

Concepción, siete de mayo del año dos mil veinte.

**VISTO Y CONSIDERANDO:**

**PRIMERO:** Que, el abogado Francisco Javier Aceituno Contreras, por la demandada, recurre de nulidad en contra de la sentencia definitiva de veinticinco de marzo del año en curso, dictada por el Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, solicitando se lo acoja y declara la nulidad de dicho fallo y se dicte sentencia de reemplazo.

Funda su recurso en la causal de la letra b) del artículo 478 del Código del Trabajo, en relación con el artículo 456 del mismo cuerpo legal, por infringir la reglas de la sana crítica, específicamente a las máximas de experiencia, al establecer que la trabajadora, en su calidad de vendedora en terreno, no fue la responsable de entregar el formulario con una firma falsa del cliente estampada en el documento y con un valor diverso al conversado preliminarmente con aquel, cuando es evidente conforme a la experiencia que es el vendedor en terreno el que concreta la contratación con los clientes a través de un documento.

Solicita que se corrija el vicio alegado y proceda a dictar la correspondiente sentencia de reemplazo, declarando que se rechaza la demanda en todas sus partes al encontrarse justificado el despido del trabajador Joaquín Cancino Benavides por la causal prevista en el artículo 160 N° 1 letra a) y N°7 del Código del Trabajo, esto es, por falta de probidad e incumplimiento grave a las obligaciones que le impone el contrato de trabajo.

La sentencia de autos declaró como injustificado el despido y dio a lugar las prestaciones solicitadas por el actor siendo interesante como el Tribunal concluye, estima el recurrente erróneamente, ciertos hechos conforme a la prueba rendida: a) Que las obligaciones presuntamente incumplidas no estaban contenidas en el contrato de trabajo ni en anexo alguno; b) Que el actor poco antes de su despido estaba a cargo



a nivel nacional de la bodegas, pero únicamente tenía control directo de la bodega de Concepción; c) El actor era bodeguero a nivel nacional y tal como lo reconoció el señor Aránguiz fue el mismo actor quien implementó los procedimientos de registro y control de equipos, agregando que todo el trabajo lo aprendió de aquél; d) De los antecedentes que obran en el proceso dan cuenta que el actor sí ejecutó los procedimientos de registro y control de los equipos, tal como lo enunció al ser interrogado por el abogado de la demanda en la diligencia de absolución de posiciones; e) Ante la desaparición de 6 equipos en Concepción ( sucursal Barros Arana) obligó al actor a hacer una denuncia por robo ante el Ministerio Público, Fiscalía Local de Concepción, para determinar el destino de tales equipos, tal como consta en copia de la referida denuncia que acompañó como prueba documental; f) En consecuencia, en la pérdida y/o extravió de los equipos, varios de los cuales estaban incluso en poder de los vendedores, como es el caso del local de Coronel, no se aprecia que haya un incumplimiento de obligaciones contractuales ni siquiera un negligencia de parte del actor, razón por la cual la causal de despido resulta indebida.

Refiere que no existe controversia que el actor era jefe de bodegas, nacional, lo que implica que mediante un sistema debía ingresar, registrar y controlar los equipos, tal como el mismo sentenciador concluye. Además, señala que los antecedentes que obran en el proceso dan cuenta que el actor sí ejecutó los procedimientos de registro y control de los equipos, tal como lo enunció al ser interrogado por el abogado de la demanda en la diligencia de absolución de posiciones. Es decir, la obligación de control de los equipos móviles lo reconoce el mismo actor, pero extrañamente el sentenciador concluye que dicho control mediante sistema computacional software se reducía a tener una llave de la bodega de Concepción, conclusión que resulta contrarrestada por la declaración/ confesional del actor y del testigo



Manuel Aránguiz. Es decir la restricción del ámbito de control como bodeguero que hace el sentenciador colisiona con la prueba rendida.

A su vez resulta contrario a las máximas de la experiencia que el tribunal estime que no hay gravedad cuando quedando claro mediante las pruebas rendidas que el propio actor ante la desaparición de 6 equipos en Concepción ( sucursal Barros Arana) en el mes de abril de 2019 obligó al actor a hacer una denuncia por robo ante el Ministerio Público, Fiscalía Local de Concepción, para determinar el destino de tales equipos, tal como consta en copia de la referida denuncia que acompañó como prueba documental.

