

C.A. de Copiapó

En Copiapó, a trece de septiembre de dos mil veintiuno.

VISTOS:

Comparecieron en estos autos Andrés Hess Mancilla y Víctor Daviú Mancilla, abogados, en representación de la demandada Sociedad Contractual Minera Atacama Kozan, quien dedujo recurso de nulidad en contra de la sentencia definitiva, de fecha 11 de mayo de 2021, dictada por el Juzgado de Letras del Trabajo de Copiapó.

Adujo para tal fin la causal invalidatoria prevista en el literal e) del artículo 478, en relación a lo dispuesto en el N°4 del artículo 459, ambos del Código del Trabajo.

Señala que las omisiones advertidas en el fallo, específicamente la falta del análisis íntegro de la misiva de despido y la gravedad de la conducta desplegada por el trabajador; la omisión total del marco normativo que regía el obrar de éste último; la falta del estudio completo de las declaraciones de los testigos y la motivación defectuosa por falta de lógica, permiten invalidarlo y dictar una sentencia de reemplazo, en la cual sea rechazada la acción de despido indebido, se absuelva a su representada del pago de la indemnización por años de servicio, se la libere también del pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo y, finalmente, se la exima del pago del recargo legal previsto en el literal c) del artículo 168 del Código del Trabajo.

Con fecha 06 de agosto de 2021 tuvo lugar la vista del recurso y fueron escuchados los alegatos de ambas partes.

Siendo suspendido en sus funciones el ministro designado originalmente para la redacción del presente fallo, el nuevo redactor, fiscal judicial de la Corte, asumió la tarea pendiente reproduciendo las motivaciones acordadas en su oportunidad.

CONSIDERANDO:

1º) El presente recurso de nulidad fue basado en la causal prevista en el literal e) del artículo 478 del Código del Trabajo, que dispone que el fallo



XGXXKLZZPE

será anulado: “e) 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.”

De acuerdo a lo referido en el recurso, la anulación del fallo fue pedida haciendo una vinculación entre la causal recién explicitada y la exigencia preceptuada en el N°4 del artículo 459 del Código del Trabajo -la que se entiende insatisfecha-, que señala como una más de las exigencias que debe cumplir la sentencia, la de contener: “*El análisis de toda la prueba rendida, los hechos que estime probados y el razonamiento que conduce a esta estimación.*”

2º) En palabras sencillas, la solicitud formulada en el caso deberá explorar la detección del vicio denunciado en la sentencia dictada por el Juzgado de Letras del Trabajo.

El vicio sobre el que se llama la atención recae en la supuesta falta de requisitos exigidos por la ley, los cuales toda sentencia definitiva debe contener y que resultan necesarios para entender correcto lo decidido.

Concretamente el defecto se sostiene sobre la falta de fundamentación relacionada con aspectos de carácter probatorio.

En términos teóricos, la fundamentación resulta imprescindible para entender correcto el juzgamiento, por lo que la inexistencia, la incompletitud o los defectos que presenta la fundamentación conllevarán la concurrencia del vicio por falta del debido análisis de la prueba. (Accatino, Daniela. “*El modelo de justificación de los enunciados probatorios en las sentencias penales y su control a través del recurso de nulidad*”, en “*Formación y valoración de la prueba en el proceso penal*” Abeledo Perrot. Santiago. 2010. p. 143; clasificación compartida por Astudillo, Omar. “*El Recurso de nulidad laboral*”. Thomson Reuters, Santiago, 2012. pp. 154-156).



Si los defectos o vicios son efectivos, la sentencia deberá ser anulada dictándose una nueva. Por el contrario, si las irregularidades no resultan tales, el recurso será rechazado y el fallo examinado se mantendrá vigente.

3°) En la especie, las omisiones sobre las cuales el recurrente hizo residir el defecto fueron la falta del análisis íntegro de la misiva de despido y la gravedad de la conducta desplegada por el trabajador; la omisión total en la sentencia del marco normativo que regía el obrar de éste último; la falta del estudio completo de las declaraciones de los testigos y, por último, la motivación defectuosa del fallo por falta de lógica.

