

C.A. de Copiapó

Copiapó, seis de abril de dos mil veinte.

**VISTOS:**

En esta causa RIT O-312-2019, del Juzgado del Trabajo de Copiapó, caratulada “LATORRE PIZARRO, LUIS SEBASTIAN con EMPRESA DE COMUNICACIONES ELECTRONICA DISCAM LTDA.”, con fecha uno de febrero de dos mil veinte se ha dictado sentencia definitiva rechazando en todas sus partes la demanda interpuesta por don Luis Sebastián Latorre Pizarro, en juicio ordinario por despido indebido y cobro de prestaciones laborales en contra de su ex empleadora Empresa de Comunicaciones Electrónica DISCAM LTDA., y condenando a la demandante a pagar la suma de \$ 400.000.- por concepto de costas en razón de haber resultado totalmente vencida.

La demandada funda su recurso en la causal del artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, esto es, por haber sido pronunciada con infracción manifiesta de las normas sobre apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica y, en forma subsidiaria de aquella, deduce la causa del artículo 477 del mismo Código, esto es, por haber sido dictada con infracción a la ley que influye sustancialmente en lo dispositivo del fallo, todo lo anterior, sin perjuicio de la facultad de esta Corte para acoger de oficio el recurso deducido por un motivo distinto al invocado por el recurrente, cuando aquel corresponda a algunos de los señalados en el artículo 478, conforme a lo dispuesto en el artículo 479 inciso final del Código del Trabajo.

El recurso de nulidad fue declarado admisible, procediéndose a su vista el día 11 de marzo de 2020.

**CONSIDERANDO:**

**PRIMERO:** Que antes de entrar al estudio del recurso interpuesto, debe tenerse presente que el recurso de nulidad es un medio de impugnación de derecho estricto, al cual la ley le impone exigencias que deben ser cumplidas por la parte recurrente, sin dejar de considerarse que se está atacando la validez de un fallo y no lo que el recurrente pueda estimar



como su justicia. En otras palabras, no se trata solamente que la resolución del tribunal a quo no sea del agrado o cause agravio a quien recurre, sino que en su pronunciamiento deben haberse obviado los requisitos que la ley impone.

**SEGUNDO:** Que, por otra parte, el recurso de nulidad contemplado en el proceso laboral, se sustenta en dos categorías de causales: la primera de ellas, de carácter genérico, consagrada en el artículo 477 del Código del Trabajo, consistente en infracción sustancial de derechos constitucionales o de ley que hubiese influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo; y la segunda, específica, prevista en las diferentes letras del artículo 478 del mismo texto legal, pudiendo invocarse distintas causales, conjunta o subsidiariamente, pero cada una de ellas fundamentada de manera concreta y coherente con el vicio denunciado.

**TERCERO:** Que en lo concerniente a la primera de las causales invocadas por el recurrente, esto es, la prevista en el 478 letra b) del Código del Trabajo, se señala que la sentencia impugnada ha sido dictada con infracción manifiesta de las normas sobre apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, al haber vulnerado los elementos que la constituyen conforme al artículo 456 del mismo Código, arribando a conclusiones cuyo erróneo resultado se contiene en el fallo dictado, pues en el análisis de la prueba no se ponderó adecuadamente los medios probatorios aportados por la parte demandante, demostrando inconsistencia en la exposición de los elementos de convicción allegados en el juicio por la recurrente, además de conferir valor probatorio a pruebas de la parte demandada que no fueron incorporadas legalmente en dicha causa, lo que demuestra la desprolijidad en sus razonamientos y en la ponderación de los elementos de convicción.

Especifica que el nudo controversial para efectos de determinar la configuración o no de la causal de despido que se aplicó a su representado, está referido a resolver si la ausencia del trabajador a sus labores el día 04 de noviembre de 2019, tuvo causa justificada y, en su caso, si este dio aviso



oportuno a su empleador, según los hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos fijados por el tribunal en la audiencia preparatoria de juicio realizada en la causa. Luego, dice que la sentencia recurrida rechazó en todas sus partes la demanda de autos, porque a juicio de la sentenciadora el despido fue justificado pues la contingencia de salud sufrida por el abuelo del demandante, en primer término, es de un tercero y no de su ascendiente directo, no se trataba de su madre o de su padre, para luego concluir la sentenciadora que **"la situación de salud del abuelo no era de riesgo inminente de pérdida de la vida de aquel, de modo que justificara su ausencia al trabajo el día 4 de noviembre de 2019"**. Continúa señalando que la Jueza en el Considerando Noveno reconoce que el demandante avisó a su trabajo mediante un mensaje de whatsapp enviado a doña Valeria Campusano, desconociéndose si esta tenía facultades para excepcionar a un trabajador de comparecer a su trabajo. Agrega que la sentenciadora en el Considerando Décimo Primero del fallo concluye que el empleador no estaba obligado a despedir al trabajador a primera hora del día 12 de noviembre de 2019 –día que efectivamente lo trabajó–, porque el demandado habría esperado todo el día que el actor justificara su inasistencia, ya que podría haber presentado una licencia médica justificadora al empleador **"no olvidando que este trabajador de acuerdo a lo señalado en la contestación de la demanda tenía un historial de faltas a su trabajo, que no habrían configurado causal de despido, pero reiterados incumplimientos a su contrato de trabajo y al reglamento interno de la empresa"**. Continúa su argumentación mencionando que la sentencia infringe el principio lógico de identidad pues con los medios de prueba legales aportados por la parte demandante, se acreditó la efectiva ocurrencia de la enfermedad del abuelo del actor, acreditándose al mismo tiempo con esas probanzas que el demandante dio aviso a su empleador de su inasistencia por el día 4 de noviembre de 2019, antes del inicio de su jornada laboral, comunicando tal circunstancia precisamente a la Gerente Administrativa de la empresa, esto es, a la persona encargada de los