**SEGUNDO:** Que, en seguida, el recurrente enarbola que corresponde revisar las principales conclusiones a las que arribó el sentenciador para advertir las infracciones manifiestas a las reglas de la sana crítica cometidas en la sentencia impugnada y que, por influir sustancialmente en lo dispositivo del fallo, han determinado erróneamente que se acoja la demanda de autos, a saber: a) Que las obligaciones presuntamente incumplidas no estaban contenidas en el contrato de trabajo ni en anexo alguno; b) Que el actor poco antes de su despido estaba a cargo a nivel nacional de la bodegas, pero únicamente tenía control directo de la bodega de Concepción; c) El actor era bodeguero a nivel nacional y tal como lo reconoció el señor Aránguiz fue el mismo actor quien implementó los procedimientos de registro y control de equipos, agregando que todo el trabajo lo aprendió de aquél; d) De los antecedentes que obran en el proceso dan cuenta que el actor sí ejecutó los procedimientos de registro y control de los equipos, tal como lo enunció al ser interrogado por el abogado de la demanda en la diligencia de absolución de posiciones; e) Ante la desaparición de 6 equipos en Concepción ( sucursal Barros Arana) obligó al actor a hacer una denuncia por robo ante el Ministerio Público, Fiscalía Local de Concepción, para determinar el destino de tales equipos, tal como consta en copia de la referida denuncia que acompañó como prueba documental; f) En consecuencia, en la pérdida



y/o extravió de los equipos, varios de los cuales estaban incluso en poder de los vendedores, como es el caso del local de Coronel, no se aprecia que haya un incumplimiento de obligaciones contractuales ni siquiera un negligencia de parte del actor, razón por la cual la causal de despido resulta indebida.

Expresa que, estas conclusiones, contenidas en la sentencia, vulneran y contravienen las máximas de la experiencia y la multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión de las pruebas o antecedentes del proceso en especial la propia confesional del actor y, de no haber incurrido en dichas infracciones a la sana crítica, el sentenciador debió llegar a la conclusión de que el sr. Cancino, en el ejercicio de sus labores de bodeguero, fue el responsable de ingresar y llevar el control de los equipos en bodegas a nivel nacional por lo que la desaparición de más de 21 equipos revestía la suficiente gravedad para el despido de este.

Añade que resulta un atentado a las máximas de la experiencia que el sentenciador establezca, no obstante no existir una confesional del actor respecto a sus obligaciones contractuales, que no se puede dar por establecido que el sr. Cancino era el encargado de ingresar y controlar mediante un software de gestión, las bodegas de la empresa, puesto que aquello es naturalmente propio de sus labores conforme a sus propios dichos.

Agrega, que en la construcción de este razonamiento judicial existe un abandono de las máximas de la experiencia e inobservancia de las pruebas aportadas en el curso del juicio, puesto que, ante la ausencia de un procedimiento escrito, las máximas de la experiencia, unidas a la declaración conteste del testigo Manuel Aránguiz, también bodeguero, pudieron hacer al sentenciador concluir con claridad cuál fue el nivel de diligencia del actor en los hechos que se le imputan en la carta de despido.

Existiendo una contradicción entre las conclusiones del sentenciador y los dichos del actor y los testigos presentados por ambas



partes, el juez necesariamente debió haber optado por la hipótesis que más se ajusta a lo preceptuado por las máximas de la experiencia, la cual concuerda con lo señalado la confesión del actor.

Expresa que, del modo propuesto, el vicio de la sentencia, que radica en una apreciación de la prueba no ajustada a las reglas de la sana crítica, ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, desde que las infracciones a las reglas de las máximas de la experiencia, y a la consideración la multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión de las pruebas o antecedentes del proceso, lo han hecho arribar a una decisión incorrecta, al no dar por establecido las obligaciones de ingreso y control de equipos y su responsabilidad de generar auditorias que establecieran con claridad la desaparición o robo de los equipos bajo la esfera de su responsabilidad como bodeguero y, si el tribunal hubiere apreciado la prueba en correcta armonía con las normas de la sana crítica especialmente con la máximas de la experiencia propias del mundo de las bodegas hubiera establecido la falta de control y supervisión de los equipos lo que llevo a la perdida millonaria de equipos móviles, conducta suficientemente grave para dar por justificado su despido por falta de probidad e incumplimiento grave al contrato de trabajo.

Termina solicitando se acoja el recurso por la causal invocada, se anule la sentencia y se dicte la correspondiente de reemplazo que rechace la demanda en todas sus partes por encontrarse justificado el despido de la actora.