4°) Respecto de la falta de estudio de la misiva de despido efectivamente la sentencia pone atención sobre la errónea cita normativa de una de las disposiciones contenidas en la carta de despido según se lee de la primera parte del considerando duodécimo -artículo 101 del Reglamento interno de orden y seguridad-, empero la señalada centralidad no impide expresar los razonamientos y la conclusión que conlleva el análisis de los hechos contenidos precisamente en la citada misiva, cual es que el trabajador incurrió el día de los hechos en una serie de conductas evasivas del control de la ingesta alcohólica demostrando la pertinencia de los hechos expuestos en la carta de despido, según queda evidenciado en otras apreciaciones vertidas en el mismo considerando.

Sobre el aspecto anotado la sentencia, en distintos pasajes del citado motivo duodécimo, expresa: “(...) *clara muestra de un correlato de conducta evitativa por parte del actor, quien con la versión de cuatro testigos aparece que el actor ingresó a actividades más tarde que el resto de sus compañeros, que incurrió en un actuar en el que busco rehuir a tal control enviado en dos oportunidades, lo que está en consonancia con lo que señala en su demanda que estuvo en celebración de año nuevo en su espacio familiar y que bebió (...)*”; más adelante vuelve sobre la idea expresada en la carta de despido señalando: “(...) *En este punto cabe señala que de la prueba testimonial de ambas partes se devela un actuar del demandante con una evidente una intencionalidad evitativa del control, al llegar a su lugar de*



trabajo el actor y habiendo encontrado su jefa olor a alcohol en ese puesto de trabajo ello la motivó a enviar al trabajador a practicarse el examen (...); y por último la sentencia expresa: "(...) La responsabilidad del demandado en este punto es mayor, sin restar la intencionalidad claramente de evitación del examen por parte del actor (...)".

En efecto, todas estas citas contenidas en el fallo permiten sostener que existe fundamentación acerca de los hechos litigiosos, aquellos que dijeron relación con el comportamiento reprochado al trabajador en la misiva de despido, y que si bien no logra apreciarse un tratamiento detallado sobre la cita normativa correctamente plasmada en la carta de despido, por la cual la recurrente impulsa su reproche, esta omisión solo resulta aparente porque la sentencia permite conocer la efectividad del relato contenido en la carta dando cuenta de la existencia e importancia del comportamiento que impulsó el despido del trabajador, la coincidencia de la jornada laboral y los efectos del alcohol; y porque la cita de la norma también contenida en la misiva pero omitida del proceso reflexivo expuesto en la sentencia -artículo 40 del DS 132- resulta coincidente con los aspectos asentados más adelante en el fallo los cuales persiguieron subrayar la importancia del aspecto vulnerado en la ocasión, como lo fue la cita del artículo 132 del Reglamento interno de orden higiene y seguridad, que, en el decir del recurrente, debe entenderse referido al artículo 99 del mismo cuerpo reglamentario.

De manera que la falta del análisis de la misiva de despido no ha sido tal. Habrá adolecido el fallo de otros defectos pero los aspectos fácticos y jurídicos que implicaba la carta de despido fueron asumidos por la sentencia en tratamiento sin que la omisión del aspecto observado haya resultado esencial para cambiar las reflexiones que precisamente acusaron el incumplimiento denunciado en la carta de despido.

5º) Coligada con la omisión del estudio de la carta de despido viene criticada la gravedad de la conducta desplegada por el trabajador, sin embargo, las mismas citas reproducidas más arriba en consonancia con la



visualización general del asunto expresada en el mismo considerando duodécimo descartan la falta que se atribuye al pronunciamiento judicial.