asuntos de personal de la empleadora, por ende, habilitada para recibir ese tipo de comunicaciones, todo lo cual permite concluir de manera clara e indudable que el demandante justificó la inasistencia a sus labores en el día señalado en forma oportuna y a quien correspondía, encontrándose amparado por un justo y atendible motivo, configurándose la infracción al principio de identidad pues la jueza del fondo yerra al valorar la prueba rendida, haciendo una análisis tergiversado, antojadizo, alambicado y erróneo para decidir que el actor no había justificado su falta de concurrencia al trabajo. Con ello, señala, la sentenciadora no toma en consideración la multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión de las pruebas rendidas en el juicio, sino que hace apreciaciones infundadas como aquella referida al supuesto historial de faltas a su trabajo por parte del actor que detalla el escrito de contestación de la demanda de autos. Por último, sostiene el recurrente que la sentenciadora valora un medio de prueba ofrecido por la demandada que no fue legalmente incorporado al juicio, afectando el derecho a defensa de la parte demandante, puesto que analiza y valora el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad de la empresa demandada, el que solo fue mencionado en la audiencia de juicio sin incorporarlo por lectura, completa ni resumida, sino solamente acompañado en forma digital, circunstancia que vulnera el derecho a defensa de su parte, al impedir conocer dicho documento en la referida audiencia para que pudiera hacerse cargo de su contenido en la etapa de observaciones a la prueba rendida por la demandada.

**CUARTO:** Que esta Corte advierte que en la sentencia recurrida, en su Considerando Cuarto la sentenciadora deja constancia que **“la parte demandada de autos ofreció e incorporó legalmente”** la prueba documental ofrecida en la audiencia preparatoria de juicio efectuada con fecha 24 de diciembre de 2019, mencionando entre ella en el numeral 6 al **“Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa DISCAM Ltda, copia digitalizada”** y que luego, en el Considerando Octavo



del fallo en examen, al referirse a las obligaciones que emanan del contrato de trabajo para el actor, la juzgadora señala lo siguiente:

***“En la cláusula octava se señala: el trabajador declara conocer el Reglamento Interno de Orden y Seguridad de su empleador, el cual se compromete a cumplir en todas sus partes. Para efectos legales, el reglamento interno se considera parte integrante del presente contrato de trabajo.***

***En cuanto a las obligaciones el artículo 42 del Reglamento Interno de Orden y Seguridad señala: Los trabajadores de la empresa Discam están obligados a cumplir fielmente las estipulaciones del contrato de trabajo y las de este Reglamento. Particularmente deberán acatar las obligaciones siguientes:***

***a) Cumplir estrictamente el contrato de trabajo y las obligaciones contraídas, observando en forma especial las horas de entrada y salida diarias.***

***b) Llegar puntualmente a su trabajo y registrar diariamente sus horas de entrada y salida. Se considera falta grave que un trabajador timbre indebidamente tarjetas de otras personas.***

***g) Dar aviso dentro de 24 horas al jefe directo y/o de Personal en caso de inasistencia por enfermedad u otra causa que le impida concurrir transitoriamente a su trabajo. Cuando la ausencia por enfermedad se prolongue por más de dos días, la empresa exigirá presentación de licencia médica para tramitar el subsidio por incapacidad profesional.***

***El artículo 45 del mismo instrumento señala: (Artículo 160 del Código del Trabajo) El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales:***

***3. No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual período de tiempo. Asimismo, la falta***



***injustificada, o sin aviso previo de parte del trabajador que tuviere a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra.***

***De las normas del contrato firmado por el trabajador y del Reglamento Interno de la empresa del que tenía conocimiento de acuerdo a la declaración consignada en la ya mencionada cláusula octava de su contrato de trabajo, podemos concluir que el trabajador tenía perfecto conocimiento de que le estaba prohibido faltar a su trabajo durante dos lunes en el mes sin causa justificada”.***