**TERCERO:** Que, el recurso de nulidad es un medio de impugnación procesal de carácter extraordinario, de derecho estricto y de invalidación que procede sólo contra las sentencias definitivas y por las causales expresamente señaladas en la ley y su objeto es invalidar total o parcial el procedimiento junto con la sentencia definitiva o sólo esta última en su caso (Corte de Apelaciones de Santiago, sentencia de 21 de noviembre de 2011, Rol 1406-2011).



Consecuente con lo anterior, el legislador ha establecido una serie de requisitos para que el recurso de nulidad pueda prosperar, debiendo la parte que lo deduce, junto con dar cumplimiento a las exigencias contempladas en el artículo 479 del Código del Trabajo, formular peticiones concretas, todo lo cual, fija la competencia de esta Corte.

**CUARTO:** Que, el artículo 478 del estatuto procesal penal dispone que es posible anular el fallo del juez del trabajo, cuando en él existiere una infracción manifiesta de las normas sobre apreciación de la prueba conforme a la sana crítica. De este modo, el tribunal superior debe constatar que en el razonamiento que le sirve de base al fallo del juez laboral se haya respetado la lógica, las máximas de la experiencia y los conocimientos científicamente afianzados, lo que debe quedar expresado en la formulación de la sentencia definitiva, tarea que exige un análisis conciso y detallado de la construcción de las argumentaciones que han llevado al juez a sentenciar en uno u otro sentido, y que evidentemente va más allá de verificar que en la sentencia se ha realizado una simple relación de las pruebas rendidas.

**QUINTO:** Que, en la especie el recurrente ha invocado como causal de nulidad la del artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, esto es, cuando la sentencia definitiva ha sido pronunciada con infracción manifiesta de las normas sobre apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, en relación con el artículo 456 del Código del Trabajo. A su turno, el artículo 456 del Código del Trabajo dispone que el tribunal debe apreciar la prueba conforme a las reglas de la sana crítica e impone las siguientes exigencias: a) debe expresar las razones jurídicas y las simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia, en cuya virtud les asigne valor o las desestimen y; b) en general, debe tomar 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.

**SEXTO:** Que, conforme al citado artículo 456 del Código del Trabajo, el sistema de la sana crítica no admite la posibilidad que el tribunal lleve a cabo actuaciones antojadizas y/o arbitrarias, que no se condigan con el respeto de los derechos fundamentales de los litigantes. De este modo, el sistema se encuentra construido sobre el reconocimiento expreso de ciertas barreras limitantes del desborde de las atribuciones del sentenciador, las que principalmente son el respeto de las reglas básicas impuestas por la lógica, razones científicas, técnicas o las máximas de la experiencia. El tribunal debe expresar con claridad y precisión el desarrollo del fundamento de la decisión adoptada, lo que permite el control de la misma y su aceptación por los afectados, como asimismo, la adecuada presentación de recursos por las partes del litigio, según sea el caso.

**SÉPTIMO:** Que, reiteradamente se ha sostenido por nuestra Excma. Corte Suprema que la forma de apreciar la prueba, de acuerdo a las reglas de la sana crítica es materia propia de los jueces del grado, constituye una facultad que les compete en forma exclusiva y que no admite, en general, revisión por medio del recurso de nulidad, salvo que en tal ponderación y establecimiento subsecuente de los hechos se hayan infringido las leyes reguladoras de la prueba, esto es, las normas científicas, técnicas, simplemente lógicas o de experiencia en cuya virtud se asignó valor o desestimaron los elementos de convicción aportados al litigio.

**OCTAVO:** Que, en cuanto a las máximas de la experiencia, Jorge Walter Peyrano enseña que “De ordinario, se dice que “Los principios de la lógica tienen que ser complementados con las llamadas “máximas de experiencia”, es decir, con el conocimiento de la vida y de las cosas que posee el juez”. Le adelantamos al lector que consideramos a las máximas de experiencia no como un componente de las reglas de la sana crítica sino como un concepto sinónimo de