El fallo sobre la gravedad del asunto plantea: “(...) *toda la situación que permite reconstruir la prueba analizada, también muestra algo muy relevante, por una parte la obligación contractual del punto cuarto del contrato aportado por ambas partes (...) que considera incumplimiento grave para poner fin al contrato sin derecho a indemnización el presentarse bajo influencia de alcohol (...)*”; más adelante señala: “(...) *Con la prueba testimonial rendida y pese a la mención de prohibiciones contenidas en el reglamento interno, en lo que atañe a esta demanda subsidiaria, el ingreso con retraso del actor claramente no ostenta la gravedad para la invocación de la causal, toda vez que ingresó no tan avanzado el inicio de la faena, en la carta nada se alude a una falta que provocara consecuencias graves (...)*”; y finalmente es posible leer en el fallo: “(...) *Al tratarse de un escenario en la que inciden concausas y una de ellas la falta de previsión de medidas para consolidar un debido cumplimiento de un imperativo legal que recae en el empleador y que proviene del artículo 184 del código del trabajo, ello justamente hace que el despido aplicado no se ajuste a derecho tanto desde la insuficiente acreditación de la gravedad del hecho y también desde la proporcionalidad de la medida (...)*”

No puede desconocerse que para facilitar la comprensión del asunto cada una de las citas recién reproducidas contiene alguna forma de la expresión “grave”, pero sirva esto para justificar lo que fue adelantado, que la sentencia se hace cargo y pondera la gravedad del hecho discutido desde el punto de vista contractual, desde la perspectiva de las consecuencias que acarreó el hecho sancionado dentro de la faena minera; como también la apreciación general que mereció la conducta desplegada por la empresa en relación a la calificación de los hechos incurridos por el trabajador, respectivamente, según puede observarse de cada una de las tres citas destacadas.



Entonces, corroborándose sobre la base de los anteriores asertos las calificaciones que mereció el comportamiento del trabajador como también la empresa demandada, no podrá aseverarse que el cuestionado fallo adolezca del vicio que se le atribuye, la falta del estudio o ponderación de la entidad del comportamiento asumido por ambos litigantes, por lo que este segundo aspecto criticado también deberá ser desatendido.

6°) Más adelante el recurso apunta nuevamente hacia la invalidez del fallo acusando ahora la falta del estudio de la normas encargadas de regular el comportamiento del trabajador.

Sin embargo, la supuesta omisión se ve inmediatamente contrapuesta con las reflexiones vertidas en la sentencia en la cual resulta reconocida la restricción contractual que pesaba sobre el comportamiento detectado en la persona del trabajador, quien a pesar de saber la prohibición que impedía conjugar la prestación de servicios con el consumo alcohólico o los efectos de ésta cercanos en el tiempo y detectables en faena, incurrió igualmente en la conducta excluida.

La afirmación precedente también es ponderada en la sentencia a la luz de otros antecedentes normativos contenidos en el Reglamento interno de orden higiene y seguridad.

Con todo, la proscripción del comportamiento descubierto en la persona del trabajador y sus efectos resultaron morigerados por los hechos asentados durante el juicio que demostraron la ausencia de protocolos internos destinados a la detección indubitada del consumo alcohólico, como también por la falta de procedimientos certeros de contrastación de las muestras obtenidas, ausencias que finalmente pusieron en entredicho la restricción contractual y reglamentaria por entenderla insuficiente para ameritar la sanción aplicada que puso fin, sin objeciones ni modulación, a la relación laboral.

Es decir, la sentencia entiende que la prohibición contractual que consideraba como: “(...) *incumplimiento grave para poner fin al contrato sin derecho a indemnización el presentarse bajo influencia de alcohol* (...)” se ve



menguada por la falta de contrastación de la prueba alcohólica tomada al trabajador como por la falta de procedimientos reglados internos demostrados en juicio que pusieran en evidencia la entidad de la conducta y la estrictez de la sanción que finalmente esta ameritó, lo que no pudo ser acreditado ni concluido de la forma en que la empresa reclama.

