calificó como justificadas, ya que de lo contrario habría solicitado el desafuero, desde julio de 2018, fundado en el art. 160 Nº3 del Código del Trabajo y que dicha actitud que se ve refrendada en la circunstancia que mantuvo el pago de sus

XSHSXZXOWT

remuneraciones (aun cuando su parte ha reclamado que dicha remuneración se ha pagado de manera parcial).

Refiere que esta actitud asumida por Aramark, cambia un año después y en el mes de mayo de 2019 le exige a la trabajadora que se presente en su trabajo, en circunstancias que el hecho generador de sus ausencias no se ha modificado, ya que a esa fecha aún la empresa se encuentra obligada a entregar sala cuna. Lo único que ha cambiado es que la trabajadora ya no tiene fuero, pero ello es indiferente para calificar la ausencia de justificada o injustificada.

Por lo anterior estima que en este punto yerra la sentenciadora, ya que incurre en contradicción desde el momento que reconoce como hecho de la causa que la trabajadora terminó su posnatal parental en julio de 2018, por lo que en esa fecha se ha concretado la ausencia de la trabajadora a las faenas, pero sólo la exige y configura como injustificada a contar de mayo de 2019.

8º.- Que, para la adecuada resolución de este capítulo de nulidad necesario es advertir que conforme al Diccionario de la Real Academia, contradictorio es lo que tiene contradicción con algo; contradicción implica una afirmación y negación que se opone una a otra y recíprocamente se destruyen o, dicho de otra forma, cada una de las dos proposiciones, de las cuales una afirma lo que la otra niega, no pueden ser a un mismo tiempo verdaderas ni al mismo tiempo falsas.

La contradicción existente entre las resoluciones contenidas en la sentencia implica que estas se anulan y, por ende, la cuestión queda sin resolución, lo que hace que la sentencia adolezca de un vicio que amerita su anulación.

9º.- Que, del tenor del fundamento de esta causal, esta Corte advierte que la recurrente la invoca respecto de supuestos fundamentos controvertidos y no respecto de decisiones contradictorias, y este motivo de nulidad sólo dice relación con lo resuelto en lo dispositivo del fallo y no respecto a los fundamentos de hecho y de derecho que sirven de base a lo que se resuelva en definitiva, razón por la cual este capítulo de nulidad también será desestimado.

10º.- Que, desde otra perspectiva, a mayor abundamiento, y en relación a esta causal de nulidad, es posible advertir que de la simple lectura de la sentencia recurrida, aparece que al momento de ser apreciada la prueba se satisface la norma del artículo 456 del Código del Trabajo, en cuanto ella se realiza conforme a las reglas de la sana crítica y dentro de la libertad que la juzgadora tiene para ello, sin que se advierta infracción manifiesta a dicha norma, que es el requisito para que la causal en análisis pueda prosperar.

XSHSXZXOWT

11º.- Que, sin perjuicio de lo razonado precedentemente, como se analizará a continuación, esta Corte hará uso de la facultad que le confiere el artículo 479 inciso final del Código del Trabajo, el que dispone lo siguiente: "Con todo, la Corte de oficio, podrá acoger el recurso deducido por un motivo distinto del invocado por el recurrente (la demandante), cuando aquél corresponda a alguno de los señalados en el artículo 478 del Código del Trabajo". Todo ello en razón a que la demandante, dedujo la causal del artículo 478 letra b) atacando la letra c) de la decisión I del fallo en la parte que rechazó las acciones de despido indirecto, nulidad de despido y cobro de prestaciones impetrados en la demanda, en razón de considerar que las ausencias de la trabajadora fueron justificadas.

12º.- Que, para la adecuada resolución del presente recurso, necesario es advertir que es un hecho asentado en el juicio que la actora, luego de concluido su postnatal parental, esto es 12 de julio de 2018, no se presentó a cumplir con sus labores habituales, circunstancia ésta que estando en pleno conocimiento de su empleador, éste aceptó su inasistencia, continua pagándole sus remuneraciones y no presenta la correspondiente solicitud de desafuero.

13º.- Que, asimismo, se acreditó como hecho del proceso y que no fue debatido por las partes, la circunstancia que la empresa aceptó la ausencia de la trabajadora en razón de admitir la imposibilidad de otorgarle o proveerle de sala cuna que le permitiera el cuidado personal de su hijo, situación ésta que sólo aceptó hasta el término del fuero maternal, ya que terminado éste en abril del 2019, le exigió su reincorporación al trabajo, no obstante no haber variado la situación fáctica que justificaba la no concurrencia de la trabajadora a sus labores habituales, esto es, no contar la empresa con sala cuna en la faena que permitiera a la trabajadora cumplir con el deber fundamental de cuidado de su hijo recién nacido.