**QUINTO:** Que del audio de la audiencia de juicio efectuada con fecha 15 de enero de 2020, consta que el referido documento N° 6 “Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa DISCAM Ltda, copia digitalizada”, si bien fue acompañado en una copia digitalizada, no se incorporó legalmente en dicha audiencia según lo dispuesto en los artículos 453 y 454 N° 1 del Código del Trabajo, tal como lo sostiene la parte recurrente en su recurso de nulidad, puesto que requerido el apoderado de la parte demandada por la jueza que dirigió la audiencia para que señalara lo correspondiente a dicho documento en la oportunidad procesal respectiva, no dio cumplimiento a lo señalado en la citada norma, limitándose a señalar que haría entrega de copia digitalizada del citado Reglamento.

**SEXTO:** Que sentada la premisa antes referida, resulta improcedente que la sentenciadora de autos hubiera razonado en la sentencia recurrida considerando como producida e incorporada legalmente la prueba documental referida al citado Reglamento; por consiguiente, en la sentencia reprochada no puede considerarse cumplido el requisito establecido en el artículo 459 N° 4° del Código del Trabajo, en cuanto esta disposición establece que la sentencia debe contener “el análisis de toda la prueba rendida, los hechos que estime probados y el razonamiento que conduce a esta estimación”, pues la sentenciadora no pudo razonar en los Considerandos Cuarto y Octavo del fallo en la forma como se ha señalado en los Considerandos anteriores de la presente resolución, incluyendo como



legalmente rendida la prueba documental en cuanto al ya referido Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa demandada, en circunstancias que dicha prueba no se rindió, circunstancia que vulnera el derecho a defensa del demandante y recurrente de autos, al impedir a esta conocer dicho documento en la audiencia de juicio para haber ejercido su legítimo derecho de contradicción en la etapa de observaciones a la prueba rendida por la demandada.

**SÉPTIMO:** Que de todo lo expuesto, consta categóricamente que en el caso de autos se ha infringido lo dispuesto en el artículo 456 del Código del Trabajo, en cuanto esta disposición establece que el tribunal debe apreciar la prueba rendida en autos conforme a las reglas de la sana crítica y que al hacerlo debe expresar las razones jurídicas y las simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia, en cuya virtud les asigne valor o las desestime, para lo cual 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; en concepto de esta Corte, resulta acreditado en autos que la jueza a quo infringió este básico principio procesal probatorio al analizar y ponderar una prueba documental que no se rindió ni incorporó legalmente al juicio, con lo cual se ha incurrido en la causal de nulidad establecida en el artículo 478 letra b) del citado cuerpo legal, esto es, por haber sido pronunciada la sentencia con infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, al fundar su razonamiento en una prueba documental que no se incorporó legalmente al juicio, por lo cual esta Corte hará uso de sus facultades para acoger de oficio el recurso de nulidad deducido por un motivo distinto al invocado por el recurrente, cuando aquel corresponda a algunos de los señalados en el artículo 478 del Código del Trabajo, conforme a lo dispuesto en el artículo 479 inciso final del mismo cuerpo legal.

**OCTAVO:** Que en lo concerniente a la segunda causal de nulidad invocada subsidiariamente por el recurrente, esta se refiere a haber sido



dictada la sentencia recurrida con infracción a la ley que influye sustancialmente en lo dispositivo del fallo, contenida en el artículo 477 del Código del Trabajo, por lo que habiéndose establecido en los Considerandos anteriores la existencia de infracciones a las normas reguladoras de la prueba en materia laboral y a la apreciación de la misma conforme a las reglas de la sana critica, se omitirá pronunciamiento respecto de esta causal.

Por estas consideraciones y de conformidad, además, con lo dispuesto en los artículos 474, 478, 479 y 482 del Código del Trabajo, se declara:

Que **SE INVALIDA** la sentencia definitiva de fecha primero de febrero de dos mil veinte, dictada por la Jueza Suplente del Juzgado del Trabajo de Copiapó, señora María Carolina Aliaga Navarro, la que por consiguiente **es NULA** al igual que lo obrado en la audiencia de juicio oral, debiendo proceder un Juez no inhabilitado a citar para la celebración de una nueva audiencia de juicio oral, para los fines legales pertinentes.

Regístrese, comuníquese y archívese.

Redactó el Abogado Integrante señor Oscar Iriarte Avalos

N°Laboral - Cobranza-23-2020.

En Copiapó, seis de abril de dos mil veinte, se notificó por el estado diario la resolución que antecede.







XLXPDBXXM

Pronunciado por la Primera Sala de la C.A. de Copiapó integrada por Ministro Presidente Francisco Sandoval Q., Ministro Antonio Mauricio Ulloa M. y Abogado Integrante Oscar Iriarte A. Copiapo, seis de abril de dos mil veinte.

En Copiapo, a seis de abril 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 05 de abril de 2020, 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>