ellas. De ellas, comenzó a hablarse en estudios de Stein y de Wach, a fines del siglo XIX. Por lo común, se las describe del siguiente modo: “reglas para orientar el criterio del juzgador directamente (cuando son de conocimiento general y no requieren, por lo tanto, que se les explique, ni que se dictamine si tiene aplicación al caso concreto) o indirectamente a través de las explicaciones que le den los expertos o peritos que conceptúan sobre los hechos del proceso (cuando se requieren conocimientos especiales): Debe tenerse en cuenta que la discusión radica sobre las segundas, ya que la doctrina acepta unánimemente que las de público conocimiento no son materia de prueba y las utiliza el juez como razones para la valoración del material de hecho del proceso, esto es, de las pruebas aportadas. No vemos diferencia real en los dos casos, en cuanto a la manera como operan esas máximas en la tarea judicial. Es decir, esas reglas o máximas le sirven al juez para rechazar las afirmaciones del testigo, o la confesión de la parte, o lo relatado en un documento, o las conclusiones que se pretende obtener de los indicios, cuando advierte que la contradicción con ellas, ya porque las conozca y sean comunes o porque se las suministre el perito técnico. Dichas máximas de experiencia –según opinión mayoritaria, pero no unánime– no son objeto de prueba. Ellas, entonces, no deben ser acreditadas y determinan que quien en su versión indica un hecho incompatible con lo que la máxima de experiencia indica en el caso como normal, debe probarlo. Corresponde puntualizar que las verdaderas máximas de experiencia son formulaciones de contenido general e independiente de los casos concretos en los cuales se aplican, tienen un valor autónomo y son invocables para la solución de otros casos (Aproximación a las máximas de la experiencia con relación a las reglas de la sana crítica).

**NOVENO:** Que, en nuestro ordenamiento jurídico el despido -o destitución- ha sido siempre previsto para casos de extrema gravedad legalmente acreditado, en tanto en cuanto, implica la pérdida de la





fuente laboral de la persona que lo sufre, con todas las graves consecuencias que se derivan de tan severa medida expulsiva.

Sobre el particular, cabe recordar que el término despido comprende toda extinción del contrato de trabajo que tiene como causa en la voluntad unilateral del empleador. Santiago González Ortega (Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, 2001;149) lo define como el acto unilateral, constitutivo y recepticio en virtud del cual el empleador extingue el contrato de trabajo que le vincula con el trabajador y los autores Antonio Baylos y Joaquín Pérez Rey (El despido o la violencia del poder privado, Trotta, Madrid, 2009, 25) explican que el uso del término despido en un sentido general, es constitutivo de cualquier cese unilateral de la relación de trabajo dispuesto por el empleador cualquiera sea la causa y más restrictivamente el despido es sinónimo de rescisión unilateral del empleador por motivos disciplinarios y en nuestra legislación y sistema procesal laboral el despido está tomado en un sentido amplio, por cuanto el legislador utiliza esta acepción ampliamente en el artículo 162 inciso quinto en forma explícita y en el artículo 168 del Código del Trabajo en forma implícita."

**DÉCIMO:** Que, examinada la sentencia impugnada, en el punto 4, del capítulo I denominado antecedentes generales, obran las pruebas allegadas por las partes al proceso y, los hechos asentados quedaron establecidos en el capítulo VI, punto 2, a propósito de la demanda subsidiaria, expresando que: "De la declaración del testigo presentado por la demandada, el señor Manuel Antonio Aránguiz Castro corroborado por las guías de despacho N°824, 827 y 828 ha quedado establecido la pérdida o extravió de una serie de aparatos de teléfono celulares de propiedad de la empresa demandada. Lo anterior también fue corroborado por la propia declaración del actor quien en la diligencia de absolución de posiciones confirmó el extravió de 6 equipos celulares, por los cuales él mismo presentó una denuncia por robo en la Fiscalía, equipos que eran de la bodega de Concepción que



él mismo administraba, como también el desconocimiento del destino de otros equipos celulares de otras bodegas del país”.

“También quedó establecido, por ser un hecho no controvertido que el actor era el encargado de la bodega a nivel nacional, pero tal como se dijo, administraba directamente sólo la bodega de Concepción”.

“También el actor en la misma diligencia reconoció que los equipos eran recepcionados mediante una guía de despacho que se registraba en un sistema informático y luego se despachaban por valija hacia los distintos puntos de venta, siendo en ellos recibidos por un vendedor o un supervisor quien recibía conforme los envíos, luego los equipos eran rebajados una vez que se vendían, lo que quedaba a discreción del vendedor, quien debía reportar tal hecho al bodeguero”. “Esto fue corroborado en parte por el testigo señor Aránguiz, quien además agrega otros antecedentes que no pueden ser corroborados con otro antecedente del proceso y resultan ser meros dichos de aquél, como lo es el relativo a la existencia de un protocolo o proceso en la recepción y finalmente rebaja de los equipos por venta u otros eventos”.