14º.- Que, acorde con lo antes expuesto, es dable concluir que a los mismos hechos asentados en el juicio se les ha otorgado una distinta calificación jurídica, toda vez que por una parte las ausencias se estiman justificadas, y en razón del mismo supuesto fáctico, la sentenciadora las califica como injustificadas para arribar con ello a la conclusión que la trabajadora incurrió en la causal de despido contemplada en el artículo 160 Nº 3 del Código del Trabajo, esto es, "No concurrencia del trabajador a sus labores habituales sin causa justificada durante dos días seguidos", rechazando en definitiva la demanda por despido improcedente, lo que ha significado un perjuicio para la recurrente, configurándose de esta manera la causal de nulidad contemplada en la letra c) del artículo 478 del código del ramo, al estimarse que corresponde alterar la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones fácticas del Tribunal inferior, en la forma ya dicha, por lo que se ordena dictar la correspondiente sentencia de reemplazo.

XSHSXZXOWT

Por estas consideraciones y visto además lo dispuesto en los artículos 160 Nº3, 478 letra c) y 479 inciso final del Código del Trabajo, **se declara:**

Que se acoge el recurso de nulidad deducido por la abogada Constanza Poleth Navarrete Navarrete, en representación de la parte demandante, en contra de la sentencia de fecha 8 de enero último, dictada por la Juez titular del Juzgado del Trabajo de San Carlos, doña Claudia Andrea Vergara Pérez, la que por consiguiente se invalida.

Regístrese, comuníquese y notifíquese.

Redacción del Abogado Integrante Señor Juan Antonio De La Hoz Fonseca.

R.I.C. 32-2020 – REFORMA LABORAL

Chillán, veinte de marzo de dos mil veinte.

En cumplimiento a lo ordenado en la sentencia de nulidad dictada con esta misma fecha en esta causa, y de conformidad con lo previsto en el artículo 482 del Código del Trabajo, se procede a dictar la siguiente sentencia de reemplazo:

VISTO:

Se reproduce la sentencia recurrida, con excepción de su considerando octavo, que se elimina;

Y se tiene en su lugar, y además presente:

1º.- Que, analizados los antecedentes de la causa de manera armónica, en especial, los hechos que se tuvieron por acreditados en el proceso, es posible concluir que la no concurrencia de la trabajadora, doña Jerameel Andrea Molina Contreras, a sus labores habituales, se debió a que la empresa Aramark Servicios Mineros y Remotos Limitada, demandada de estos autos, no cuenta con sala cuna que permita a la actora cumplir con el deber fundamental del cuidado de su hijo recién nacido, circunstancia ésta reconocida por lo demás por el deponente Bernardino Carvajal Maraboli, gerente de recursos humanos de la empresa demandada, y que en definitiva significó aceptar su ausencia desde el mes de julio del 2018 a abril del 2019, cancelándosele sus remuneraciones, sin que la empresa solicitara el correspondiente desafuero, no obstante la situación fáctica referida.

2º.- Que, en este orden de ideas, al ser aceptadas por la empleadora las ausencias de la actora a sus labores habituales, estas deben ser

XSHSXZXOWT

consideradas como justificadas, y desde esta perspectiva no correspondía su despido por la causal contemplada en el artículo 160 Nº3 del Código del Trabajo.

Por estos fundamentos, lo dispuesto en la letra c) del artículo 478 e inciso final del artículo 479, se declara:

I.- Que, se acoge, sin costas, la demanda deducida por doña Jerameel Andrea Molina Contreras, en contra de la demandada principal **Aramark Servicios Mineros y Remotos Limitada**, y solidariamente en contra de la sociedad **Anglo American Sur S.A.,** sólo en cuanto se les condena a pagar solidariamente las siguientes prestaciones:

a) La suma de $776.873.- por indemnización sustitutiva de aviso previo.

b) La suma de $3.107.492.- por indemnización por 4 años de servicios.

c) La suma de $2.485.994.- por recargo de un 80% de dicha indemnización por años de servicios, conforme lo establecido en el artículo 168 letra c) del Código del Trabajo.

II.- Que las sumas ordenadas pagar lo serán con los respectivos reajustes e intereses de acuerdo a los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

Notifíquese y regístrese.

Redacción del abogado integrante señor Juan Antonio De La Hoz Fonseca.

R.I.C. 32-2020 – REFORMA LABORAL.-

Guillermo Alamiro Arcos Salinas
MINISTRO(P)
Fecha: 25/03/2020 13:19:26

Claudio Patricio Arias Cordova
MINISTRO
Fecha: 25/03/2020 13:28:19

JUAN ANTONIO DE LA HOZ FONSECA
ABOGADO
Fecha: 25/03/2020 14:57:59

XSHSXZXOWT

Pronunciado por la Primera Sala de la C.A. de Chillan integrada por Ministro Presidente Guillermo Alamiro Arcos S., Ministro Claudio Patricio Arias C. y Abogado Integrante Juan De La Hoz F. Chillan, veinticinco de marzo de dos mil veinte.

En Chillan, a veinticinco de marzo de dos mil veinte, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.

XSHSXZXOWT

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 08 de septiembre de 2019, 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