La ponderación del marco normativo extraído, según se ve, de la sentencia en cuestión, efectivamente existió, otra cosa será la reflexión que ésta haya merecido, ámbito al cual la crítica elaborada por la empresa atendida la naturaleza de la causal esgrimida no puede llegar.

7°) Por otro lado, también fue acusada la falta del estudio completo de las declaraciones de los testigos.

No obstante, la reproducción de la intervención de los deponentes expresada en el motivo duodécimo se aleja de esta crítica. Sucesivamente son expuestas allí las declaraciones de Lorena Edith Manríquez Aliante, de Hilda María Esquivel Esquivel, y de Bernarda Isabel Flores Quevedo, todas testigos ofrecidas por la parte demandada cuyo relato fue precisamente considerado en el fallo y cuyas apreciaciones sirvieron para corroborar los supuestos de hecho que pusieron de manifiesto el comportamiento que causó la desvinculación del trabajador. Por lo que la crítica omisiva igualmente deberá ser desatendida.

8°) Finalmente el recurso esgrime la invalidación del fallo por haberse incurrido en él en una motivación defectuosa por falta de lógica.

Contrario a los argumentos planteados por la recurrente la lectura del fallo no omite la lógica, en tanto la construcción de los razonamientos se hace sobre la prueba presentada en juicio y los hechos que son extraídos del examen de ésta no atentan en principio -aunque su examen escapa a la causal deducida- contra las reglas del correcto entender.

9°) El fallo, una vez descartados los aspectos sobre los cuales fue denunciada la nulidad, resulta un laudo fundamentado, esto es contiene razonamientos suficientes para entenderlo apegado a la ley.



Puede que las consideraciones que rebaten las distintas críticas no satisfagan a la recurrente pero más allá de las explicaciones teóricas que expresaba sobre la fundamentación la doctrina de Daniela Accatino, las respuestas concretas ofrecidas en la sentencia resultan aptas para aproximarse a la justicia del caso sin incurrir en el defecto observado que amerite necesariamente la invalidación de la misma, parafraseando a Bello en las explicaciones presentadas en el mensaje del Código Civil chileno, ninguna obra perfecta ha salido hasta ahora de las manos del hombre y esta sentencia ciertamente no escapa a este axioma, pero sus lineamientos no la hacen caer por el defecto de faltar a la fundamentación porque, aun de estimarse estos concurrentes, los mismos no aparecen evidentes y sus consecuencias no conllevan, precisamente por esa falta de esencialidad, un resultado distinto al buscado con el presente recurso de invalidación.

10°) De esta forma, desechadas las alegaciones que conformaban el núcleo del arbitrio deducido por la recurrente para invalidar la sentencia dictada en contra de sus intereses, deberá ratificarse lo obrado en el caso según será expresado a continuación.

Por estas consideraciones y visto, además, lo dispuesto en los artículos 478, 480, 481 y 482 del Código del Trabajo, **SE RECHAZA** el recurso de nulidad interpuesto por los abogados Andrés Hess Mancilla y Víctor Daviú Mancilla, por la parte demandada, Sociedad Contractual Minera Atacama Kozan, en contra de la sentencia definitiva de 11 de mayo de 2021 y su rectificación, dictada por el Juzgado de Letras del Trabajo de Copiapó, declarándose que ella no es nula, sin costas del recurso.

Regístrese, comuníquese y archívese.

Redactó el Fiscal Judicial, Carlos Meneses Coloma.

Rol corte N° 62-2021.



Pronunciado por la Primera Sala de la C.A. de Copiapó integrada por el Ministro señor Juan Antonio Poblete Méndez, la Ministra señora Aida Osses H. y Fiscal Judicial Carlos Hermann Meneses C. No firma el Ministro señor Poblete, no obstante haber concurrido a la vista y acuerdo, por encontrarse suspendido de sus funciones. Copiapó, trece de septiembre de dos mil veintiuno.

En Copiapo, a trece de septiembre de dos mil veintiuno, 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 septiembre de 2021, 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>.