Posteriormente, el juez de fondo añade los hechos que no pudieron ser acreditados señalando que “Los demás hechos mencionados en la carta de despido no se pudieron corroborar con la prueba rendida por la demandada, así, que haya existido un protocolo o procedimiento secuencial para el ingreso y rebaja de los equipos, pues ello solo se desprende de los meros dichos del único testigo que presentó la empresa, la existencia de una o varias auditorias, pues ellas no fueron acompañadas al proceso y finalmente que el actor haya estado obligado a mantener y firmar acta de recepción y entrega de equipos al inicio y término de su turno”.

“Tampoco se acreditó que haya sido el único responsable del cuidado y mantenimiento de los equipos, pues si bien era encargado nacional de las bodegas de la empresa, sólo tenía directa relación con



la bodega de Concepción, que controlaba y dirigía personalmente, pues las otras se encontraban en distintos puntos del país, y estaban sujetas al manejo de los supervisores y/o vendedores del respectivo punto de venta y el control se hacía por el mero seguimiento del sistema informático, cuya alimentación dependía de la información que le daban los propios vendedores del punto de venta respectivo”.

En seguida, el juez de grado refiere que corresponde entonces calificar si los hechos indicados en la carta de despido con relación a los hechos que fueron asentados en el proceso, configuran las causales invocadas por la demandada y, al efecto, en los numerales siguientes analiza pormenorizadamente el por qué no concurren los elementos de las causales enunciadas en la carta de despido, esto es, la falta de probidad de la letra a) del numeral 1, El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías del numeral 6 y el Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato del número 7, todos del artículo 160 del Código del Trabajo, y concluye que por dichas consideraciones, es que se acogerá la demanda subsidiaria por despido indebido en los términos que se indicará en la parte resolutive del fallo.

**UNDÉCIMO:** Que, como puede apreciarse, los fundamentos de la causal de la letra b) del artículo 478 del Código del Trabajo se dirigen a cuestionar la falta de apreciación de la prueba enunciada por una supuesta vulneración a las máximas de la experiencia, y que en caso de haberlo realizado, el sentenciador hubiese arribado a una convicción distinta a la que llegó y, de este modo, hubiese rechazado el reclamo deducido.

Con ello el recurrente deja en evidencia que su propósito no es otro que una nueva valoración de los mismos elementos de convicción, pero diferente de la ya realizada por el juez de la causa, lo que constituye un reclamo tardío a la apreciación de éstos que a la recurrente no convence, ello porque del mérito de la sentencia aparece que el juez de fondo se hizo cargo de toda la prueba rendida en



juicio, la que fue valorada conforme a las normas de la sana crítica, refiriendo los hechos que se dieron por establecidos y los razonamientos empleados para arribar a dichas conclusiones, las que calzan perfectamente con las normas aplicadas para acoger la demanda por despido injustificado o indebido y condenar a la demandada por las sumas que se indican en la parte resolutive del fallo, por cuanto se acreditó fehacientemente que en la especie no concurren los elementos distintivos de las causales de término del contrato de trabajo enunciadas en la carta de despido, esto es, la de los numerales 1 letra a), 6 y 7 del artículo 160 del Código del ramo, conclusiones que a estos sentenciadores no les parecen desacertadas ni incorrectas y, atendida la naturaleza del procedimiento y los principios que lo inspiran, es responsabilidad del recurrente acreditar en alzada los hechos de la causal invocada, lo que no aconteció en la especie, hecho que conduce necesariamente a rechazar el recurso de nulidad por la causal invocada, esto es, la infracción a las normas de la sana crítica por contravención de las máximas de la experiencia.

Y visto, además, lo dispuesto en los artículos 477, 478 letra b), 480, 481, 482 del Código del Trabajo, se declara que **SE RECHAZA**, con costas, el recurso de nulidad interpuesto por el abogado Francisco Javier Aceituno Contreras, por la demandada, en contra de la sentencia definitiva de veinticinco de marzo del año en curso, dictada por el Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, la que no es nula.

Regístrese y notifíquese.

Redactada por el Ministro señor Fabio Jordán. Díaz.

No firma la ministra señora Viviana Iza Miranda, quien concurrió a la vista de la causa y al acuerdo, por encontrarse ausente, con permiso.

**Rol 181-2020.- Laboral.-**





XB8T'PMXXHW

Pronunciado por la Segunda Sala de la C.A. de Concepción integrada por los Ministros (as) Camilo Alejandro Alvarez O., Fabio Jordan D. Concepcion, siete de mayo de dos mil veinte.

En Concepcion, a siete de mayo 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>